

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN
ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk.)



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

WISNU SAYIDIN KALIFATULLAH
B 100 150 358

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk)**

PUBLIKASI ILMIAH

OLEH:

WISNU SAYIDIN KALIFATULLAH

B 100 150 358

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Sri Padmantyo, MBA.

NIK. 539

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk.)**

Oleh:

WISNU SAYIDIN KALIFATULLAH
B 100 150 358

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 05 Agustus 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

Drs. Agus Muqorrobin, M.M.
(Ketua Dewan Penguji)

Nur Achmad, S.E., M.Si.
(Anggota I Dewan Penguji)

Drs. Sri Padmantyo, MBA.
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**



(Dr. H. Syarifuddin, S.E., M.M.)

NIP. 31602918

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 05 Agustus 2019

Penulis



WISNU SAYIDIN KALIFATULLAH

B 100 150 358

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk.)**

Abstrak

Permasalahan yang sering terjadi pada suatu organisasi yaitu rendahnya kinerja dari karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM merupakan bagian yang sangat penting dari suatu organisasi, karena berpengaruh terhadap kemampuan organisasi dalam persaingan pasar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang telah disebarkan pada karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo dengan mengambil sampel sebanyak 50 responden yang ditentukan dengan menggunakan metode purposive sampling. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t, dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Abstract

Problems that often occur in an organization are the low performance of employees or the Human Resources (HR) they have. HR is a very important part of an organization, because it affects to organization's ability in market competition. This study aims to analyze the effect of organizational culture, organizational commitment, and compensation on employee performance. The types of data in this study is primary data that has been distributed to employees of PT. Telkom Indonesia Witel Solo by taking a sample of 50 respondents determined using the purposive sampling method. The analytical tool used in this study is the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple regression analysis, t test, and F test. The analysis results shows that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, and compensation does not significantly influence employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Compensation, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dari suatu organisasi. Salah satu kunci keberhasilan dari organisasi dalam menjalankan kegiatannya yaitu memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang mumpuni.

Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi dikarenakan perannya secara langsung dalam mengelola segala kegiatan operasi serta pencapaian tujuan dari organisasi tersebut.

Semakin kompetitifnya persaingan pasar akibat bertambah banyaknya para pesaing merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh organisasi. Organisasi dituntut untuk tetap menjaga atau meningkatkan kinerja sumber daya manusia atau karyawan yang dimilikinya. Kinerja karyawan yang rendah merupakan permasalahan yang tidak dapat diremehkan, karena sangat berpengaruh terhadap kemampuan organisasi dalam menghadapi ketatnya persaingan pasar. Organisasi harus cermat dalam mengelola dan memaksimalkan potensi yang dimiliki sumber daya manusia dengan baik untuk menghindari hal tersebut, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Karyawan merupakan aset penting dari suatu organisasi, peran strategis utamanya yaitu sebagai perencana, pemikir, dan pengendali kegiatan dalam suatu organisasi (Jatmiko et al., 2015). Meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan oleh organisasi untuk menghadapi persaingan yang semakin kompleks. Organisasi menginginkan kinerja karyawannya selalu baik dan konsisten, yang diharapkan dapat mencapai pertumbuhan cepat dan kelangsungan hidup yang lama, serta memperoleh keuntungan maksimal. Kinerja dari karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, beberapa diantaranya adalah budaya organisasi, komitmen organisasi, serta kompensasi.

Setiap organisasi pasti memiliki budaya tersendiri yang dianut dan dijalankan bersama dalam berinteraksi di lingkup organisasi. Budaya organisasi memiliki peran sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh setiap anggota organisasi dan sebagai suatu pemahaman yang dapat diterima secara bersama (Soepardjo & Nugrohoseno, 2014). Budaya organisasi terbentuk tidak lepas dari pengaruh budaya yang terdapat di lingkungan dimana organisasi tersebut berada, dan memiliki tujuan untuk memberi pedoman kepada anggota organisasi dalam berperilaku sesuai dengan norma dan nilai yang berlaku. Budaya organisasi berlaku sebagai persepsi secara umum bagi seluruh anggota organisasi, sehingga

setiap individu yang menjadi bagian dari organisasi akan memiliki nilai, perilaku, dan keyakinan sesuai dengan organisasi (Sagita et al., 2018).

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap suatu organisasi memungkinkan untuk lebih peduli terhadap organisasi serta berusaha untuk meningkatkan prestasi dan disiplin kerjanya. Komitmen organisasi yang tinggi berpotensi kepada karyawan untuk senantiasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, berbuat kesalahan seminimal mungkin, rendahnya tingkat absensi serta perpindahan karyawan, dan yang terpenting yaitu peningkatan kinerja karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan karyawan untuk berusaha membawa organisasi ke arah yang lebih baik serta akan merasa dirugikan jika keluar dari organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap suatu organisasi akan lebih termotivasi dalam melakukan kegiatan organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Soepardjo & Nugrohoseno, 2014).

Organisasi diharuskan untuk mampu memahami apa yang dibutuhkan dan diinginkan karyawannya. Setiap karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan tersendiri, ia bersedia untuk bekerja di suatu organisasi dengan harapan memperoleh apa yang diharapkan dan yang diinginkan. Kompensasi diberikan dengan tujuan agar dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja secara maksimal dan sesuai dengan harapan organisasi, sehingga karyawan mendapat apa yang diinginkan dan tercapainya tujuan dari organisasi. Kompensasi adalah sebuah bentuk dari setiap penghargaan yang didapat oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi (Sadzwina & Gilang, 2015). Umumnya, kompensasi diberikan bertujuan untuk menarik karyawan yang cakap untuk bekerja di organisasi, mendorong karyawan supaya memiliki prestasi tinggi, dan mempertahankan karyawan yang produktif serta berkualitas agar tetap setia (Maharani & Hanantijo, 2016).

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Maabuat, 2016).

2.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk. Sedangkan, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dalam pengambilan sampel. *Purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi berdasarkan suatu pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan dengan pendekatan Slovin (Sanusi, 2011) dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

dimana n = ukuran sampel; N = ukuran populasi; dan α = toleransi ketidakteelitian (%). Dengan menggunakan rumus di atas dan toleransi ketidakteelitian 10% (0,1) maka dapat dihitung jumlah sampelnya sebagai berikut:

$$n = \frac{99}{1 + (99 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{99}{1,99}$$

$$n = 49,749 \text{ (dibulatkan 50)}$$

Berdasarkan penghitungan di atas maka jumlah sampel penelitian yang diambil dalam penelitian ini yaitu 50 orang.

2.3 Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Data tersebut dikumpulkan menggunakan metode angket, dengan daftar pertanyaan (kuesioner) yang dijawab oleh responden. Sumber data dalam penelitian ini yaitu jawaban dari responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada target responden yang dituju guna mendapatkan data yang akurat. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2017).

2.5 Definisi Operasional Variabel

2.5.1 Variabel Dependen (Y)

a. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Y) adalah: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Disiplin kerja (Siregar, 2016).

2.5.2 Variabel Independen (X)

a. Budaya Organisasi (X1)

Indikator untuk mengukur budaya organisasi (X1) adalah: Inovasi dan pengambilan risiko, Perhatian ke hal yang rinci, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Keagresifan, Kemantapan/stabilitas (Sagita et al., 2018).

b. Komitmen Organisasi (X2)

Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi yaitu: Komitmen afektif, Komitmen normatif, Komitmen kontinuans (Busro, 2018).

c. Kompensasi (X3)

Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel kompensasi (X3) adalah: Puas terhadap gaji, Puas terhadap fasilitas, Puas terhadap tunjangan (Wijaya & Andreani, 2015).

2.6 Metode Analisis Data

Uji Validitas digunakan untuk mengukur kevalidan pertanyaan yang mengukur variabel yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan

antara data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2004). Uji Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan mengukur suatu variabel, variabel dinyatakan valid apabila hasil *cronbach alpha* > 0,6 (Wijaya & Andreani, 2015).

Uji asumsi klasik terdapat pengujian normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi sebaran data penelitian, metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* (Wijaya & Andreani, 2015). Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam persamaan regresi terjadi korelasi sesama variabel bebas (Priyatno, 2013). Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji ada atau tidaknya kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas (Maabuat, 2016).

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi berganda dilakukan jika variabel independen lebih dari satu, persamaan regresi penelitian ini untuk tiga prediktor adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2004):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Jika dituliskan variabelnya, maka:

Y = Kinerja Karyawan

α = Intercept (Konstanta)

β = Koefisien regresi untuk masing-masing X

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Komitmen Organisasi

X3 = Kompensasi

e = Kesalahan Estimasi Standar (standard error)

Menurut Priyatno (2013) uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial atau individu terhadap variabel

dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak, dengan cara melihat nilai signifikansi dan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Sedangkan, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah berpengaruh signifikan atau tidak, dengan cara melihat nilai signifikansi dan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Uji Koefisien determinasi menurut Gujarati (2006) digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan variabel bebas terhadap variabel dependen yang terwujud dalam bentuk presentase.

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen Penelitian

3.1.1 Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas variabel dalam penelitian ini, semua butir pertanyaan variabel menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Maka dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan valid.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan nilai reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Artinya seluruh instrumen layak digunakan dalam penelitian.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	<i>Asymp.Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,734	0,654	Normal

Sumber: data primer diolah, 2019

Hasil uji normalitas pada tabel di atas menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* 0,734 dengan *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,654 > 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

3.2.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	A	Keterangan
Budaya Organisasi	0,508	1,968	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,449	2,229	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kompensasi	0,467	2,144	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari hasil perhitungan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,05	0,705	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,05	0,445	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,05	0,793	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari tabel pengujian di atas dengan menggunakan metode pengujian *rank spearman* dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai probabilitas $> 0,05$ berarti semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.2.4 Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Data

Variabel	Uji t			Uji F		Adjusted R Square
	Koefisien	t	Sig.	F	Sig.	
(Constanta)	7,757	3,236	0,002			
Budaya Organisasi	0,306	3,459	0,001			
Komitmen Organisasi	0,186	2,066	0,044			
Kompensasi	-0,145	-1,251	0,217			
				12,304	0,000	0,409

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,757 + 0,306 X_1 + 0,186 X_2 - 0,145 X_3 + e$$

Nilai variabel konstan bernilai positif yaitu sebesar 7,757 menunjukkan bahwa pada saat variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompensasi bernilai konstan maka kinerja karyawan tetap mengalami peningkatan.

3.3 Uji t

Berdasarkan hasil uji untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dan nilai t_{hitung} 3,459. Dari hasil tersebut menunjukkan nilai sig. $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,012, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Artinya budaya organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji untuk pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,044 dan nilai t_{hitung} 2,066. Dari hasil tersebut menunjukkan nilai sig. $0,044 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,012, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Artinya komitmen organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,217 dan nilai t_{hitung} -1,251. Dari hasil tersebut menunjukkan nilai sig. $0,217 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ 2,012, maka dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak. Artinya kompensasi (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3.4 Uji F

Uji Anova atau F test diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $12,304 > F_{tabel}$ 3,20 dengan nilai signifikansi 0,000 maka H4 diterima. Artinya variabel budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji regresi menunjukkan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,409 atau 40,9%. Artinya 40,9% kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel budaya

organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), dan kompensasi (X3). Sedangkan sisanya 59,1% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

4 PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Solo.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Solo.
- 3) Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Solo.
- 4) Budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Solo.

4.2 Saran

4.2.1 Bagi Perusahaan

- 1) Dengan adanya penelitian ini PT. Telkom Witel Solo diharapkan mendapat gambaran tentang kinerja karyawan dan mengimplementasikan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya.
- 2) Dalam penelitian ini, disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti nilai-nilai dari organisasi telah diterima dengan baik oleh karyawan dengan menunjukkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, organisasi diharapkan dapat memberi pemahaman mengenai budaya organisasi kepada karyawannya, dengan pemahaman yang baik maka dapat menimbulkan komitmen organisasi dan menghasilkan kinerja karyawan yang membuat organisasi untuk terus berkembang.
- 3) Hasil penelitian menyimpulkan kompensasi berupa pemberian gaji, bonus, tunjangan, serta fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja. Organisasi sebaiknya mengevaluasi kembali dan memperhatikan pemberian kompensasi dalam hal lain, seperti promosi jabatan atau jenjang karir yang jelas dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

4.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Bagi peneliti selanjutnya objek penelitian dapat dilakukan dengan memperbanyak jumlah responden dan memperluas wilayah penelitian.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain guna mengembangkan penelitian yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzan, A. H. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso). *Business Edupreneur Journal*, 3(1), 1–20. Retrieved from <http://antologi.upi.edu/main/antologi/L025/view/261/pengaruh-komitmen-organisasi-terhadap-kinerja-karyawan-pt.-bank-mandiri.-tbk.-area-cirebon--yos-sударso-.html>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Graha, A. M. C. A., & Rahardjo, E. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. LG Bagian Penjualan Indonesia Semarang). *Studi Manajemen Dan Organisasi*, 13(2), 98–109. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i2.12846>
- Gujarati, D. N. (2006). *Dasar-dasar ekonometrika*. Jakarta: Gramedia.

- Jatmiko, E. D., Swasto, B., & N, G. E. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(1). Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/832/1017>
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dispenda Sulut UPTD Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 219–231. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10630/10219>
- Maharani, U., & Hanantijo, D. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR Bank Karanganyar di Karanganyar. *Smooting*, 14(2). <https://doi.org/10.2311/.v14i2.1474>
- Priyatno, D. (2013). *Analisis korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.869>
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sadzwina, R., & Gilang, A. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Kartika Chandra Jakarta). *E-Proceeding of Management*, 2(1), 671–685.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & W.S, M. C. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1). Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2354/2747>
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, R. P. (2016). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Gudang Snack Semarang). Retrieved from <http://mahasiswa.dinus.ac.id/docs/skripsi/jurnal/19178.pdf>

- Soepardjo, T. A., & Nugrohoseno, D. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(4). Retrieved from <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/12398/11456>
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis* (Edisi 3). Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*, 3(2). Retrieved from <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3282/2969>