

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SATUAN PENGAMANAN PT TUNAS ARTHA GARDATAMA AREA TUGAS BANK BCA DKI JAKARTA

Abdul Rahman Safiih¹, Haerul Okta Fahmi²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

Email: dosen02457@unpam.ac.id, fahmimuhammad0804@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Pengamanan PT Tunas Artha Gardatama Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat asosiatif (kausal). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota satpam PT Tunas Artha Gardatama Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta berjumlah 140 orang, sedangkan dalam penentuan sampel penelitian menggunakan teknik slovin dengan tingkat kesalahan yang digunakan adalah 5% dari total populasi sehingga diperoleh 104 responden. Teknik analisis dan uji data meliputi analisis korelasi berganda, koefisien determinasi, regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik serta uji hipotesis. Mengacu pada hasil uji, diketahui besaran nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,958 dan masuk dalam sangat kuat. Sedangkan koefisien determinasi atau kontribusi kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 90,7% sedangkan sisanya 9,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan didapat nilai thitung > ttabel atau 9,298 > 1,990 dan nilai signifikan < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja satpam PT TAG Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta. Kemudian, pada uji hipotesis kedua yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan didapat nilai thitung > ttabel atau 7,784 > 1,990 dan nilai signifikan < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan PT TAG Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta. Adapun hasil uji hipotesis ketiga didapat nilai Fhitung > Ftabel atau 502.184 > 3.090, artinya secara simultan kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan PT TAG Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta. Sedangkan analisis regresi linear berganda didapat persamaan yaitu $Y = 0,991 + 0,539X_1 + 0,320X_2$.

Kata Kunci : Kompensasi, Budaya Organisasi, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and organizational culture on guard performance at PT Tunas Artha Gardatama BCA DKI Jakarta Assignment Area. This study uses quantitative methods that are associative (causal). The research population was all employees at PT Tunas Artha Gardatama BCA DKI Jakarta Assignment Area, amounting to 140 people, while in determining the research sample using slovin sampling technique with error rate 5% of the total population, a sample of 104 respondents was obtained. Data analysis and testing techniques include multiple correlation analysis, coefficient of determination, multiple linear regression, validity and reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis testing. Referring to the test results, it can be seen that the multiple correlation coefficient is 0,958 and is considered to be very strong. While the coefficient of determination or contribution of compensation and organizational culture to guard performance is 90,7% on guard performance. And the rest 9,3% was effected by other variable outside of this research. Based on the results of the first hypothesis test, namely the effect of compensation on guard performance, the value tcount > ttable or 9,298 > 1,990, meaning that partially there is a significant influence between compensation on guard performance at PT Tunas Artha Gardatama BCA DKI Jakarta Assignment Area. While the second hypothesis test is the influence of organizational culture

on guard performance, the value of $t_{count} > t_{table}$ or $7,784 > 1,990$, meaning that partially there is a significant influence between organizational culture on guard performance at PT Tunas Artha Gardatama BCA DKI Jakarta Assignment Area. The results of the third hypothesis test obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or $502.184 > 3.090$, meaning that simultaneously compensation and organizational culture have a significant effect on guard performance at PT Tunas Artha Gardatama BCA DKI Jakarta Assignment Area. While the multiple linear regression analysis obtained the equation that is $Y = 0,991 + 0,539X_1 + 0,320X_2$.

Keyword : Compensation, Organizational Culture, Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti saat ini, ditengah kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin mengalami kemajuan pesat dan ketatnya persaingan usaha, keamanan menjadi salah satu fokus perusahaan dalam menjaga keberlangsungannya. Untuk menghindari kemungkinan adanya tindak kejahatan dan pelanggaran, perusahaan menugaskan sumber daya manusia yang ada untuk fokus menjaga keamanan, ketertiban, serta kelancaran kegiatan perusahaan. Pilar sumber daya manusia yang ditugaskan menjaga keamanan dan ketertiban tersebut kemudian dikenal dengan unit Satuan Pengamanan (Satpam). Dikutip dari laman <http://starsolution.co.id> yang dirilis pada 24 Desember 2020 dijelaskan bahwa satuan pengamanan atau Satpam adalah satuan atau kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi atau badan usaha untuk melaksanakan pengamanan dalam rangka menyelenggarakan keamanan swakarsa dilingkungan kerjanya.

Saat ini dalam memenuhi kebutuhan perusahaan akan pengamanan, banyak dibentuk perusahaan yang fokus untuk menyediakan jasa pengamanan profesional bagi berbagai jenis perusahaan yang ada. Tentunya dengan adanya vendor penyedia jasa keamanan ini dapat mengefisiensikan biaya perekrutan tenaga keamanan oleh pihak instansi pengguna yang bersangkutan. PT Tunas Artha Gardatama (TAG) merupakan satu dari sekian vendor penyedia jasa layanan pengamanan di Indonesia.

PT TAG sudah memiliki cabang yang luas diberbagai wilayah di Indonesia, dan ada banyak projek yang bekerja sama dengan PT TAG dalam hal pengamanan. Beberapa Bank yang juga menggunakan jasa pengamanan dari PT TAG adalah Bank BCA, Cimb Niaga, Danamon, BJB, dan BTN. Salah satu perbankan yang menggunakan jasa satuan pengamanan PT Tunas Artha Gardatama sebagai vendornya adalah Bank BCA. Di DKI Jakarta ada 3 kantor cabang utama (KCU) BCA yang menggunakan jasa satuan pengamanan PT TAG yakni KCU Pangeran Jayakarta, KCU Pasar Baru, dan KCU Gajah Mada. Tentunya sebagai salah satu vendor pengamanan yang

termasuk pihak ketiga dalam penyedia tenaga kerja (Outsourcing), tidak mudah bagi PT TAG untuk dapat selalu dalam lingkup stabilitas. Banyaknya perusahaan penyedia jasa pengamanan lainnya menjadi daya saing yang besar bagi PT TAG untuk dapat memberikan kepuasan bagi pengguna jasa mereka termasuk bagi Bank BCA.

Demi memenuhi target Bank BCA dalam pengamanan dan pelayanan kepada nasabah yang ada, hal yang menjadi fokus PT TAG terhadap anggotanya yang bertugas di Bank BCA adalah perihal Kinerja Karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja karyawan menjadi poros utama bagi satuan pengamanan dalam membantu Bank BCA mencapai tujuan perusahaannya. Walaupun satuan pengamanan Bank BCA dikenal sangat baik dalam pelayanan terhadap nasabah, masih sering terjadi kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan karyawan satuan pengamanan PT TAG area tugas Bank BCA yang membuat kinerja karyawan tersebut menjadi kurang maksimal. Beberapa hal yang sering memicu kurang maksimalnya kinerja karyawan satuan pengamanan di Bank BCA seperti kurang fokus dalam bertugas, kurang ramah kepada nasabah, kurang konsisten dalam mencatat jurnal, Log Book ATM, keluar masuk barang atau proyek kerja eksternal, dan hal lain yang sering ditemukan disaat karyawan satuan pengamanan bertugas. Hal ini dibuktikan dengan menurunnya kinerja karyawan satuan pengamanan. Berikut ini adalah kinerja karyawan satuan pengamanan area tugas Bank BCA DKI Jakarta dalam 3 tahun terakhir.

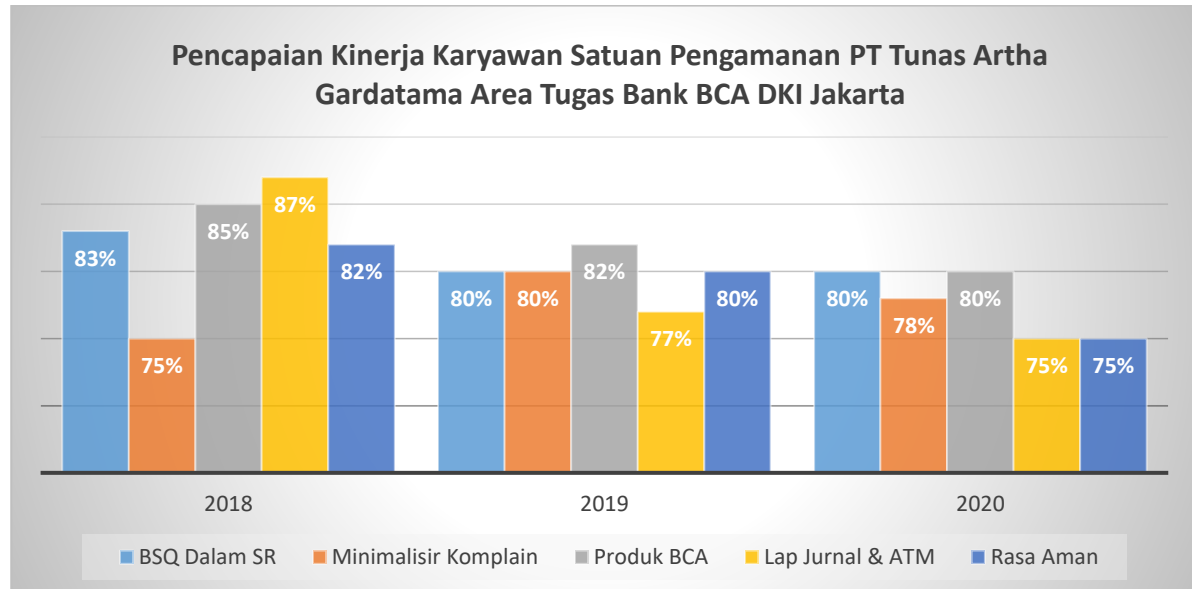
Tabel 1.1

Kinerja Karyawan Satuan Pengamanan PT TAG Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta Tahun 2018-2020

Aspek Penilaian	Pencapaian Kinerja (Target = 100%)		
	2018	2019	2020
Maksimal dalam BSQ (<i>Brand Service Quality</i>) Tim SR (<i>Service Reception</i>)	82%	79,8%	77,6
Meminimalisir Komplain dari karyawan dan nasabah			
Memahami produk BCA			
Mengerjakan Laporan Jurnal & ATM			
Menciptakan rasa aman bagi karyawan dan nasabah			

Keterangan	Belum Tercapai	Belum Tercapai	Belum Tercapai
------------	----------------	----------------	----------------

Sumber : Data Internal Perusahaan 2021



Sumber : Data Internal Perusahaan 2021

Gambar 1.1

Pencapaian Kinerja Karyawan Satpam PT TAG area tugas Bank BCA
Tahun 2018-2020

Berdasarkan tabel dan gambar 1.1 dapat diketahui bahwa dalam 3 tahun terakhir terjadi penurunan kinerja karyawan anggota satuan pengamanan secara rata-rata dari persentase 82% di tahun 2018 kini hanya mencapai 77,6% ditahun 2020. Hal ini tentunya akan berpengaruh juga terhadap pencapaian tujuan perusahaan dalam hal ini Bank BCA. Jika hal ini di biarkan tentu akan berdampak buruk bagi perusahaan diperkirakan jika tidak dilakukan perbaikan, maka kinerja karyawan satuan pengamanan ini akan terus mengalami penurunan. Kemudian, atas dasar inilah peneliti memberikan batasan umum penelitian yakni pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan PT TAG area tugas Bank BCA DKI Jakarta.

Menurunnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tentunya disebabkan oleh banyak hal, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah masalah pemberian Kompensasi. Menurut Hasibuan (2016:118) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Didalam PT TAG area

tugas Bank BCA DKI Jakarta sendiri kompensasi yang diberikan kepada karyawan terkait gaji, tunjangan, fasilitas, insentif dan penghargaan masih belum maksimal, hal ini dibuktikan dengan hasil observasi peneliti yang dilakukan pada 5 Januari 2021 di PT Tunas Artha Gardatama. Adapun kebijakan kompensasi yang diberikan PT TAG area tugas Bank BCA DKI Jakarta dapat dilihat dalam tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2

Daftar Kompensasi Karyawan Satpam PT TAG Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta Tahun 2018-2020

Tahun	Gaji Pokok	Hak Cuti	Kenaikan Uang Shift	Bonus Apresiasi	BPJS/Jamsostek
2018	UMR	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada
2019	UMR	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada
2020	UMR	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada

Sumber : Data Internal Perusahaan 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dalam 3 tahun terakhir pemberian kompensasi kepada karyawan masih belum maksimal, hal ini terlihat dalam uraian tabel di atas, belum ada nya pemberian hak cuti, tidak adanya kenaikan uang shift, dan tidak ada bonus apresiasi bagi karyawan yang memehuni target dan karyawan yang berprestasi, hal ini tentunya sangat tidak baik bagi karyawan. Karena menurut Kasmir (2016) “jika kompensasi yang diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat, namun jika kompensasi yang diberikan tidak dibayar secara benar dan layak maka kinerja karyawan akan turun”. Apabila aspek kompensasi tersebut diperbaiki, maka karyawan akan termotivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik dan akan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan area tugas Bank BCA DKI Jakarta. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk memberikan batasan umum dalam penelitian ini yakni pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan area tugas Bank BCA DKI Jakarta.

Selain kompensasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor lainnya yang juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah Budaya Organisasi. Menurut Drucker dalam Umam Khaerul (2012:128) “Budaya organisasi adalah

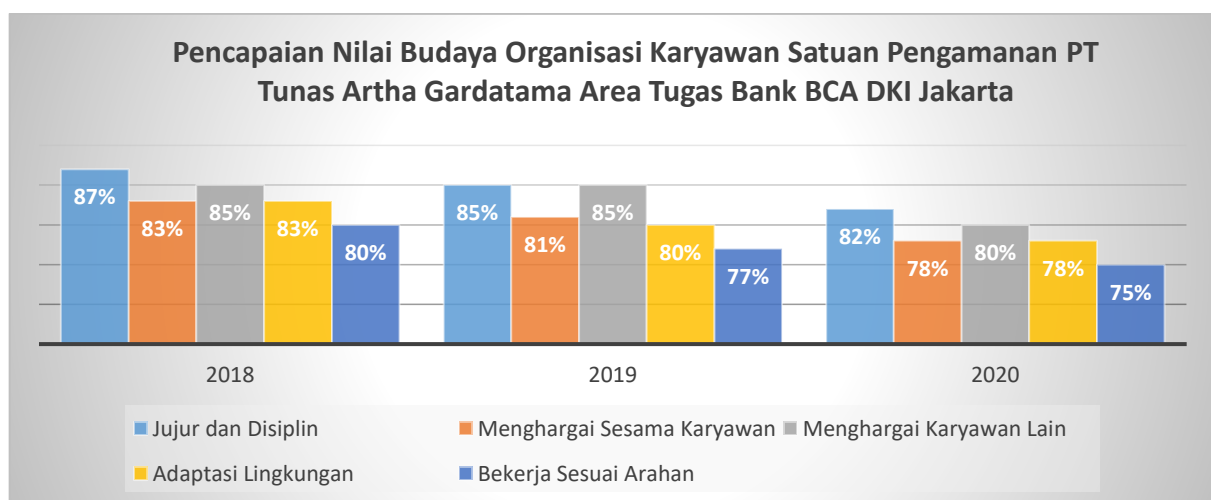
pokok penyelesaian masalah–masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan dengan konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan masalah-masalah terkait”. Didalam PT TAG area tugas Bank BCA, budaya organisasi yang ada masih belum berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan menurunnya pencapaian budaya organisasi karyawan yang diterapkan oleh PT TAG. Menurunnya nilai budaya organisasi ini disebabkan oleh beberapa hal seperti perbedaan karakter karyawan, kesulitan beradaptasi dengan sesama karyawan maupun atasan, sulit beradaptasi dengan lingkungan kerja, kurang jujur dalam bertugas, serta kurang sigap dalam menerapkan perintah atasan saat bertugas. Adapun nilai budaya organisasi PT TAG area tugas Bank BCA dapat dilihat dalam tabel 1.3 dibawah ini

Tabel 1.3

Nilai Budaya Organisasi Karyawan Satpam PT TAG Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta
Tahun 2018-2020

Aspek Penerapan Nilai	Pencapaian Nilai Budaya Organisasi (Target = 100%)		
	2018	2019	2020
Bersikap Jujur dan Disiplin Tugas	82,7%	80,6%	80,2%
Menghargai Karyawan Lain			
Menghargai Sesama Anggota			
Penyesuaian Lingkungan Kerja			
Melakukan Pekerjaan Sesuai Arah			
Keterangan	Belum Tercapai	Belum Tercapai	Belum Tercapai

Sumber : Data Internal Perusahaan 2021



Gambar 1.2

Pencapaian Nilai Budaya Organisasi Karyawan Satpam PT TAG area tugas Bank BCA Tahun 2018-2020

Berdasarkan tabel 1.3 dan gambar 1.2 diatas, dalam 3 tahun terakhir terjadi penurunan nilai budaya organisasi dari pencapaian tahun 2018 sebesar 82,7% menjadi 80,2% ditahun 2020. Hal ini hendaknya menjadi fokus PT TAG untuk meningkatkan nilai budaya organisasi karyawan, karena jika hal ini dibiarkan maka moral karyawan akan terus mengalami penurunan dan akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan satuan pengamanan dimasa yang akan datang. Karena Menurut Kotter dan Heskett dalam Wibowo (2016:248) “Budaya Organisasi adalah perekat social yang mengingat anggota dari organisasi, nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial”. Jika nilai budaya organisasi sudah berjalan dengan baik dan maksimal, maka moral dan etika karyawan akan lebih baik, hal tersebut berdampak baik juga terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan PT Tunas Artha Gardatama area tugas Bank BCA DKI Jakarta. Penelitian ini diharapkan PT Tunas Artha Gardatama agar dapat mengidentifikasi apakah kompensasi dan budaya organisasi yang selama ini diberikan sudah sesuai dengan harapan dan meningkatkan kinerja karyawan PT Tunas Artha Gardatama area tugas Bank BCA DKI Jakarta. Hal inilah yang menjadi dasar ketertarikan penulis untuk memilih judul “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Pengamanan PT Tunas Artha Gardatama area tugas Bank BCA DKI Jakarta”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif (kausal). Menurut Octaviani (2019:84) “Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara 2 (dua) variabel atau lebih”. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menurut Kuncoro (2012:78) “Suatu penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau

skala numerik”. Penelitian ini menganalisis pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan.

Menurut Octaviani (2019:85) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang akan dipelajari dan ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini adalah Anggota satpam PT TAG yang bertugas di BCA. PT TAG memegang kendali atas penugasan anggota satpam di 3 Kantor Cabang Utama (KCU) BCA area Kantor Wilayah X (Kanwil X) Jakarta Barat dan Jakarta Pusat. Terdapat 32 Kantor Cabang Pembantu dengan 140 orang karyawan satuan pengamanan yang bertugas.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus, sampel atau responden yang peneliti gunakan dalam penelitian ini berjumlah 104 responden

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Tabel 2.3

Distribusi Jawaban Variabel Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Skor	Mean	Ket
		STS	TS	CS	S	SS			
Gaji									
1.	Saya Menerima Kenaikan Gaji Secara Berkala Setiap Satu Tahun Sekali	5	24	41	31	3	315	3,02	Cukup Baik
2.	Gaji Yang Saya Terima Sesuai Dengan Harapan Saya Dan Memenuhi Standar UMR	0	11	34	52	7	367	3,52	Baik
3.	Saya Mendapatkan Gaji Atas Pekerjaan Saya Setiap Bulan Secara Tepat Waktu	1	7	46	38	12	365	3,41	Baik
Rata-rata								3,32	Cukup baik
Upah									
4.	Upah Yang Saya Terima Sesuai Dengan Posisi Jabatan Yang Saya Jalankan	1	7	35	49	12	376	3,61	Baik
5.	Saya Menerima Upah Dari Perusahaan Sesuai Dengan Yang Tertera Dalam Perjanjian Kerja	1	13	38	40	12	361	3,47	Baik

6.	Upah Yang Saya Terima Atas Pekerjaan Saya Diberikan Sesuai Prosedur Perusahaan	2	21	37	36	8	339	3,25	Cukup Baik
Rata-rata								3,44	Baik
Insentif									
7.	Saya Mendapat Apresiasi Dan Penghargaan Atas Pencapaian Target Perusahaan	0	23	31	40	10	349	3,35	Cukup Baik
8.	Saya Mendapatkan Apresiasi Atas Kerajinan Absensi Saya Setiap Bulannya	1	11	35	46	11	367	3,52	Baik
No	Pernyataan	Jawaban Responden					Skor	Mean	Ket
		STS	TS	CS	S	SS			
9.	Perusahaan Memberikan Apresiasi Jika Saya Mendapatkan Penilaian Terbaik Dalam Satu Bulan Bekerja	1	14	39	39	11	357	3,43	Baik
Rata-rata								3,43	Baik
Fasilitas									
10.	Saya Memiliki Ruangan Bekerja Yang Memadai Sesuai Posisi Jabatan Saya	0	15	38	37	14	362	3,48	Baik
11.	Perusahaan Menyediakan Peralatan Keamanan Sesuai Standar Demi Menunjang Pekerjaan Saya	2	5	35	53	9	374	3,59	Baik
12.	Perusahaan Memberikan Perlengkapan Diri Berupa Seragam Kerja Dan Perlengkapan Lainnya Setiap Tahun	1	19	25	46	13	363	3,49	Baik
Rata-rata								3,52	Baik
Tunjangan									
13.	Saya Menerima Apresiasi Tambahan Jika Bekerja Diluar Jam Kerja Normal	2	11	34	49	8	362	3,48	Baik
14.	Perusahaan Menjamin Kesehatan Dan Keselamatan	1	11	32	50	10	369	3,54	Baik

	Saya Dalam Bekerja Sesuai Standar Nasional								
15.	Saya Mendapatkan Uang Transport Jika Melakukan Perjalanan Tugas Luar	0	11	30	43	20	384	3,69	Baik
Rata-rata								3,57	Baik
Rata-rata variabel								3,46	Baik

Sumber : Data diolah penulis (2021)

Berdasarkan pada hasil jawaban responden dalam tabel 4.6 Adapun pada variabel kompensasi yang dipersepsikan tinggi oleh responden adalah indikator Tunjangan (khususnya kuesioner no.15) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,69 hal ini dikarenakan karyawan satuan pengamanan yang bertugas sering mendapatkan uang transport jika ditugaskan di luar cabangnya. Sedangkan yang di persepsikan rendah oleh responden adalah pada indikator Gaji (khususnya kuesioner no.1) dengan hanya memperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,02 hal ini disebabkan karyawan satuan pengamanan yang bertugas di Bank BCA hanya mendapat kenaikan gaji sesuai dengan kebijakan pemerintah terkait UMR. Penulis menyarankan agar PT TAG area penugasan Bank BCA ini lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya dalam hal kenaikan gaji setiap tahun, hal ini dilakukan agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan demi tercapainya kinerja yang maksimal.

Tabel 2.4

Distribusi Jawaban Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Skor	Mean	Ket
		SS	S	CS	TS	STS			
Inovasi Dan Keberanian Mengambil Resiko									
1.	Saya berusaha memberikan sumbangan ide terkait evaluasi kerja yang dilakukan setiap harinya	2	12	49	43	7	353	3,39	Cukup Baik
2.	Saya berinisiatif mengambil tindakan yang terbaik dalam kondisi tertentu demi nama baik perusahaan	0	22	24	47	11	359	3,45	Baik
3.	Saya memberikan kontribusi dalam membahas strategi kerja yang baik diwaktu yang	0	17	41	38	8	349	3,35	Cukup Baik

	akan datang serta berusaha mewujudkannya								
Rata-rata								3,40	Cukup Baik
Perhatian Terhadap Detail Kerja									
4.	Saya berusaha bekerja dengan cermat serta teliti terhadap area kerja saat bertugas	2	19	28	47	8	352	3,38	Cukup Baik
5.	Saya memberikan masukan dan pandangan pribadi atas pekerjaan yang berlangsung setiap hari demi kemajuan perusahaan	2	19	45	31	7	334	3,21	Cukup Baik
No	Pernyataan	Jawaban Responden					Skor	Mean	Ket
		SS	S	CS	TS	STS			
6.	Saya selalu sigap dalam memperhatikan segala yang terjadi dalam area kerja saat bertugas	0	21	27	51	5	352	3,38	Cukup Baik
Rata-rata								3,32	Cukup Baik
Berorientasi Kepada Hasil									
7.	Saya berusaha bekerja dengan maksimal dan memberikan hasil yang baik sesuai arahan	3	12	38	48	3	348	3,34	Cukup Baik
8.	Saya berusaha selalu fokus pada saat bertugas demi memenuhi target perusahaan	1	19	28	50	6	353	3,39	Cukup Baik
9.	Perusahaan menanamkan jiwa kerja keras kepada setiap karyawan agar mencapai hasil kerja terbaik	1	17	31	48	7	355	3,41	Cukup Baik
Rata-rata								3,38	Cukup Baik
Berorientasi Kepada Sesama Pekerja									
10.	Saya selalu menghargai pendapat rekan kerja dalam setiap kegiatan di perusahaan	2	16	27	47	12	363	3,49	Baik

11.	Perusahaan menanamkan jiwa tenggang rasa dan saling menghormati antar sesama karyawan	0	14	35	47	8	361	3,47	Baik
12.	Saya berusaha bersikap baik kepada rekan kerja demi kelancaran pekerjaan	0	8	42	44	10	368	3,53	Baik
Rata-rata								3,50	Baik
Berorientasi Kepada Tim									
13.	Saya berusaha bekerja dengan baik sebagai satu kesatuan dalam tim pengamanan	2	19	30	45	8	350	3,36	Cukup Baik
14.	Saya berusaha menjalankan arahan yang diberikan kepada saya dengan maksimal sesuai kesepakatan dalam suatu tugas khusus	1	21	38	37	7	340	3,26	Cukup Baik
15.	Saya mengesampingkan hal-hal yang bersifat pribadi ketika berada dalam satu kesatuan tim kerja	1	16	28	50	9	362	3,48	Baik
Rata-rata								3,37	Cukup Baik
No	Pernyataan	Jawaban Responden					Skor	Mean	Ket
		SS	S	CS	TS	STS			
Agresivitas									
16.	Saya menanamkan jiwa kompetisi dalam penilaian pelayanan terbaik	3	20	32	40	9	344	3,30	Cukup Baik
17.	Saya menganggap pekerjaan adalah bentuk persaingan positif antar sesama divisi	1	17	48	31	7	338	3,25	Cukup Baik
18.	Perusahaan selalu mendorong saya agar menjadi petugas terbaik	0	26	31	42	5	338	3,25	Cukup Baik
Rata-rata								3,26	Cukup Baik

Stabilitas									
19.	Saya selalu konsisten dalam melakukan pekerjaan	0	17	29	53	5	358	3,44	Baik
20.	Saya berusaha selalu mempertahankan penilaian terbaik dalam bekerja	2	21	30	46	5	343	3,29	Cukup Baik
21.	Perusahaan memotivasi saya untuk selalu memberikan pelayanan terbaik setiap harinya	1	17	28	51	7	358	3,44	Baik
Rata-rata								3,39	Cukup Baik
Rata-rata variabel								3,37	Cukup Baik

Berdasarkan pada hasil jawaban responden dalam tabel 4.7 variabel budaya organisasi yang dipersepsikan tinggi oleh responden adalah indikator "Berorientasi Kepada Sesama Rekan Kerja" (khususnya kuesioner no.12) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,53 hal ini dikarenakan karyawan satuan pengamanan yang bertugas selalu menjaga pertemanan baik dengan sesama karyawan yang bertugas. Sedangkan yang di persepsikan rendah oleh responden adalah pada indikator "Perhatian Terhadap Detail Kerja" (khususnya kuesioner no.5) dengan hanya memperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,21 hal ini dikarenakan terkadang karyawan yang bertugas tidak diberikan kesempatan atau ruang untuk menyampaikan pandangan dan masukan terkait kondisi lingkungan kerjanya. Penulis menyarankan agar PT TAG untuk area tugas Bank BCA membuat kegiatan evaluasi kerja dengan mempersilahkan karyawan satuan pengamanan untuk memberikan masukan dalam hal ini pandangan pribadi mereka terhadap kondisi lingkungan kerja demi kebaikan bersama.

Tabel 2.5
Distribusi Jawaban Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Skor	Mean	Ket
		SS	S	CS	TS	STS			
Kesetiaan									
1.	Saya menaati dan menjalankan aturan	2	16	20	50	16	374	3,59	Baik

	perusahaan dengan sadar dan sungguh-sungguh								
2.	Saya mengerjakan tugas dengan rasa senang sesuai arahan perusahaan	1	14	27	56	6	364	3,5	Baik
3.	Saya selalu menjaga nama baik perusahaan dimanapun saya berada	0	16	34	45	9	359	3,45	Baik
Rata-rata								3,51	Baik
Hasil Kerja									
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai arahan dan target perusahaan	1	21	33	43	6	344	3,30	Cukup Baik
5.	Saya menjalankan semua tugas yang diberikan perusahaan dengan baik dan tepat waktu demi mendapatkan hasil yang maksimal	2	15	32	49	6	354	3,40	Cukup Baik
No	Pernyataan	Jawaban Responden					Skor	Mean	Ket
		SS	S	CS	TS	STS			
6.	Saya berusaha memenuhi harapan perusahaan dengan menyelesaikan pekerjaan tanpa ada masalah dan kekurangan	1	13	34	49	7	360	3,46	Baik
Rata-rata								3,39	Cukup Baik
Tanggung Jawab									

7.	Saya menjalankan segala perintah dan arahan perusahaan dengan penuh tanggung jawab	1	22	26	43	12	355	3,41	Baik
8.	Saya selalu menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh	0	15	28	58	3	361	3,47	Baik
9.	Saya berusaha mengemban tugas yang diberikan perusahaan jujur	1	21	31	40	11	351	3,37	Cukup Baik
Rata-rata								3,41	Baik
Kerjasama									
10.	Saya mampu beradaptasi dan menyelesaikan pekerjaan bersama dengan atasan dan rekan kerja dengan baik	2	15	45	38	8	339	3,25	Cukup Baik
11.	Saya selalu membuka diri terhadap pendapat rekan dan atasan dalam menjalankan tugas secara bersama-sama	2	15	37	44	6	349	3,35	Cukup Baik
12.	Saya berusaha memberikan kemampuan terbaik saya ketika menjalankan tugas bersama rekan kerja	1	17	35	44	7	351	3,37	Cukup Baik
Rata-rata								3,33	Cukup Baik

Kepemimpinan									
13.	Saya selalu bersikap baik dan berusaha menjadi cerminan bagi sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan saya	3	17	26	50	8	355	3,41	Baik
14.	Saya memberikan kontribusi terbaik ketika ditugaskan memimpin suatu pekerjaan bersama rekan kerja	1	16	19	65	3	365	3,50	Baik
15.	Saya mampu memberikan arahan kepada Tim serta bisa menyampaikan instruksi atasan kepada rekan kerja dengan baik	0	1	29	60	14	399	3,83	Baik
No	Pernyataan	Jawaban Responden					Skor	Mean	Ket
		SS	S	CS	TS	STS			
Rata-rata								3,58	Baik
Rata-rata variabel								3,44	Baik

Berdasarkan pada hasil jawaban responden dalam tabel 4.8 pada variabel kinerja yang dipersepsikan tinggi oleh responden adalah indikator "Kepemimpinan" (khususnya kuesioner no.15) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,83 hal ini dikarenakan hampir setiap anggota sudah terbiasa bertindak sebagai pemimpin hal ini biasanya dijalankan oleh karyawan jika memiliki anggota baru ataupun sedang diberikan tugas khusus. Sedangkan yang di persepsikan rendah oleh responden adalah pada indikator Kerjasama (khususnya kuesioner no.10) dengan hanya memperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,25 hal ini terjadi karena perbedaan sikap dan kebiasaan serta karakter kerja setiap orang, karyawan satuan pengamanan terkadang kesulitan berbaur dan beradaptasi. Penulis menyarankan kepada PT TAG penugasan Bank BCA

hendaknya bisa mengadakan kegiatan kebersamaan diluar jam kerja agar karyawan bisa lebih beradaptasi dengan sifat dan karakter karyawan lainnya.

Tabel 3.4

Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.991	1.614		.614	.540
Kompensasi	.539	.058	.539	9.298	.000
Budaya Organisasi	.320	.041	.451	7.784	.000

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 0.991 + 0.539X_1 + 0.320X_2$$

Berdasarkan keterangan tersebut di atas, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Bahwa nilai konstanta sebesar 0.991 memiliki arti, jika variabel kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) nilainya adalah 0 (Nol), maka karyawan satpam PT TAG tetap memiliki kinerja sebesar 0.991.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,539 memiliki arti, jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi (X1) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,539 dan sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,320 memiliki arti, jika variabel independen lain nilainya tetap dan budaya organisasi (X2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,320 dan sebaliknya.

2) Uji Koefisien Korelasi

Berikut ini hasil yang menunjukkan perhitungan korelasi berganda untuk dua variabel bebas yaitu kompensasi dan budaya organisasi serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Tabel 3.5
Output Summary
Model SummaryR

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.909	.907		2.01240

Sumber : Data yang sudah diolah dengan program komputer SPSS 22

Besaran koefisien korelasi berganda dapat dilihat pada kolom kedua pada tabel output summary. Angka (R) didapat sebesar 0,953 yang mengartikan korelasi antara variabel kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,953. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat kuat karena nilai mendekati 1 (satu) atau berdasarkan tabel interpretasi nilai (R) berada di area interval (0,80-1,000).

3). Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 3.6
Koefisien Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y
Model SummaryR

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.909	.907		2.01240

Sumber : Data yang sudah diolah dengan program komputer SPSS 22

Berdasarkan tabel model Summaryb diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.907 yang berarti bahwa variabel Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh sebesar 90,7% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 9,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2012:98) "Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen". Dalam Uji hipotesis (uji t) maka terlebih dahulu ditentukan Ttabel sebagai pembanding, dengan cara :

$$Df = \alpha : 2 ; n - k$$

Keterangan :

α = Nilai sign (0,05)

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel penelitian (3)

Df = (0,05 : 2) ; 104 – 3 , maka DF = 0,0025 ; 101

Sehingga, dengan melihat T tabel dalam Sugiyono (2012:1263), maka diperoleh nilai Ttabel sebesar 1.983. Berikut hasil Uji t dalam penelitian ini:

Tabel 3.7

Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
(Constant)	.991	1.614			.540
Kompensasi	.539	.058	.539	9.298	.000
Budaya Organisasi	.320	.041	.451	7.784	.000

Sumber : Data yang sudah diolah dengan program komputer SPSS

Berdasarkan tabel uji t parsial diperoleh nilai Thitung untuk Kompensasi (X1) sebesar 9.298 > 1.983 sehingga H1 diterima yang artinya Kompensasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y). Kemudian, untuk variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai Thitung sebesar 7.784 > 1.983 sehingga H2 diterima yang artinya Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Dalam Uji hipotesis Simultan (uji f) maka terlebih dahulu ditentukan ftabel sebagai pembanding, dengan cara :

$$Df1 = k - 1$$

$$Df2 = n - k$$

Nilai sig = 0,05

Keterangan :

n = Jumlah sampel (104)

k = Jumlah variabel (3)

$$Df_1 = 3 - 1 = 2$$

$$Df_2 = 104 - 3 = 101$$

Dengan melihat perhitungan di atas, nilai F tabel dilihat pada $N_1=2$ dan $N_2=101$. Sehingga, dengan melihat F tabel dalam Sugiyono (2012:1265), maka diperoleh nilai Ftabel sebesar 3.090. Berikut hasil Uji f dalam penelitian ini:

Tabel 3.8
Uji F Simultan

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4067.437	2	2033.718	502.184	.000 ^a
Residual	409.025	101	4.050		
Total	4476.462	103			

Sumber : Data yang sudah diolah dengan program komputer SPSS

Berdasarkan tabel uji F simultan diperoleh nilai Sig. sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga H_3 diterima yang artinya Kompensasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) mempunyai pengaruh dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

1. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) pada PT Tunas Artha Gardatama Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta

Terdapat pengaruh antara kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 0.991 + 0.539X_1 + 0.320X_2$. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,539 memiliki arti, jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi (X1) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,539 dan sebaliknya. Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai thitung sebesar 9.298 dan nilai signifikan sebesar 0.000, sedangkan nilai ttabel adalah 1.990. Karena $thitung > ttabel$ atau $9.298 > 1.983$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota satpam Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta. Hal ini sejalan dengan penelitian Heni & Diana (2020), Foremil (2019), Akhmar & Imam (2019) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) pada PT Tunas Artha Gardatama Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta

Terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 0.991 + 0.539X_1 + 0.320X_2$. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,320 memiliki arti, jika variabel independen lain nilainya tetap dan budaya organisasi (X2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,320 dan sebaliknya. Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai thitung sebesar 7.784 dan nilai signifikan sebesar 0.000, sedangkan nilai ttabel adalah 1.990. Karena thitung > ttabel atau $7.784 > 1.983$ dan nilai signifikan < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota satpam Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta. Hal ini sejalan dengan penelitian Arief Budi Santoso (2018), Sigit Purnomo (2018), Anisa Nurdina (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) pada PT Tunas Artha Gardatama Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta

Terdapat pengaruh antara kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 0.991 + 0.539X_1 + 0.320X_2$. Nilai konstanta sebesar 0.991 memiliki arti, jika variabel kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) nilainya adalah 0 (Nol), maka karyawan satpam PT TAG tetap memiliki kinerja sebesar 0.991. Besaran koefisien korelasi berganda dapat dilihat pada kolom kedua pada tabel output summary. Angka (R) didapat sebesar 0,953 yang mengartikan korelasi antara variabel kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,953. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat kuat karena nilai mendekati 1 (satu) atau berdasarkan tabel interpretasi nilai (R) berada di area interval (0,80-1,000). Nilai Koefisien determinasi terlihat dalam Adjusted R Square sebesar 0.907 yang berarti bahwa variabel Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh sebesar 90,7% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 9,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) diperoleh nilai fhitung sebesar 502.184 dan nilai signifikan sebesar 0.000, sedangkan nilai ftabel pada tingkat kepercayaan adalah 3.090. Karena fhitung > ftabel atau $502.184 > 3.090$ dan

nilai signifikan $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota satpam Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta. Hal ini sejalan dengan penelitian Lidya Pricilla (2019), Angga Pratama (2020), Erick Putra Wijaya (2016) bahwa kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan PT Tunas Artha Gardatama Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9.298 > 1.983$ dan nilai signifikan $< 0,05$.
2. Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan PT Tunas Artha Gardatama Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $Karena t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7.784 > 1.983$ dan nilai signifikan $< 0,05$.
3. Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan PT Tunas Artha Gardatama Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $Karena f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $502.184 > 3.090$ dan nilai signifikan $< 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- _____.(2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- _____.(2015). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- _____.(2016). Manajemen dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____.(2016). Metode Penelitian dan Pengembangan Administrasi Pendidikan, Manajemen, Sosial dan Teknik: Metode Research & Development. Bandung: Alfabeta.
- _____.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Adami, Marbawi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ljokseumawe: Malikussaleh University Unimal Press.

- Alimah, S. N. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Universitas Jember
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Azizah, F. F., & Supriyatin, S. (2019). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm), 8(8). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Barsah, A., & Fauzan, I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Jaya Abadi Bersama Jakarta Pusat. Prosiding Seminar Nasional Humanis Vol.1, No.1. Universitas Pamulang.
- Butar-butar, M. E., & Kasmiruddin, K. (2016). Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. Doctoral dissertation, Riau University.
- Desenja, B. A. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Tangerang Selatan Bagian Produksi. Universitas Pamulang Press. Universitas Pamulang
- Fathurrochman, Irwan. (2020). Perilaku dan Budaya Organisasi. Indramayu: Penerbit Adab.
- Firdausi, Iftitahul., Utami, Wiji., & Tobing, Sulianti. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember. Artikel Ilmiah Mahasiswa. Universitas Jember.
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20 edisi 6. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Harahap, Pahlawansjah. (2011). Budaya Organisasi Organizational Culture. Semarang: Semarang Univercity Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, H., Andi, D., Safiih, A. R., Nuraldy, H. L., & Prasetyani, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indotama Perkasa di Jakarta. TIN: Terapan Informatika Nusantara, 1(4), 177-181.
- Insan, M. Y., Matondang, E. S., & Saladdin, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di CV Dirgahayu Aek Godang. Jumant, 12(1), 72-86. Universitas Pembangunan Panca Budi
- Kadarisman, M. (2014). Manajemen Kompensasi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2012). Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Lestari, Y. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit Iii Plaju Palembang. Doctoral Dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang.
- M. T, Bintoro., & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Marlinah, H., & Azwina, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan). Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 3, No.2. Universitas Pamulang.
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

- Masram & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Medan, P. T. S., & Margolang, D. D.(2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Sunggal Medan*. Universitas Sumatera Utara
- Muttaqin, Rizqi., & Herminingsih, Anik. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Karyawan Divisi Konstruksi PT AL*. Universitas Mercu Buana.
- Nariah. (2019). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Pt Indonesia Comnets Plus Divisi Contact Center Pln 123 Site Jakarta*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Volume 7, No. 2. Universitas Pamulang.
- Nurdin, N., & Rusman, T. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. JEE (Jurnal Edukasi Ekobis), 6(2).
- Nurdina, Anisa. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cluster Pamulang*. Prosiding Seminar Nasional Humanis Vol.6, No.4. Universitas Pamulang.
- Octaviani, D. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Maspion Group (Cabang Giant Alam Sutera)*. Universitas Pamulang Press. Universitas Pamulang.
- Permatasari, R. J. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dharma Pratama Sejati Jakarta Selatan*. Jurnal Ekonomi Efektif, 2(2). Universitas Pamulang.
- Pratama, Angga. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat*. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 3, No.2. Universitas Pamulang.
- Pricilla, Lidya. (2019). *Pengaruh Pelatihan,Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Volume 7, No. 2. Universitas Pamulang.
- Priyatno, D. (2014). *Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Purnomo, Sigit. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Perencanaan Karir Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Panca Putra Madani*. Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 6, No.3. Universitas Pamulang.
- Rahadi, Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Riani, Asri Laksmi. (2020). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2017). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Arief Budi. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank CabangPondok Indah*. Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 6, No. 1. Universitas Pamulang.
- Satedjo, Ananta Dwikristianto., & Kempa, Sesilya. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Modern Widya Technical Cabang Jayapura*. Jurnal AGORA Vol.5, No.3. Universitas Kristen Petra.
- Semardayanti. (2019). *Manajemen sumber Daya Manusia reformasi dan Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Silalahi, F. D. P. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Pemuda Dan Olahraga Republik Indonesia*. Prosiding Seminar Nasional Humanis Vol.1, No.1. Universitas Pamulang.

- Simamora, H. (2011). Manajemen sumber Daya Manusia . Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sudaryono. (2014). Budaya dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia.
- Suddin, A. S. A. (2015). Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 15. Universitas Slamet Riyadi Surakarta
- Sugiyono. (2017). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sumual, Tinneke Evie Meggy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie
- Suryani Pratiwi, N. I. L. A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin, Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Guru Smk Puspa Bangsa Cluring Kabupaten Banyuwangi. Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Sutoro, Moh. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Wilayah Tangerang. Masters thesis. Universitas Pamulang.
- Sutrisno, Edy. (2010). Budaya Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tika, Moh Pabundu. (2020). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umam, Khaerul. (2012). Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Wahyuni, W., Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Starbucks Di Plaza Atrium Jakarta Pusat. Ikra-lth Ekonomika, 2(3), 122-129.
- Wibowo, Arik Setiawan., Amah, Nik., dan Wibowo, Satrijo Budi. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun. Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Vol.5, No.1. Universitas PGRI Madiun.
- Wibowo. (2016). Budaya Organisasi. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, Erick Putra. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semangat Baru Jaya. Jurnal AGORA Vol.4, No.1. Universitas Kristen Petra.