

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SEKOLAH  
TINGGI ILMU MANAJEMEN (STIM) SUKMA  
MEDAN**

**TESIS**

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian Guna  
memperoleh gelar Magister Manajemen  
Program Studi Magister Manajemen**



**HUSNI MUBARAK**

**1715300031**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**2020**



**PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN TESIS**

NAMA : HUSNI MUBARAK  
N.P.M : 1715300031  
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN  
JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN (STIM)  
SUKMA MEDAN

MEDAN, 11 SEPTEMBER 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(Dr. Kiki Farida Ferine, SE.,M.Si)

DIREKTUR PASCA SARJANA



(Dr. M. Nasser, SpKK.,FINSDV.,AADV.,D.Law)

PEMBIMBING I

(Dr. M. Toyib Daulay, SE.,MM)

PEMBIMBING II

(Dr. Kiki Farida Ferine, SE.,M.Si)



**PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

NAMA : HUSNI MUBARAK  
N.P.M : 1715300031  
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN  
JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN (STIM) SUKMA MEDAN

Tesis ini, telah dipertahankan dihadapan Sidang Penguji dan dinyatakan lulus dalam ujian, 11 September 2020

Telah disetujui oleh Tim Penguji

1. Dr. M. Toyib Daulay, SE.,MM
2. Dr. Kiki Farida Ferine, SE.,M.Si
3. Drs. H. Kasim Siyo, M.Si.,Ph.D
4. Dr. E. Rusiadi, SE.,M.Si
5. Dr. Suhendi, SE.,MA

()  
()  
()  
()  
()

Medan, 11 September 2020

Program Pascasarjana

Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Direktur Pascasarjana



  
Dr. M. Nasser, SpKK.,FINS DV.,AADV.,D.Law

## ABSTRAK

### **Husni Mubarak, Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan tahun 2020.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan. Sampel penelitian ini adalah karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan, pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data menggunakan uji Regresi Linier Berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t), sedangkan pengolahan data menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel kinerja karyawan, selain itu secara simultan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial variabel budaya organisasi dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara itu secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Budaya organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

***Husni Mubarak, The Effect of Organizational Culture, Compensation, Job Satisfaction on Employee Performance at Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan in 2020.***

*The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Culture, Compensation, Job Satisfaction on Employee Performance at the Sukma Medan College of Management. The sample of this study is employees of the Sukma Medan College of Management (STIM), sampling using a saturated sampling technique, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Data analysis using Multiple Linear Regression test, hypothesis testing using the coefficient of determination test ( $R^2$ ), simultaneous test ( $F$  test) and partial test ( $t$  test), while data processing using SPSS program. The results showed that the coefficient of determination ( $R^2$ ) of organizational culture, compensation, and job satisfaction variables were able to explain variations that occur in employee performance variables, while simultaneously showing that organizational culture variables, compensation, and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance, while partially organizational culture and compensation variables do not affect employee performance, while job satisfaction variables partially affect employee performance.*

*Keywords: Organizational culture, Compensation, Job Satisfaction and employee performance.*

## DAFTAR ISI

COVER	
Abstrak .....	i
<i>Abstract</i> .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR TABEL .....	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	2
C. Batasan Masalah.....	3
D. Rumusan Masalah .....	3
E. Tujuan Penelitian .....	4
F. Manfaat Penelitian .....	4
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
A. Deskripsi Teoritis .....	6
1. Budaya Organisasi .....	6
a. Pengertian Budaya Organisasi .....	6
b. Fungsi Budaya Organisasi .....	6
c. Dimensi Budaya Organisasi .....	7
2. Kompensasi .....	8
a. Pengertian Kompensasi .....	8
b. Tujuan Manajemen Kompensasi .....	9
c. Faktor Mempengaruhi Kompensasi .....	9
d. Indikator Kompensasi .....	10
3. Kinerja Karyawan .....	10
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	10
b. Indikator-Indikator Kinerja .....	11
c. Manfaat Penilaian Kinerja .....	13
4. Kepuasan Kerja .....	14
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	14
b. Faktor-faktor Yang Menimbulkan Kepuasan Kerja .....	14
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	15
B. Penelitian Terdahulu .....	17
C. Kerangka Konseptual .....	18
D. Hipotesis .....	19

### BAB III : METODE PENELITIAN

A.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	21
B.	Jenis Penelitian .....	21
1.	Jenis Data .....	21
2.	Sumber Data .....	22
C.	Populasi dan Sampel .....	23
1.	Populasi .....	23
2.	Sampel .....	23
D.	Defenisi Operasonal Variabel Penelitian.....	23
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	25
F.	Teknik Analisis Data .....	25
1.	Metode Analisis Data .....	25
2.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	26
a.	Uji Validitas .....	26
b.	Uji Reliabilitas .....	26
3.	Pengujian Hipotesis .....	27
a.	Uji Parsial (Uji t) .....	27
b.	Uji Simultan (Uji F) .....	27
c.	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	28
4.	Uji Asumsi Klasik .....	28
a.	Uji Normalitas .....	28
b.	Uji Multikolinearitas .....	29
c.	Uji Heteroskedastisitas .....	29

### BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Hasil Penelitian.....	30
1.	Deskripsi Hasil Penelitian .....	30
a.	Sejarah Perusahaan .....	30
b.	Visi dan Misi Perusahaan .....	31
c.	Struktur Organisasi dan Logo Perusahaan .....	32
d.	Uraian Tugas .....	33
e.	Karakteristik Responden .....	40
f.	Deskripsi variabel Penelitian .....	42
2.	Hasil Uji Hipotesis .....	46
a.	Uji Regresi Linear Berganda .....	46
b.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	47
c.	Pengujian Hipotesis .....	50
1).	Uji Parsial (uji-t) .....	50
2).	Uji Simultan (uji-f) .....	51
3).	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	52

d. Uji Asumsi Klasik .....	53
1). Uji Normalitas .....	53
2). Uji Multikolinearitas .....	54
3). Uji Heteroskedastisitas .....	55
B. Pembahasan .....	55
C. Keterbatasan .....	57

**BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	58
B. Saran .....	59

**DAFTAR PUSTAKA**

Lampiran

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Koseptua .....	19
Gambar 4.1. Struktur Organisasi STIM Sukma Medan .....	32
Gambar 4.2. Logo STIM Sukma Medan .....	33
Gambar 4.3. Histogram .....	53
Gambar 4.4. Normal P-P Plot .....	54
Gambar 4.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	55

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3.1. Jadwal Kegiatan .....	21
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	24
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	41
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	41
Tabel 4.4. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	42
Tabel 4.5. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi .....	43
Tabel 4.6. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja ....	44
Tabel 4.7. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	45
Tabel 4.8. Uji Regresi Linerar Berganda .....	46
Tabel 4.9. Validitas Instrumen variabel Budaya Organisasi .....	47
Tabel 4.10. Validitas Instrumen variabel Kompensasi .....	48
Tabel 4.11. Validitas Instrumen variabel Kepuasan Kerja .....	48
Tabel 4.12. Validitas Instrumen variabel Kinerja Karyawan .....	49
Tabel 4.13. Hasil Relibilitas Instrumen Penelitian .....	50
Tabel 4.14. Hasil Uji Parsial .....	51
Tabel 4.15. Hasil Uji Simultan .....	52
Tabel 4.16. Hasil Koefisien Determinasi .....	53
Tabel 4.17. Hasil Uji Multikolinearitas .....	54

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting di dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia yang baik akan menentukan bagaimana organisasi tersebut berjalan kearah visi dan misinya. Dalam pencapaian tujuan, setiap organisasi tentu akan meningkatkan kualitas dari seluruh sumber daya manusia yang dimiliki guna menciptakan efektifitas dan efisiensi dalam operasional organisasi tersebut. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan untuk meningkatkan atau mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawan agar dapat menghasilkan kinerja dan produktivitas yang optimal. Budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja memiliki peran yang cukup penting dalam menciptakan kinerja yang terbaik dari setiap sumber daya manusia. Budaya organisasi terbentuk dari interaksi dan kegiatan yang terjadi antara pimpinan dan bawahan dan menjadi suatu kebiasaan yang tercermin hingga membentuk suatu konsep dan karakteristik tertentu dalam lingkungan kerja suatu organisasi. Konsep inilah yang akan mendorong terciptanya nilai-nilai yang dianut secara bersama sehingga menjadi sebuah identitas dan ciri dari organisasi tersebut. Budaya organisasi juga akan membiasakan para karyawan untuk bertindak atas kepentingan bersama. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan sebagai balas

jasa. Kompensasi yang layak merupakan sebuah harapan dari setiap sumber daya manusia yang digunakan guna memenuhi kebutuhan hidup. Kepuasan kerja merupakan satu tolak ukur untuk menilai sumber daya manusia yang dimiliki dapat benar-benar menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Perasaan puas ini akan menuntun seseorang berkerja dengan *rule* yang ada sehingga mampu menghasilkan kinerja seperti yang diharapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Poerwaningrum & Sudirjo, 2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Guru Sd. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, budaya, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan, yang merupakan salah satu instansi swasta yang berfokus pada jasa pendidikan tinggi di Jl. Sakti Lubis No. 80 Medan. Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan kinerja karyawan pada STIM Sukma Medan dianggap masih belum maksimal hal tersebut dapat dilihat dari beberapa target kerja yang tidak tercapai atau tidak terselesaikan dengan tepat waktu, masih adanya karyawan yang tidak menjalankan budaya organisasi yang sudah menjadi ketetapan perusahaan, seperti membaca buku, beberapa karyawan juga masih memiliki kompensasi yang belum standar dengan upah minimum regional yang menjadi salah satu tolak ukur dalam

pemberian upah kepada karyawan, jika diukur dengan ketetapan upah minum provinsi Sumatera Utara 80% karyawan stim sukma medan masih memiliki kompensasi yang berada dibawah UMP Sumatera Utara. Kepuasan kerja yang juga belum terlihat maksimal dari karyawan yang dapat dilihat dari tingkat disiplin karyawan yang masih belum baik dalam hal waktu kerja seperti saat masuk kantor atau dalam memanfaatkan waktu istirahat yang masih belum sesuai dengan aturan yang berlaku, dari data yang dimiliki dalam satu bulan kurang lebih 40% karyawan memiliki keterlambatan lebih dari 5 hari dalam satu bulan waktu kerja. Hal ini dianggap akan berdampak pada kinerja yang buruk dari karyawan STIM Sukma Medan sehingga perlu diberikan perhatian khusus guna meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada tercapainya visi misi dari perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan.

### **C. Batasan Masalah**

Untuk memperjelas arah penelitian maka penulis hanya membatasi pada karyawan tetap Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan tahun 2020.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian maka penulis merumuskan masalah yaitu :

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan?
4. Apakah ada pengaruh budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah,

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan?

## **F. Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis, dapat menambah wawasan bagi penulis dan sekaligus menjadi sarana dalam menerapkan ilmu-ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.
2. Bagi Perusahaan, sebagai bahan masukan dalam evaluasi kegiatan manajerial terhadap sumber daya manusia.
3. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi, sebagai tambahan koleksi bahan pustaka yang dapat digunakan sebagai rujukan dan dikembangkan lebih lanjut.
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai sumber referensi dalam mengadakan penelitian-penelitian untuk masa yang akan datang yang berkaitan dengan budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Deskripsi Teoritis**

##### **1. Budaya Organisasi**

###### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

(Sedarmayanti, 2015) menyatakan “budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi dan dikemukakan dengan lebih sederhana”.

###### **b. Fungsi Budaya Organisasi**

Kreitner dan Kinicki (sebagaimana dikutip dalam Hasan, 2016) budaya organisasi mempunyai 4 (empat) fungsi yaitu:

1. Memberikan identitas kepada karyawannya.
2. Memudahkan komitmen kolektif.
3. Mempromosikan stabilitas sistem *social*.
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Sunarto (sebagaimana dikutip dalam Kurniawan & Yuniati, 2017) budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi antara lain:

1. sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, terutama pada saat organisasi menghadapi guncangan baik dari dalam maupun dari luar akibat adanya perubahan,

2. sebagai alat untuk menyatukan beragam sifat, karakter, bakat dan kemampuan yang ada di dalam organisasi,
3. sebagai identitas organisasi, artinya perusahaan memiliki identitas sebagai perusahaan yang mengutamakan ketepatan dan kecepatan,
4. sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi,
5. sebagai representasi dari ciri kualitas yang berlaku dalam organisasi tersebut,
6. sebagai pemberi semangat bagi para anggota organisasi,
7. adanya perubahan di dalam suatu organisasi akan membawa pandangan baru tentang kepemimpinan dan seorang pemimpin akan dikatakan berhasil apabila dapat membawa anggotanya keluar dari krisis akibat perubahan yang terjadi,
8. untuk meningkatkan nilai dari stakeholder-nya, yaitu anggota organisasi, pelanggan, pemasok dan pihak-pihak lain yang berhubungan dengan organisasi.

**c. Dimensi Budaya Organisasi**

Robbins menyatakan ada tujuh dimensi dalam budaya organisasi (Kresna, 2017) :

1. Inovasi dan pengambilan resiko (*Innovation and risk taking*) tingkat seberapa jauh para anggota organisasi didorong menjadi inovatif dan pengambilan resiko guna terwujudnya visi.
2. Perhatian pada detil (*Attention to detail*) tingkat seberapa jauh anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan prsesisi, analisis dan perhatian untuk detil.

3. Orientasi Hasil (*Outcome Orientation*) Tingkat seberapa jauh manajemen fokus pada hasil dari pada teknik dan proses yang dipakai untuk mencapai hasil-hasilnya.
4. Orientasi kepada para individu (*People Orientation*) tingkat seberapa jauh keputusan manajemen memperhitungkan dampaknya pada para individu di dalam organisasi.
5. Orientasi Tim (*Team Orientation*) Tingkat seberapa jauh aktivitas pekerjaan diorganisasikan kepada tim daripada individual.
6. Keagresipan (*Aggressiveness*) Tingkat seberapa jauh para individu agresif dan kompetitif dari pada “*Easy Going*”.
7. Stabilitas (*Stability*) Tingkat sejauh mana kegiatan organisasi menekankan posisi status quo dari pada perubahan organisasi.

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Menurut (Wibowo, 2017:289) Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut (Kaswan, 2019:505) Strategi imbalan berkaitan dengan kebijakan dan praktik yang diperlukan untuk memastikan bahwa nilai pegawai dan kontribusinya yang mereka berikan kepada tujuan organisasi, departemen, atau tim diakui dan dihargai. Strategi imbalan adalah tentang merencanakan dan melaksanakan desain

dan implementasi system imbalan (proses, praktik, dan prosedur imbalan yang saling terkait) yang bertujuan memenuhi kebutuhan baik organisasi maupun pemangku kepentingan, dan berjalan secara *fair*, adil dan konsisten.

Menurut Ivancevich (sebagaimana dikutip dalam Kaswan, 2019:507) menunjukkan dalam kebijakan imbalan ada tujuh kriteria keefektifannya. Imbalan seharusnya :

1. Memadai. Tingkat minimal pemerintah, serikat kerja dan manajerial seharusnya dipenuhi.
2. Adil. Tiap orang seharusnya diberi imbalan secara adil, sesuai dengan usahanya, kemampuan dan pelatihannya.
3. Seimbang. Gaji/upah, tunjangan, dan penghargaan lain seharusnya memberi paket imbalan menyeluruh yang layak.
4. Efektif Biaya. Gaji seharusnya tidak berlebihan, mempertimbangkan kemampuan organisasi membayar.
5. Aman. Gaji/upah seharusnya cukup untuk membantu karyawan merasa aman dan membantunya dalam memenuhi kebutuhan pokoknya.
6. Menyediakan insentif. Imbalan seharusnya memotivasi kerja yang efektif dan produktif.
7. Dapat diterima karyawan. Karyawan seharusnya memahami system imbalan dan merasa bahwa system itu masuk akal bagi perusahaan atau bagi dirinya.

### **b. Tujuan Manajemen Kompensasi**

Tujuan Kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. Werther dan Davis (sebagaimana dikutip dalam Wibowo, 2017) Tujuan manajemen kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Memperoleh personel berkualitas
2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Memastikan keadilan
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
5. Mengawasi biaya
6. Mematuhi peraturan
7. Memfasilitasi saling pengertian
8. Efisiensi administratif selanjutnya.

### **c. Faktor Mempengaruhi Kompensasi**

Ivancevich (sebagaimana dikutip dalam Wibowo, 2017) kompensasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

1. *The Labor Market*, Pasar Tenaga Kerja.
2. *The Economy*, Kondisi Ekonomi
3. *The Government*, Pemerintah
4. *Unions*, Perserikatan
5. *The Labor Budget*, Anggaran Tenaga Kerja
6. *Who Makes Compensation Decision*, Pembuat Keputusan Kompensasi

**d. Indikator Kompensasi**

Menurut (Simamora, 2015), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji. Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif, Pengertian insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan, Pengertian tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas, Pengertian fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

**e. Jenis Kompensasi**

Menurut (Kaswan, 2019:518) Pada dasarnya, imbalan dibedakan menjadi dua, imbalan finansial dan imbalan nonfinansial.

**1. Imbalan Finansial**

Imbalan finansial dibedakan menjadi kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terjadi dimana organisasi menukar imbalan

moneter untuk pekerjaan yang dilakukan dan hasil kerja yang dicapai. Base pay dan variabel pay merupakan bentuk paling umum dari kompensasi langsung, sedangkan kompensasi tidak langsung biasanya terdiri atas tunjangan. Base pay merupakan kompensasi pokok yang diterima pegawai, biasanya dalam bentuk upah atau gaji.

Jenis kompensasi langsung yang lain adalah kompensasi variabel, kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, tim atau organisasi. Tipe kompensasi variabel yang paling umum adalah insentif dan bonus. Adapun kompensasi tidak langsung biasanya berupa tunjangan dan/atau pelayanan.

a) Imbalan untuk kinerja atau imbalan variabel.

Kebanyakan karyawan percaya bahwa mereka seharusnya diberi imbalan sebagai pengakuan terhadap kinerja relatifnya. Departemen SDM dalam banyak organisasi bertanggung jawab merancang mekanisme yang mendukung manajer atau pemimpin dengan mengaitkan gaji atau upah dengan kinerja.

b) Kompensasi tidak langsung.

Tunjangan merupakan imbalan keanggotaan kelompok yang memberikan rasa aman kepada karyawan dan para anggota keluarganya. Tunjangan disebut juga kompensasi tidak langsung karena diberikan kepada karyawan dalam bentuk rencana (seperti asuransi kesehatan) dari pada uang tunai. Kebanyakan tunjangan dapat dikelompokkan kedalam kategori berikut : Asuransi sosial (tunjangan

yang dituntut secara hukum, asuransi kesehatan, pension, asuransi, waktu libur dibayar, dan pelayanan karyawan.

## 2. Imbalan Nonfinansial

Penghargaan finansial, baik yang berwujud gaji, upah, insentif, atau tunjangan sudah amat populer. Namun, penghargaan nonfinansial seperti pujian, penerimaan, pengakuan, atau yang lainnya tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## 3. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Fahmi, 2016:137) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

### b. Standar Kinerja yang Efektif

Standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik dan terukur, berorientasi waktu, tertulis, dan terbuka untuk berubah. Maka, standar kinerja dapat ditentukan dengan baik dan pekerja termotivasi untuk mencapai atau melebihinya (Wibowo, 2017:65).

Menurut Kirkpatrick (sebagaimana dikutip dalam (Wibowo, 2017:65) terdapat delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja efektif, yaitu sebagai berikut:

1. Standar didasarkan pada pekerjaan.

Standar kinerja harus dibuat untuk pekerja itu sendiri tanpa memandang siapa yang menduduki pekerjaan. Pekerjaan analis pemasaran atau mandor produksi merupakan pekerjaan yang dilakukan sejumlah orang. Oleh karena itu, harus ada satu set standar untuk suatu jenis pekerjaan tertentu, bukan satu set untuk setiap orang yang melakukan pekerjaan. Standar kinerja berbeda dengan sasaran. Sasaran harus ditetapkan untuk setiap individu dalam melakukan pekerjaan. Karakteristik sasaran atau tujuan harus menantang sehingga memungkinkan pekerja memberikan prestasi terbaiknya.

2. Standar dapat dicapai.

Karakteristik ini langsung berhubungan dengan defenisi terdahulu, artinya secara praktis semua pekerja dalam pekerjaan harus dapat mencapai standar yang ditentukan. Standar harus ditetapkan lebih tinggi sebagai tantangan bagi pekerja untuk memberikan prestasi terbaiknya.

3. Standar dapat dipahami

Standar harus jelas baik bagi manajer maupun pekerja. Sayangnya, sering terjadi kebingungan antara kedua pihak tentang arti sebenarnya dari standar. Standar harus dapat dengan mudah dipahami oleh manajer maupun pekerja. Dengan demikian, dapat dihindari perbedaan interpretasi diantara manajer dan pekerja. Perbedaan interpretasi dapat menimbulkan penilaian yang dirasakan kurang adil.

4. Standar disepakati.

Baik manajer maupun pekerja harus sepakat bahwa standarnya ditentukan dengan jujur. Hal ini sangat penting untuk memotivasi pekerja, kesepakatan tersebut menjadi penting karena menjadi dasar untuk evaluasi. Standar yang menjadi kesepakatan dituangkan sebagai *personal contract* sebagai dasar untuk penilaian. Standar tinggi yang ditetapkan manajer, namun tidak disepakati pekerja akan menyebabkan pekerja merasa tidak turut bertanggung jawab atas tidak tercapainya standar kerja tersebut.

5. Standar itu spesifik dan sedapat mungkin terukur.

Sementara itu, orang merasa bahwa standar harus spesifik dan dapat diukur. Mereka menambahkan bahwa standar harus dinyatakan dalam angka, persentase, satuan uang atau bentuk lain yang dapat diukur secara kuantitatif. Setiap usaha harus dibuat untuk melakukannya, tetapi apabila tidak bisa, standar harus dinyatakan sespesifik mungkin bahkan apabila pertimbangan subjektif harus dipergunakan untuk mengevaluasi kinerja terhadapnya.

6. Standar kinerja menunjukkan berapa lama suatu pekerjaan harus dapat diselesaikan atau kapan suatu pekerjaan harus diselesaikan dengan menunjukkan tanggal yang pasti. Standar waktu dapat ditentukan untuk pencapaian tujuan akhir maupun progress setiap tahapan pekerjaan. Monitoring atas jadwal waktu menurut tahapan diperlukan untuk mengetahui lebih dini apabila terdapat deviasi progress antara standar dan realitas.

7. Standar harus tertulis

Baik manajer maupun pekerja harus mempunyai salinan tertulis dari standar yang disetujui. Dalam hal ini mereka tidak boleh mendasarkan pada ingatan dan standar dapat menjadi pengingat yang tepat bagi kedua pihak. Standar harus dituangkan sebagai dokumen tertulis karena akan dipergunakan sebagai ukuran dalam menilai kinerja orang, tim, atau organisasi.

#### 8. Standar dapat berubah

Karena standar harus dapat dicapai dan disepakati, secara periodic harus dievaluasi dan diubah apabila perlu. Kebutuhan mengubah mungkin dalam metode baru, peralatan baru, bahan baru atau perubahan dalam faktor pekerjaan penting lainnya. Akan tetapi, standar tidak boleh diubah hanya karena pekerja tidak memenuhi standar. Standar harus ditetapkan cukup menantang, namun masih dalam batas kemungkinan untuk terjangkau, bukan satu hal yang tidak mungkin dicapai.

#### c. Indikator-Indikator Kinerja

“Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka dan/atau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan” (Sedarmayanti, 2015).

Menurut (Wibowo, 2018:102) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

##### 1. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

## 2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

## 3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik evaluasi terhadap kinerja dan sebagai mana hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

## 4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

## 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

## 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan,

menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif

#### 7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

(Sedarmayanti, 2015) mengemukakan bahwa ukuran kinerja seperti *balanced scorecard* mengarahkan perhatian kepada empat pertanyaan yang terkait:

1. Bagaimana pelanggan melihat kita?
2. Kita harus unggul pada hal apa?
3. Dapatkah kita terus melakukan perbaikan?
4. Bagaimana kita melihat pemegang saham?

Tujuan evaluasi kinerja menurut Cevih (sebagaimana dikutip dalam Abdullah, 2016:21) adalah “antara lain: pengembangan, pemberian reward, motivasi, perencanaan SDM, kompensasi, dan komunikasi”.

#### **d. Manfaat Penilaian Kinerja**

(Fahmi, 2016) mengemukakan bahwa dengan dilakukannya penilaian kinerja dalam suatu organisasi dapat menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak.

Menurut (Fahmi, 2016) penilaian kinerja dapat dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Menurut Bernardin dan Russel (sebagaimana dikutip dalam Kaswan, 2019:151) ada enam kategori hasil yang digunakan untuk mengukur nilai kinerja pegawai atau fungsi pekerjaan.

1. Kualitas : seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktifitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktifitas.
2. Kuantitas : Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar/rupee, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah di selesaikan.
3. Ketepatan waktu : seberapa jauh/baik sebuah katifitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan *output* yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektifitas biaya : seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.
5. Kebutuhan untuk supervise : seberapa jauh/baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
6. Dampak interpersonal/kontekstual kinerja : seberapa jauh/baik karyawan meningkatkan harga diri, iktikad baik (*goodwill*), dan kerja sama antar sesama karyawan dan bawahan.

**e. Kinerja Individu dan Kelompok**

Menurut (Wibowo, 2017:90) Seseorang apabila untuk dirinya sendiri, prestasinya dapat berbeda dengan apabila bekerja bersama orang lain dalam kelompok. Kinerja dapat menjadi lebih baik dan meningkatkan, namun sering kali menjadi merosot apabila salah dalam menanganinya.

1. Fasilitasi Sosial

Fasilitasi sosial merupakan suatu kecenderungan bahwa kehadiran orang lain kadang-kadang meningkatkan kinerja individu dan pada waktu yang lain menghalanginya (Greenberg dan Baron). Kata fasilitasi sebenarnya menunjukkan makna perbaikan dalam kinerja. Pra ilmuwan

menggunakan fasilitas sosial untuk perbaikan kinerja dan mengurangi pembatasan kehadiran orang lain.

## 2. Sosial Loafing

*Social loafing* merupakan suatu kecenderungan bagi anggota kelompok untuk menggunakan lebih sedikit usaha individu pada tugas tambahan apabila ukuran kelompok meningkat (Greenberg dan Baron). Kecenderungan orang mengurangi usahanya apabila bekerja dengan orang lain merupakan masalah serius dalam organisasi. Terdapat beberapa cara untuk mengatasi *social loafing*, yaitu sebagai berikut :

- a) *Make each performer identifiable*, membuat masing-masing orang yang melakukan kinerja dapat diidentifikasi. Social loafing mungkin terjadi ketika orang merasa dalam kondisi dimana setiap kontribusi individu tidak dapat dipertimbangkan.
- b) *Make work tasks more important and interesting*, membuat tugas pekerjaan menjadi lebih penting dan menarik. Orang tidak suka dikatakan menumpang ketika tugas yang mereka kerjakan adalah vital bagi organisasi.
- c) *Reward Individuals for contributing to their group's performance*, memberikan penghargaan kepada individu yang memberikan kontribusi pada kinerja kelompok. Hal ini akan mendorong minat individu dalam kinerja kelompok. Melakukan tindakan ini membantu

pekerja lebih fokus pada kepentingan kolektif dan kurang pada kepentingan individu.

- d) *Use punishment threats*, menggunakan ancaman hukuman. Kenyataan bahwa pengurangan kinerja mungkin di control dengan menghukum individu yang kinerjanya menurun. *Social loafing* mungkin dapat dikurangi. Apabila ancaman hukuman dibuat, kinerja kelompok meningkat sehingga menghilangkan pengaruh *social loafing*.

**f) Pengukuran kinerja karyawan**

Menurut Bono dan Judge (sebagaimana dikutip dalam Indrasari, 2017:55) mengukur kinerja dari banyak aspek. Terdapat tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yakni :

- a. Kualitas, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- b. Produktifitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- c. Tanggung jawab, yaitu tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya (organisasi). Pengukuran tanggung jawab adalah sebagai berikut: karyawan mampu hadir secara rutin dan tepat waktu di organisasi, karyawan mampu mengikuti instruksi-instruksi yang diberikan oleh organisasi ini, serta karyawan mampu menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai batas waktu yang ditentukan.

- d. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- e. Efektivitas, adalah pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian, kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan gursa menghindari hasil yang merugikan.
- f. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya.
- g. Tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya.

#### **4. Kepuasan Kerja**

##### **a. Pengertian kepuasan kerja**

Menurut (Soetrisno, 2017:74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan social individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut (Soetrisno, 2017:75) karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

##### **b. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja**

Menurut Brown dan Ghiselli (sebagaimana dikutip dalam (Soetrisno, 2017:79) lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan persaannya.

3. Jaminan Finansial dan Sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Mutu Pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam kenaikan produktifitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui

perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Menurut Gilmer (sebagaimana dikutip dalam Soetrisno, 2017:77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kepuasan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidak puasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
6. Faktor instrinsik dan pekerja. Atribut yang ada dalam bekerja mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

**d. Dimensi kepuasan kerja**

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Menurut Smith et al (sebagaimana dikutip dalam Indrasari, 2017:45) menyatakan terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yakni:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

2. Kesempatan terhadap gaji. Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.
3. Kesempatan promosi. Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.
4. Kepuasan terhadap supervisi. Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.
5. Kepuasan terhadap rekan sekerja. Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana keompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

**e. Mengukur kepuasan kerja**

Pekerja memerlukan interaksi dengan co-worker dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, mencapai standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering tidak ideal dan semacamnya. Hal ini berarti bahwa penilaian pekerja tentang puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya

merupakan sejumlah ciri-ciri elemen pekerjaan yang kompleks (Wibowo, 2017:422).

Menurut Robbins (sebagaimana dikutip dalam (Wibowo, 2017:422) terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan kepuasan kerja.

1. *Single global rating*, yaitu dengan tidak lain meminta individu merespon atas satu pertanyaan, seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara “*highly satisfied*” dan “*highly dissatisfied*”.
2. *Summation score* lebih canggih. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan *co-worker*. Faktor ini diperingkat pada skala yang di standarkan dan ditambah untuk menciptakan *job satisfaction score* secara menyeluruh.

#### **f. Pengaruh kepuasan kerja**

Menurut (Wibowo, 2017:423) Minat manajer dalam kepuasan kerja cenderung berpusat pada pengaruhnya terhadap kepuasan kinerja. Untuk itu, perlu dipelajari dampak kepuasan kerja pada produktivitas, kemangkiran, dan perputaran.

### 1. Kepuasan dan Produktivitas

Pekerja yang Bahagia tidak berarti menjadi pekerja yang produktif. Pada tingkat individual, kenyataan menganjurkan sebaliknya untuk lebih akurat, produktifitas mungkin mengarah pada kepuasan. Hal yang lebih menarik adalah apabila bergerak dari tingkat individu ke tingkat organisasi terdapat perbaikan dukungan terhadap hubungan kepuasan dengan kinerja.

### 2. Kepuasan dan Kemangkiran

Hubungan antara kepuasan dan kemangkiran bersifat positif, tetapi korelasinya moderat, biasanya kurang dari +0.40. Keadaan tersebut masuk akal bahwa pekerja yang tidak puas pada umumnya kehilangan pekerjaan. Faktor lain mempunyai dampak pada hubungan dan menurunkan koefisien korelasi.

### 3. Kepuasan dan Pergantian

Kepuasan juga berhubungan secara negative dengan pergantian, tetapi korelasinya lebih kuat dari pada yang ditemukan untuk kemangkiran. Faktor lain seperti kondisi pasar tenaga kerja harapan tentang alternative peluang kerja dan lamanya bekerja dengan organisasi merupakan hambatan penting kepada keputusan actual untuk seseorang meninggalkan pekerjaan.

## B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	VARIABEL	HASIL	PERBEDAAN
1	<b>Maharani dan Efendi</b> Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia	Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Etos Kerja, dan Kinerja Pegawai	Budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Pada penelitian ini terdapat perbedaan variabel bebas yaitu Komitmen organisasi dan etos kerja. Sehingga penelitian memiliki 4 hasil parsial.
2	<b>Widodo</b> Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Pegawai	Penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan secara parsial dari pengaruh variabel kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi pada kinerja pegawai. Disisi lain, penelitian ini juga menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh pada motivasi kerja	Pada Penelitian ini terdapat variabel intervening (penghubung) yaitu variabel motivasi kerja.
3	<b>Kurniawan dan Yunati</b> Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan	Hasil pengujian statistik pada variabel- variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,	Pada penelitian ini terdapat variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas.
4	<b>Insan Dan Yuniawan</b> Pengaruh Gaya Kepemimpinan	Gaya Kepemimpinan Partisipatif,	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel kepemimpinan tidak	Pada penelitian ini terdapat pengaruh gaya

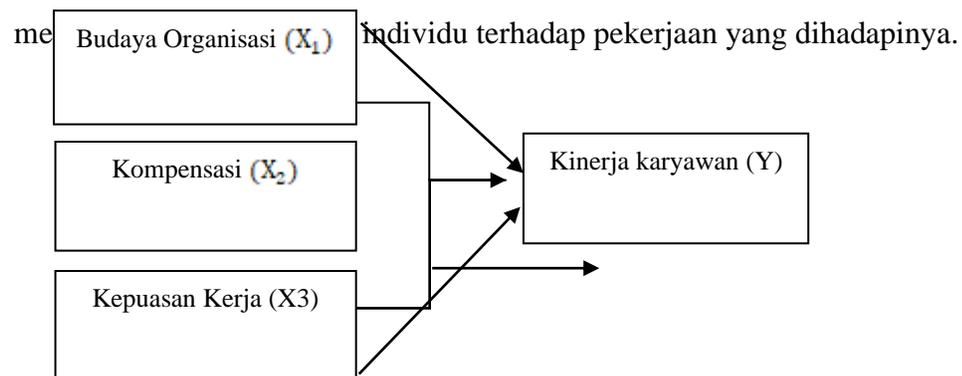
	Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan	berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan variabel lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	kepemimpinan, lingkungan kerja sebagai variabel x.
5	<b>Graha dan Raharjo</b> Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Budaya Organisasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan dan Motivasi	Variabel budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja, dan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja.	Pada penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu variabel motivasi.
6	<b>Wahyuni, Taufik dan Ratnawati</b> Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)	Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja, Kinerja	Variabel Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja, Kinerja berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. Variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi, Locus of Control, Stres Kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah.	Pada penelitian ini variabel kepuasan kerja menjadi variabel intervening yang memediasi variabel x kepada variabel y.
7	<b>Poerwaningrum dan Sudirjo</b> Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru Sd. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang)	Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, budaya, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Pada penelitian ini tidak memiliki variabel kompensasi pada variabel x dan variabel kepuasan kerja menjadi variabel y

8	<b>Fauzi, Warso, dan Haryono</b> Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening	Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Ada dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi bersama-sama terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian ini tidak terdapat variabel kompensasi pada variabel x dan pada penelitian ini menggunakan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening
9	<b>Setyorini</b> Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Plastik Idik Bandungrejo Demak	Kepuasan kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan	Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja, budaya organisasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian ini terdapat variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas

### C. Kerangka Konseptual

Tercapainya visi misi perusahaan adalah hal yang diinginkan setiap manajemen perusahaan, dengan berjalannya visi misi dengan baik maka hal yang menjadi tujuan perusahaan akan dapat tercapai pula, sehingga untuk mencapai hal tersebut diperlukan banyak upaya-upaya yang dilakukan perusahaan salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan, dengan meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan memiliki hasil kerja yang terbaik sesuai dengan yang sudah tertuang dalam *planning*. Banyak hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari

karyawan diantaranya adalah budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2015:75) menyatakan “budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi dan dikemukakan dengan lebih sederhana”. Menurut (Wibowo, 2017:289) Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut (Soetrisno, 2017:74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan social individu diluar pekerjaan sehingga



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual  
Sumber : Sedarmayanti (2015), Wibowo (2017)

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan pengertian di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah

1. Ada pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan secara parsial dan simultan.
2. Tidak ada pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan secara parsial dan simultan.

**BAB III**  
**METODE PENELITIAN**

**A. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan yang dilaksanakan pada bulan April s/d Juli 2020.

Tabel 3.1: Jadwal Kegiatan

No	Keterangan	BULAN											
		April			Mei			Juni			Juli		
1	Pengajuan Judul Tesis												
2	Penulisan proposal penelitian												
3	Seminar proposal												
4	Pelaksanaan penelitian												
5	Penyusunan tesis												
6	Bimbingan tesis												
7	Sidang Tesis												

**B. Jenis Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, dan data penelitian ini akan disajikan dalam bentuk angka hasil dari penyebaran kuesioner yang penulis lakukan pada objek penelitian.

**1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan peneliti adalah data kuantitatif yakni sebagai berikut:

- a. Data Primer, yaitu data yang langsung diberikan kepada pengumpul data atau yang dalam hal ini peneliti memperoleh data primer dengan cara menyebar kuisioner kepada karyawan yang bekerja pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh oleh pengumpul data tidak secara langsung dari sumber data, adapun yang menjadi data sekunder dalam penelitian ini yaitu dengan mengumpulkan teori-teori dan informasi yang bersumber dari kajian kepustakaan berupa buku-buku referensi, berbagai catatan-catatan yang diperoleh dari perusahaan, dan penelitian-penelitian terdahulu terkait dengan variabel-variabel yang diteliti.

## **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Internal

Data yang diperoleh bersumber dari dalam pihak perusahaan yaitu Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan.

- b. Eksternal

Yaitu data yang diperoleh dari luar perusahaan atau pihak-pihak eksternal perusahaan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan.

## **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2016:61) populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi yang digunakan oleh peneliti ialah seluruh karyawan tetap Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan yang berjumlah 30 orang.

### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian unsur populasi yang dijadikan objek penelitian atau juga sering disebut contoh adalah wakil dari populasi yang ciri-cirinya akan diungkapkan dan akan digunakan untuk menaksir ciri-ciri populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2016) *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang.

#### D. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka diperoleh variabel-variabel sebagai berikut:

Tabel 3.2: Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala ukur
1	Budaya organisasi (x1)	budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi dan dikemukakan dengan lebih sederhana.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovasi dan pengambilan resiko (<i>Innovation and risk taking</i>)</li> <li>2. Perhatian pada detail (<i>Attention to detail</i>)</li> <li>3. Orientasi Hasil (<i>Outcome Orientation</i>)</li> <li>4. Orientasi kepada para individu (<i>People Orientation</i>)</li> <li>5. Orientasi Tim (<i>Team Orientation</i>)</li> <li>6. Keagresipan (<i>Aggressiveness</i>)</li> <li>7. Stabilitas (<i>Stability</i>)</li> </ol>	Likert
2	Kompensasi (x2)	Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah dan gaji.</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Tunjangan</li> <li>4. Fasilitas</li> </ol>	Likert

3	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan untuk maju</li> <li>2. Keamanan kerja</li> <li>3. Gaji</li> <li>4. Perusahaan dan manajemen</li> <li>5. Pengawasan</li> <li>6. Faktor Instrinsik dan pekerja</li> <li>7. Kondisi kerja</li> <li>8. Aspek sosial dalam pekerjaan</li> <li>9. Komunikasi</li> <li>10. fasilitas</li> </ol>	Likert
4	Kinerja karyawan (y)	Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat <i>profit oriented</i> dan <i>non profit oriented</i> yang dihasilkan selama satu periode waktu”.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan</li> <li>2. Standar</li> <li>3. Umpan balik</li> <li>4. Alat atau sarana</li> <li>5. Kompetensi</li> <li>6. Motif</li> <li>7. Peluang</li> </ol>	Likert

Sumber: Sedarmayanti (2015:75), Robbins (Sebagaimana dikutip oleh Kresna,2017), Wibowo (2017:289), Simamora (2015:24), Fahmi (2016:137), Wibowo (2018:102)

## E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Studi Dokumentasi

Dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan informasi yang bersumber dari catatan maupun dokumen perusahaan yang berkaitan dengan penelitian.

### 2. Kuesioner

Metode pengumpulan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden yang dijadikan sampel. Kuesioner ini mencantumkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan

lama bekerja yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert pada interval 1-5, 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Kurang Setuju, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Metode Analisis Data**

Dalam menganalisa data, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Dengan model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan model persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Budaya organisasi

X<sub>2</sub> = Kompensasi

X<sub>3</sub> = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel budaya organisasi

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel kompensasi

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja

e = *Error of term* (variabel yang tidak diteliti)

### **2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Hasil penelitian dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan tidak valid apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ .

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:348) instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dengan demikian uji reliabilitas digunakan untuk mengukur ketepatan dari suatu instrumen.

Instrument penelitian dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha*  $> 0,6$  dan instrument penelitian dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach Alpha*  $< 0,6$ .

### 3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) merupakan metode yang bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kriteria:

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$  ditolak, artinya secara parsial penelitian ini tidak berpengaruh.
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$  diterima, artinya secara parsial penelitian ini berpengaruh.

**b. Uji Simultan (Uji F)**

Untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan metode uji simultan (uji F), uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  (5%), dengan kriteria:

- a. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_4$  ditolak, artinya secara simultan penelitian ini tidak berpengaruh.
- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_4$  diterima, artinya secara simultan penelitian ini berpengaruh.

**c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) metode yang mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ), ( $X_2$ ) dan ( $X_3$ ) adalah besar terhadap variabel terikat (Y).

**4. Uji Asumsi Klasik****a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variable pengganggu dan residual atau variable dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari data residualnya. Dasar pengambilan keputusan, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. dan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengubah arah garis diagonal maka tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (*variance Inflation Factors*) tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ).

Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan VIF  $\geq 10$ .

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah alat uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Hasil Penelitian**

###### **a. Sejarah Perusahaan**

Yayasan pendidikan Sukma Medan didirikan melalui akte notaris No. 13 tanggal 2 Januari 2000 dihadapan notaris Soeparno, SH yang berkedudukan di Medan, merupakan suatu Yayasan yang bergerak dalam dunia Pendidikan. Yayasan pendidikan Sukma didirikan oleh seorang pengusaha sukses (H. Bernada Sukma Harahap) dalam bidang kepariwisataan (Perhotelan dan Travel) yang telah dikenal d Asia dan Eropa. Dari yayasan inilah lahir Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan merupakan sebuah perguruan Tinggi swasta yang berada di wilayah Koordinasi Kopertis Wilayah I Sumatera Utara-Aceh dengan izin yang syah dari Kemendikbud yang sekarang menjadi Kemenristekdikti untuk menyelenggarakan program studi Manajemen dan Manaejemen Perusahaan. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan juga merupakan pilot proyek dari Kopertis Wilayah I untuk menyelenggaraka beberapa konsentrasi bidang Manajemen.

Izin Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan dikeluarkan berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor: 100/D/O/2000, tanggal 9 Juni 2000 dengan dua program studi sebagai berikut:

- a. Manajemen Strata Satu (S-1)
- b. Manajemen Perusahaan Diploma Tiga (D-3)

Sedangkan konsentrasi yang ada pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan berdasarkan Surat Kopertis Wilayah I Nomor : 02/001.2.1/KR/2000 tanggal 24 Agustus 2000 diizinkan membuka konsentrasi untuk program manajemen jenjang pendidikan S-1 sebagai berikut :

- a. Manajemen Pariwisata (S1)
- b. Manajemen Keuangan (S1)
- c. Manajemen Pemasaran (S1)
- d. Manajemen Informatika Komputer (S1)
- e. Manajemen Perkantoran (D3)

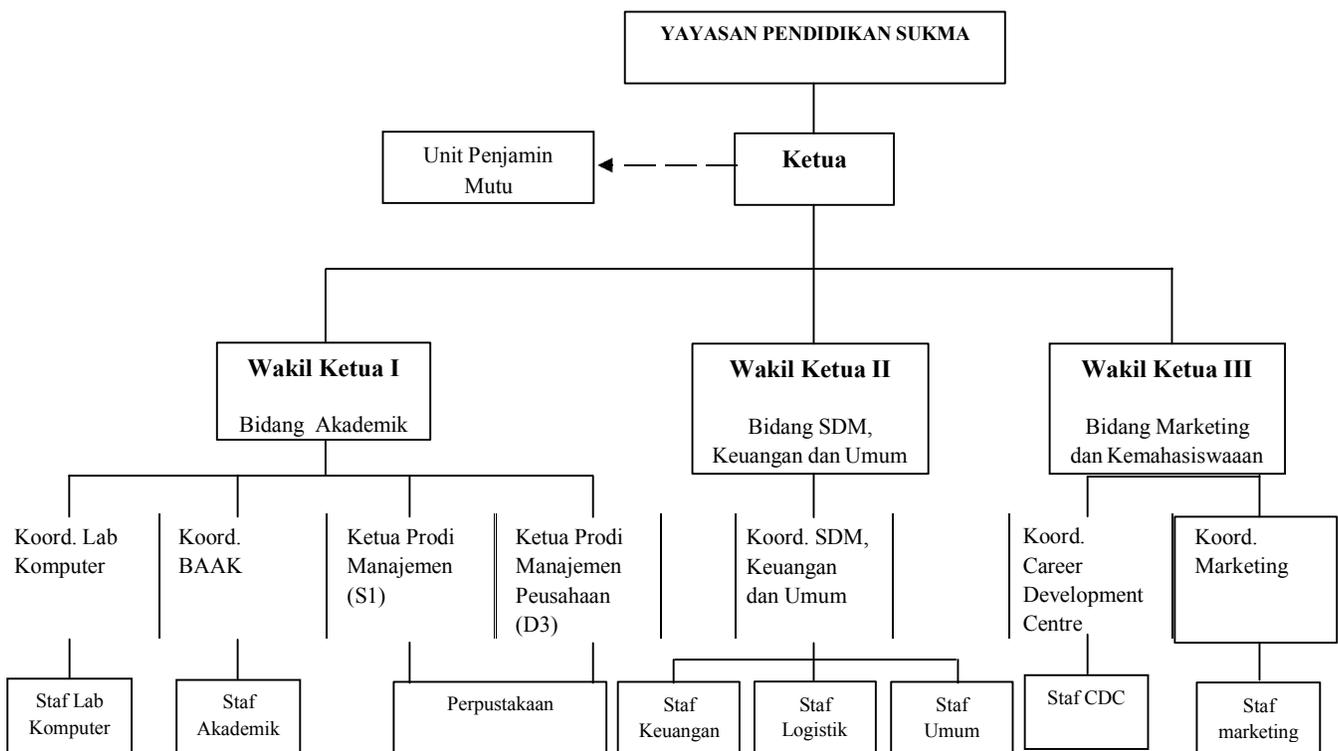
**b. Visi dan Misi Perusahaan**

Visi STIM Sukma yaitu pada tahun 2025 menjadi perguruan tinggi swasta terbaik dan unggul dalam penyelenggaraan pendidikan berskala nasional. Sedangkan misi STIM Sukma adalah:

- a. Mewujudkan tata kelola organisasi yang baik (good university);
- b. Mewujudkan penyelenggaraan tri dharma perguruan tinggi yang mampu memenuhi kebutuhan stakeholder;
- c. Mewujudkan budaya akademik yang kondusif dan dinamis;
- d. Meningkatkan mutu sumberdaya manusia dan kualifikasi lulusan;
- e. Menerapkan sistem penjaminan mutu Internal;

- f. Mewujudkan kerjasama dengan berbagai pihak, seperti lembaga pemerintah, nonpemerintah, masyarakat, dunia usaha, dalam dan luar negeri, yang saling memberikan manfaat secara berkelanjutan;
- g. Memberikan kesejahteraan dan rasa aman bagi sivitas akademik.

**c. Struktur Organisasi dan Logo Perusahaan**



Gambar 4.1.  
Struktur Organisasi STIM Sukma Medan



Gambar 4.2.  
Logo STIM Sukma Medan

#### **d. Uraian Tugas**

Berikut ini penulis akan uraikan tugas dan tanggung jawab serta wewenang bagian-bagian penting dalam struktur organisasi Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan:

##### 1) Ketua STIM Sukma

Tugas Pokok :

Ketua mempunyai tugas pokok (meliputi bidang akademik, bidang administrasi umum dan keuangan, serta bidang kemahasiswaan dan humas/pemasaran) memimpin penyelenggaraan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, membina tenaga pendidikan, mahasiswa, tenaga administrasi, kegiatan kehumasan/pemasaran dan keuangan.

Fungsi Pokok:

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Ketua mempunyai fungsi sebagai penanggung jawab utama pada STIM Sukma Medan, meliputi :

- a) Memimpin penyelenggaraan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

- b) Melaksanakan pembinaan kepada tenaga pendidikan. Melaksanakan pembinaan kepada tenaga administrasi.
- c) Melaksanakan pembinaan kepada mahasiswa.
- d) Mengadakan hubungan dengan lingkungan.
- e) Membina dan melaksanakan hubungan dan kerjasama dengan instansi terkait.
- f) Melaksanakan control terhadap proses pendidikan, baik administrasi maupun non administrasi.
- g) Melaksanakan control terhadap aktifa dan keuangan sekolah tinggi.
- h) Membuat program kerja keseluruhan setiap 1 (satu) tahun sekali.  
Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut di atas Ketua bertanggung jawab kepada Yayasan.

## 2) Wakil Ketua I

Membantu ketua dalam menentukan kebijaksanaan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, serta sebagai pembina unit teknis di bidang pendidikan.

## 3) Wakil Ketua II

Fungsi Pokok :

- a) Melaksanakan dan menjalankan segala aktivitas keuangan dan personalia lembaga.
- b) Membantu lembaga terhadap pengeluaran-pengeluaran yang tidak efisien dan mengontrol biaya-biaya yang dikeluarkan lembaga.

Wewenang:

- a) Menilai kinerja staf yang berada dibawah koordinasinya.
- b) Memberikan teguran lisan dan tertulis kepada staf dibawahnya.
- c) Mengevaluasi dan merubah rencana pembayaran biaya pendidikan bagi mahasiswa yang bermasalah.
- d) Mengeluarkan biaya - biaya operasional rutinitas lembaga (telephon, listrik, gaji, honor dosen, dll) sesuai dengan jumlah yang disetujui.

#### 4) Wakil Ketua III

Membantu ketua alam menentukan kebijaksanaan kemahasiswaan dan sebagai pembina kegiatan mahasiswa, baik yang bersifat kedalam maupun keluar kehidupan kampus.

#### 5) Unit Penjamin Mutu

Fungsi Pokok :

- a) Melaksanakan pelatihan, konsultasi, pendampingan dan kerjasama dibidang penjaminan mutu.
- b) Mengembangkan sistem informasi penjaminan mutu akademik.
- c) Mengembangkan dan melaksanakan sistem penjaminan mutu akademik sesuai dengan kondisi STIM Sukma Medan
- d) Mengembangkan dan melaksanakan audit mutu akademik internal di STIM Sukma Medan

Wewenang:

- a) Menilai kinerja staf yang berada dibawah koordinasinya.
- b) Memberikan teguran lisan dan tertulis kepada staf dibawahnya.

6) Ketua Program Studi

Fungsi pokok, sebagai pimpinan yang bertugas untuk:

- a) Mengawasi seluruh kegiatan pendidikan dari divisinya
- b) Mengawasi dan memberikan penilaian terhadap staf pengajar dari divisinya
- c) Membuat Kebijakan terhadap permasalahan dalam lingkup divisinya dengan penuh tanggungjawab.

Sebagai pimpinan yang bertugas untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan dikoordinir oleh Ketua.

7) Koordinator Bagian Administrasi Akademik (BAAK)

Fungsi pokok koordinator bagian administrasi akademik melaksanakan dan mengelola segala aktivitas pendidikan.

8) Koordinator Laboratorium Komputer

Fungsi pokok:

- a) Mengawasi dan mengkoordinir jalannya pelaksanaan praktikum yang dilaksanakan oleh mahasiswa.
- b) Mengawasi dan memperbaiki kondisi sarana Laboratorium.

9) Koordinator Keuangan SDM, dan Umum

Fungsi Pokok Koordinator Keuangan SDM, dan Umum adalah melaksanakan dan menjalankan segala aktifitas keuangan, SDM dan Umum.

#### 10) Koordinator Career Development Centre (CDC)

Fungsi pokok CDC adalah melaksanakan dan menjalankan segala aktivitas penempatan dan magang kerja alumni, mengembangkan kerjasama dengan perusahaan, memasarkan In House Training serta membina unit kegiatan mahasiswa.

Sedangkan wewenang CDC adalah:

- a) Menilai kinerja staf dibawah kekoordinasinya.
- b) Memberikan teguran lisan dan tertulis pada staf dibawahnya.
- c) Memutuskan jenis kegiatan ekstra kurikuler/unit kegiatan mahasiswa.
- d) Melakukan pengembangan terhadap relasi dan perusahaan yang ada dicabang.

#### 11) Koordinator Marketing

Fungsi pokok Koordinator Marketing adalah melaksanakan dan menjalankan segala aktivitas marketing, kerjasama dengan perusahaan serta membina unit kegiatan mahasiswa (UKM).

Sedangkan wewenang Koordinator Marketing adalah:

- a) Menilai kinerja Staf dibawah koordinasinya
- b) Memberikan teguran lisan dan tertulis kepada staf dibawahnya
- c) Menjalankan atau memutuskan kegiatan ekstra kurikuler
- d) Menetapkan strategi dan kegiatan marketing di cabang.
- e) Menjalin kerjasama dengan dunia industri (perusahaan) dalam hal perekrutan calon tenaga kerja.
- f) Melakukan pengembangan terhadap relasi dan perusahaan yang ada.

- g) Memberikan masukan atas kualitas lulusan yang telah mengikuti seleksi di perusahaan kepada bagian terkait.

#### 12) Staf Akademik

Fungsi pokok:

- a) Pemeliharaan administrasi seluruh mahasiswa.
- b) Pemeliharaan administrasi seluruh kegiatan / aktivitas dosen dan mahasiswa.
- c) Menyelenggarakan kegiatan pelayanan untuk kepentingan dosen dan mahasiswa dalam realisasi kegiatan belajar mengajar yang dikelola lembaga.

#### 13) Staf Perpustakaan

Fungsi pokok:

- a) Membantu dibagian perpustakaan agar proses administrasi perpustakaan berjalan tertib dan lancar
- b) Memberikan pelayanan kepada seluruh Mahasiswa dan Dosen serta Zero Complain,
- c) Penanganan administrasi perpustakaan menggunakan media elektronika.
- d) Menciptakan suasana yang nyaman didalam perpustakaan
- e) Menumbuhkan minat baca mahasiswa dan dosen.

#### 14) Staf Keuangan

Fungsi Pokok membantu lembaga terhadap pengeluaran-pengeluaran yang tidak efisien dan mengontrol biaya-biaya yang dikeluarkan lembaga.

#### 15) Staf Logistik

Fungsi pokok:

- a) Melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat umum dengan mengkoordinasi office boy dalam hal kebersihan, kerapihan, sarana dan prasarana pengajaran, alat pembersih, dan sebagainya. Juga dalam hal keamanan dan ketentraman kampus.
- b) Membantu Wakil Ketua II dan koordinator keuangan dan umum dalam hal pencatatan, pemesanan, pengadaan dan pendistribusian barang-barang logistik untuk mahasiswa, dosen dan pegawai.

#### 16) Staf Umum

Fungsi pokok memelihara kebersihan, kerapihan dan kenyamanan seluruh ruangan, peralatan, perlengkapan dan lingkungan Lembaga.

#### 17) Staf Marketing

Fungsi pokok membantu bagian marketing dalam segala aktifitas marketing (Perusahaan) dan kerjasama dengan relasi lembaga.

#### 18) *Front Office*

Fungsi pokok membantu kegiatan operasional Lembaga dalam meng-*handle* komunikasi telepon intern dan ekstern serta menjaga efisiensi pemakaian pulsa telepon dan melayani tamu yang berkunjung.

#### 19) Dosen

Fungsi pokok memberikan pengajaran kepada seluruh mahasiswa serta segala sesuatunya yang berhubungan dengan proses belajar mengajar (mengadakan ujian, memberikan penilaian, motivasi dan evaluasi).

Wewenang:

- a) Memberikan nilai hasil ujian mahasiswa secara objektif sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- b) Mengeluarkan mahasiswa yang disiplin di kelas.
- c) Melakukan konsultasi dengan orang tua mahasiswa untuk kemajuan mahasiswa dalam kesuksesan belajar.
- d) Melakukan pengembangan metode pengajaran disesuaikan dengan target silabus yang ditetapkan.

**e. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden merupakan identitas responden yang menjadi sampel penelitian. Sampel penelitian sebanyak 30 orang karyawan yang telah mengisi kuesioner berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, berikut ini disajikan data karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4.1.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	16
2	Perempuan	14
<b>Total</b>		<b>30</b>

Dari data di atas diketahui bahwa karyawan STIM Sukma Medan tidak didominasi oleh satu jenis kelamin, keduanya memiliki jumlah yang tidak jauh berbeda antara laki-laki dan perempuan, hanya jumlah saja yang tidak jauh

berbeda. Penempatan posisi karyawan di STIM Sukma Medan sudah baik dengan penempatan sesuai dengan beban kerja masing-masing.

Tabel 4.2.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	18-25	14
2	26-30	4
3	>30	12
<b>Total</b>		<b>30</b>

Dari data di atas diketahui bahwa usia karyawan STIM Sukma Medan memiliki jumlah terbesar antara usia 18 tahun sampai 25 tahun, namun tidak berbeda jauh dengan usia >30 tahun. Artinya dapat dikatakan karyawan STIM Sukma Medan berada pada usia produktif sebagai seorang pekerja. Sehingga karyawan yang ada mampu menciptakan inovasi-inovasi pelayanan akademik sesuai dengan perkembangan jaman.

Tabel 4.3.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	SMA	5
2	S1	14
3	S2	11
<b>Total</b>		<b>30</b>

Dari data di atas dapat dilihat latar pendidikan karyawan STIM Sukma Medan didominasi pada pendidikan S1 dan S2, hanya ada 5 orang karyawan yang masih memiliki latar belakang SMA, namun dari 5 karyawan yang memiliki latar belakang SMA, 4 orang diantaranya sedang proses menuju S1, artinya dapat dikatakan karyawan STIM Sukma Medan memiliki latar belakang pendidikan tinggi sehingga dapat dikatakan kualitas SDM yang dimiliki STIM Sukma Medan layak dan mampu mengelola proses administrasi serta melaksanakan tugas untuk mencapai visi misi perusahaan.

#### f. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk mengukur kinerja karyawan STIM Sukma Medan maka digunakan 4 variabel, berdasarkan jawaban responden pada kuesioner penelitian yang dibagikan kepada responden, maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.4.  
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Budaya Organisasi 1	5	17%	23	77%	2	7%	0	0%	0	0%
2	Budaya Organisasi 2	10	33%	19	63%	1	3%	0	0%	0	0%
3	Budaya Organisasi 3	8	27%	20	67%	2	7%	0	0%	0	0%
4	Budaya Organisasi 4	13	43%	15	50%	2	7%	0	0%	0	0%
5	Budaya Organisasi 5	8	27%	19	63%	2	7%	1	3%	0	0%
6	Budaya Organisasi 6	9	30%	17	57%	4	13%	0	0%	0	0%
7	Budaya Organisasi 7	9	30%	18	60%	3	10%	0	0%	0	0%
8	Budaya Organisasi 8	8	27%	17	57%	4	13%	1	3%	0	0%
9	Budaya Organisasi 9	13	43%	17	57%	0	0%	0	0%	0	0%

10	Budaya Organisasi 10	10	33%	17	57%	3	10%	0	0%	0	0%
Rata-Rata		31%		61%		8%		1%		0%	

Dari data diatas untuk variabel budaya organisasi dari hasil penyebaran questioner yang dilakukan rata-rata jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan setuju yaitu sebesar 61% dengan pernyataan tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 dengan 77%, dan rata-rata jawaban tertinggi selanjutnya terdapat pada pernyataan sangat setuju yaitu sebesar 31% dengan pernyataan tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 dan 9 yaitu sebesar 43%.

Tabel 4.5.  
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kompensasi 1	9	30%	20	67%	1	3%	0	0%	0	0%
2	Kompensasi 2	6	20%	24	80%	0	0%	0	0%	0	0%
3	Kompensasi 3	7	23%	22	73%	1	3%	0	0%	0	0%
4	Kompensasi 4	7	23%	21	70%	2	7%	0	0%	0	0%
5	Kompensasi 5	7	23%	23	77%	0	0%	0	0%	0	0%
6	Kompensasi 6	9	30%	21	70%	0	0%	0	0%	0	0%
7	Kompensasi 7	12	40%	17	57%	1	3%	0	0%	0	0%
8	Kompensasi 8	11	37%	19	63%	0	0%	0	0%	0	0%
9	Kompensasi 9	9	30%	18	60%	3	10%	0	0%	0	0%
10	Kompensasi 10	21	70%	9	30%	0	0%	0	0%	0	0%
Rata-Rata		33%		65%		3%		0%		0%	

Dari data diatas untuk variabel kompensasi dari hasil penyebaran questioner yang dilakukan rata-rata jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan setuju yaitu sebesar 65% dengan pernyataan tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2 dengan 80%, dan rata-rata jawaban tertinggi selanjutnya terdapat pada pernyataan sangat setuju yaitu sebesar 33% dengan pernyataan tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 10 yaitu sebesar 70%.

Tabel 4.6.  
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kepuasan Kerja 1	7	23%	17	57%	5	17%	1	3%	0	0%
2	Kepuasan Kerja 2	4	13%	24	80%	2	7%	0	0%	0	0%
3	Kepuasan Kerja 3	9	30%	19	63%	2	7%	0	0%	0	0%
4	Kepuasan Kerja 4	5	17%	22	73%	3	10%	0	0%	0	0%
5	Kepuasan Kerja 5	8	27%	19	63%	3	10%	0	0%	0	0%
6	Kepuasan Kerja 6	7	23%	21	70%	2	7%	0	0%	0	0%
7	Kepuasan Kerja 7	5	17%	25	83%	0	0%	0	0%	0	0%
8	Kepuasan Kerja 8	7	23%	22	73%	1	3%	0	0%	0	0%
9	Kepuasan Kerja 9	8	27%	22	73%	0	0%	0	0%	0	0%
10	Kepuasan Kerja 10	6	20%	24	80%	0	0%	0	0%	0	0%
Rata-Rata		22%		72%		6%		0%		0%	

Dari data diatas untuk variabel kepuasan kerja dari hasil penyebaran questioner yang dilakukan rata-rata jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan setuju yaitu sebesar 72% dengan pernyataan tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 7 dengan 83%, dan rata-rata jawaban tertinggi selanjutnya terdapat pada pernyataan sangat setuju yaitu sebesar 22 % dengan pernyataan tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 3 yaitu sebesar 30%.

Tabel 4.7.  
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kinerja Karyawan 1	8	27%	22	73%	0	0%	0	0%	0	0%
2	Kinerja Karyawan 2	6	20%	24	80%	0	0%	0	0%	0	0%
3	Kinerja Karyawan 3	7	23%	22	73%	1	3%	0	0%	0	0%
4	Kinerja Karyawan 4	7	23%	21	70%	2	7%	0	0%	0	0%
5	Kinerja Karyawan 5	7	23%	23	77%	0	0%	0	0%	0	0%
6	Kinerja Karyawan 6	7	23%	23	77%	0	0%	0	0%	0	0%
7	Kinerja Karyawan 7	13	43%	16	53%	1	3%	0	0%	0	0%
8	Kinerja Karyawan 8	10	33%	20	67%	0	0%	0	0%	0	0%
9	Kinerja Karyawan 9	9	30%	18	60%	3	10%	0	0%	0	0%
10	Kinerja Karyawan 10	20	67%	10	33%	0	0%	0	0%	0	0%
Rata-Rata		31%		66%		2%		0%		0%	

Dari data diatas untuk variabel kinerja karyawan dari hasil penyebaran questioner yang dilakukan rata-rata jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan setuju yaitu sebesar 66% dengan pernyataan tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2 dengan 80%, dan rata-rata jawaban tertinggi selanjutnya terdapat pada pernyataan sangat setuju yaitu sebesar 31 % dengan pernyataan tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 10 yaitu sebesar 67%.

## 2. Hasil Uji Hipotesis

### a. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan. Berikut ini tabel hasil pengujian regresi linear berganda pada masing-masing variabel yaitu:

Tabel 4.8.  
Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.910	7.355		2.435	.022
	Budaya_Organisasi	.015	.156	.018	.093	.927
	Kompensasi	-.170	.196	-.166	-.868	.393
	Kepuasan_Kerja	.763	.121	.771	6.291	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 17.910 + 0.015 + (-0.170) + 0.763$$

Pada model regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta kinerja karyawan sebesar 17.910 artinya jika nilai variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) nilainya 0, maka variabel terikat ( $Y$ ) nilainya sebesar 17.910.

Koefisien regresi masing-masing variabel bebas  $X_1$  dan  $X_3$  bernilai positif, artinya kinerja karyawan pada STIM Sukma Medan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan di kepuasan kerja, sedangkan koefisien regresi variabel  $X_2$  bernilai negatif artinya kinerja karyawan pada STIM Sukma Medan tidak dipengaruhi oleh kompensasi.

#### b. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan instrumen yang digunakan dalam penelitian. Instrumen dikatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil validitas dari setiap instrumen variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9.  
Validitas Instrumen variabel Budaya Organisasi

Instrumen	Nilai Validitas		Kesimpulan
	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
Budaya Organisasi 1	0.596	0.379	Valid
Budaya Organisasi 2	0.453		Valid
Budaya Organisasi 3	0.544		Valid
Budaya Organisasi 4	0.580		Valid
Budaya Organisasi 5	0.671		Valid
Budaya Organisasi 6	0.675		Valid
Budaya Organisasi 7	0.587		Valid
Budaya Organisasi 8	0.734		Valid
Budaya Organisasi 9	0.670		Valid
Budaya Organisasi 10	0.688		Valid

Dari tabel 4.9 terlihat bahwa hasil pengujian masing-masing instrumen variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai  $r_{hitung} > 0.379$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen pernyataan dari variabel budaya organisasi yang digunakan valid.

Tabel 4.10.  
Validitas Instrumen variabel Kompensasi

Instrumen	Nilai Validitas		Kesimpulan
	rhitung	rtabel	
Kompensasi 1	0.452	0.379	Valid
Kompensasi 2	0.696		Valid
Kompensasi 3	0.587		Valid
Kompensasi 4	0.721		Valid
Kompensasi 5	0.643		Valid
Kompensasi 6	0.442		Valid
Kompensasi 7	0.555		Valid
Kompensasi 8	0.652		Valid
Kompensasi 9	0.660		Valid
Kompensasi 10	0.442		Valid

Dari tabel 4.10 terlihat bahwa hasil pengujian masing-masing instrumen variabel kompensasi ( $X_2$ ) memiliki nilai  $r_{hitung} > 0.379$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen pernyataan dari variabel kompensasi yang digunakan valid.

Tabel 4.11.  
Validitas Instrumen variabel Kepuasan Kerja

Instrumen	Nilai Validitas		Kesimpulan
	rhitung	rtabel	
Kepuasan Kerja 1	0.385	0.379	Valid
Kepuasan Kerja 2	0.732		Valid
Kepuasan Kerja 3	0.454		Valid
Kepuasan Kerja 4	0.634		Valid
Kepuasan Kerja 5	0.668		Valid
Kepuasan Kerja 6	0.695		Valid
Kepuasan Kerja 7	0.503		Valid
Kepuasan Kerja 8	0.655		Valid
Kepuasan Kerja 9	0.621		Valid
Kepuasan Kerja 10	0.603		Valid

Dari tabel 4.11 terlihat bahwa hasil pengujian masing-masing instrumen variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai  $r_{hitung} > 0.379$ , dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen pernyataan dari variabel kepuasan kerja yang digunakan valid.

Tabel 4.12.  
Validitas Instrumen variabel Kinerja Karyawan

Instrumen	Nilai Validitas		Kesimpulan
	rhitung	rtabel	
Kinerja Karyawan 1	0.551	0.379	Valid
Kinerja Karyawan 2	0.810		Valid
Kinerja Karyawan 3	0.683		Valid
Kinerja Karyawan 4	0.731		Valid
Kinerja Karyawan 5	0.669		Valid
Kinerja Karyawan 6	0.453		Valid
Kinerja Karyawan 7	0.638		Valid
Kinerja Karyawan 8	0.729		Valid
Kinerja Karyawan 9	0.546		Valid
Kinerja Karyawan 10	0.503		Valid

Dari tabel 4.12 terlihat bahwa hasil pengujian masing-masing instrumen variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai  $r_{hitung} > 0.379$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen pernyataan dari variabel kinerja karyawan yang digunakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan instrumen yang handal, konsisten dan stabil jika digunakan secara berulang-ulang pada waktu yang berbeda-beda. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alfa* hitung  $>$  *cronbach alfa* toleransi (0.6). hasil pengujian reliabilitas terlihat seperti berikut ini:

Tabel 4.13.  
Hasil Relibilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alfa</i>	Kesimpulan
1	Budaya Organisasi (X1)	0.885	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0.866	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X3)	0.863	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.888	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alfa* seluruh variabel lebih besar dari 0.6, maka dapat disimpulkan bahwa kuisioner penelitian ini dikatakan reliabel.

### c. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji Parsial (uji t)

Uji parsial (Uji t) bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan , dengan kriteria:

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak, artinya secara parsial penelitian ini tidak berpengaruh.
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima, artinya secara parsial penelitian ini berpengaruh.

Tabel 4.14.  
Hasil Uji Parsial

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.910	7.355		2.435	.022
	Budaya_Organisasi	.015	.156	.018	.093	.927
	Kompensasi	-.170	.196	-.166	-.868	.393
	Kepuasan_Kerja	.763	.121	.771	6.291	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa:

- a. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel budaya organisasi  $0.093 < t_{tabel} 2.055$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak, dengan demikian secara parsial variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi  $-0.868 < t_{tabel} 2.055$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak, dengan demikian secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja  $6.291 > t_{tabel} 2.055$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima, dengan demikian secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2) Uji Simultan (uji f)

Uji simultan (uji F), uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan  $\alpha = 0.05$  (5%), dengan kriteria:

- a. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak, artinya secara simultan penelitian ini tidak berpengaruh.
- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima, artinya secara simultan penelitian ini berpengaruh.

Tabel 4.15.  
Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.207	3	71.736	14.184	.000 <sup>b</sup>
	Residual	131.493	26	5.057		
	Total	346.700	29			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Kompensasi, Budaya\_Organisasi

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  yaitu 14.184 > dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu 2.74 dan nilai signifikan 0.000 < dari alpha 0.05. Maka keputusan yang diambil  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Dengan diterimanya  $H_1$  menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) mampu menjelaskan keragaman variabel terikat ( $Y$ ). Dengan demikian variabel budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan.

### 3) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur berapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16.  
Hasil Koefisien Determinasi

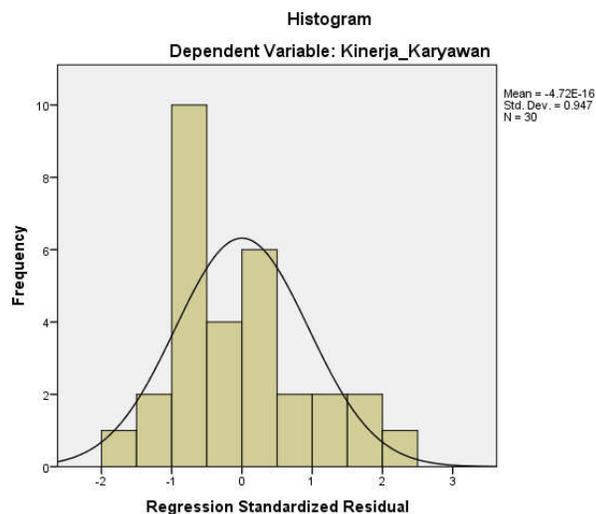
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 <sup>a</sup>	.621	.577	2.24887

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Kompensasi, Budaya\_Organisasi

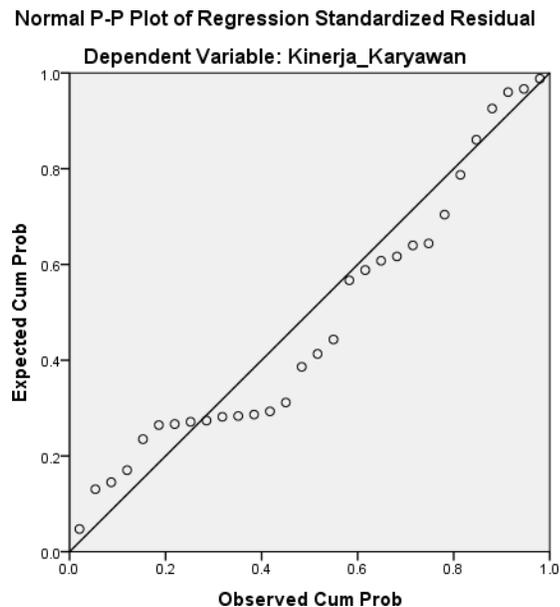
Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.621 atau 62.1% menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan, sedangkan sisanya 37.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### d. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas



Gambar 4.3.  
Histogram



Gambar 4.4.  
Normal P-P Plot

Hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi normal, dimana gambar histogram memiliki kecembungan seimbang ditengah, kemudian gambar normal PP Plot terlihat titik-titik berada disekitar garis diagonal (tidak menyebar jauh dari garis diagonal). Dengan melihat tampilan grafik histogram dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data adalah normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

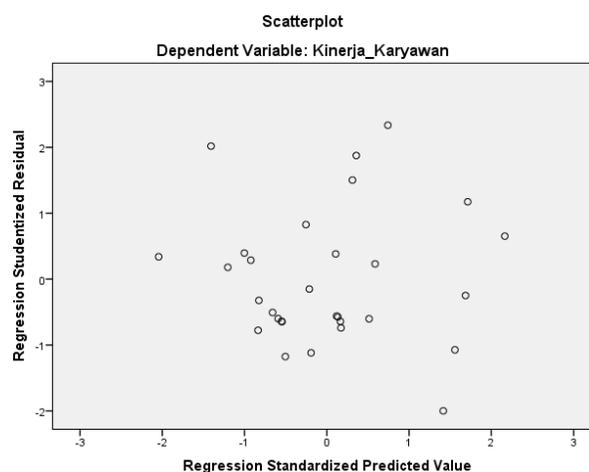
Tabel 4.17.  
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Budaya_Organisasi	-.029	.018	.011	.397	2.521
	Kompensasi	-.154	-.168	-.105	.401	2.494
	Kepuasan_Kerja	.773	.777	.760	.972	1.029

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Hasil uji multikolinearitas diketahui nilai VIF dan tolerance pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai tolerance melebihi angka 0,1.

### 3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.5  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

## B. Pembahasan

Dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang penulis lakukan maka di dapat hasil penelitian sebagai berikut :

Secara parsial variabel budaya organisasi dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan. Hasil ini bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya yang penulis gunakan, yang menyatakan secara parsial budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari ini dapat disimpulkan jika budaya organisasi dan kompensasi tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, banyak faktor yang menyebabkan hal ini, diantaranya STIM Sukma medan yang menerapkan konsep *family campus* yang pada prakteknya adanya komunikasi dan pendekatan persuasive baik sesama karyawan, karyawan dan pimpinan maupun sesama pimpinan, sehingga hal ini menimbulkan loyalitas dalam diri masing-masing karyawan terhadap STIM Sukma Medan.

Hasil penelitian berikutnya secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, dan hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang penulis gunakan dalam penelitian ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Poerwaningrum dan Sudirjo, Penelitian yang dilakukan Fauzi, Warso, dan Haryono, Serta penelitian yang dilakukan Setyorini yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Banyak indikator dari kepuasan kerja yang harus menjadi fokus STIM Sukma Medan untuk terus dapat menjadi tingkat kepuasan karyawan yang ada sehingga kinerja karyawan terus dapat di pertahankan dan seiring berjalannya waktu kinerja karyawan harus terus di tingkatkan.

Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka hal ini dapat menjadi satu peluang bagi perusahaan untuk tercapainya visi misi yang sudah ditargetkan oleh

perusahaan, peningkatan kualitas sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian khusus dari setiap manajemen perusahaan.

### **C. Keterbatasan**

Dalam melaksanakan penelitian ini ada beberapa faktor yang menjadi hambatan penulis diantaranya :

1. Penelitian dilakukan pada kondisi pandemic covid-19 sehingga ada keterbatasan dalam pengumpulan data dari perusahaan dikarenakan system kerja yang diberlakukan adalah shif.
2. Penulis juga memiliki kendala dalam melakukan penyebaran kuesioner dikarenakan karyawan yang masuk juga menggunakan system shift sehingga pengumpulan data tidak dapat dilakukan di satu waktu.
3. Keterbatasan waktu yang begitu sempit sehingga penelitian ini masih dianggap kurang dalam memperkaya teori yang ada untuk mendukung hasil penelitian
4. Jumlah sampel yang begitu kecil, dianggap mempengaruhi hasil penelitian yang didapat.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung variabel budaya organisasi sebesar  $0.093 <$  dari ttabel  $2.055$  dan juga nilai thitung variabel kompensasi  $<$  dari nilai ttabel  $2.055$ , dan pengujian secara parsial variabel kepuasan kerja dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai thitung variabel kepuasan kerja sebesar  $6.291 >$  dari nilai ttabel sebesar  $2.055$ .
2. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menyatakan keseluruhan variabel bebas (Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STIM Sukma Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai fhitung  $14.184 >$  dari nilai ftabel yaitu  $2.74$
3. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar  $0.621$  atau  $62.1\%$  menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan, sedangkan sisanya  $37.9\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**B. Saran**

1. Penting menjadi perhatian stim sukma medan dalam peningkatan kinerja karyawan dengan memperhatikan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin, motivasi dan lain-lain.
2. Penting bagi STIM Sukma Medan untuk mempertahankan kinerja baik dari karyawan yang sudah ada, meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga perusahaan mendapatkan kualitas kerja yang terbaik dari karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdullah, M. (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (2nd ed.). Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Bekasi: Mitra Wacana Media.
- Fattah, H. (2017). *KEPUASAN KERJA & KINERJA PEGAWAI Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri* (1st ed.; R. Wardarita, ed.). Yogyakarta: Elmatera.
- Fauzi, M., Warso, M. M., & Haryono, A. tri. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal of Management*, 2(1), 82–94. Retrieved from [http://psyjournals.ru/exp/2016/n1/Kotov\\_Kotova.shtml](http://psyjournals.ru/exp/2016/n1/Kotov_Kotova.shtml)
- 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). *Diponegoro Journal of Management*, 5(2), 1–12. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hasan, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman. *Jurnal Benefita*, 1(3), 134–145.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Insan, P. D., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan Rsud Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1), 1–13.
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis* (I). Yogyakarta: Andi Offset.
- Kresna. (2017). Konsultasi Skripsi. Retrieved from <http://konsultaskripsi.com/2017/01/04/dimensi-dalam-budaya-organisasi-skripsi-dan-tesis/>

- Kurniawan, D., & Yuniati, T. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6, 1–18.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Ilmu Manajemen*, 13(1), 49–61.
- Poerwaningrum, H. E., & Sudirjo, F. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 5(1), 1–14.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (7th ed.). Bandung: Refika Aditama.
- Setyorini, R. E. D. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PABRIK PLASTIK IDIK BANDUNGREJO DEMAK. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, E. S., Taufik, T., & Ratnawati, V. (2016). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA APARAT PEMERINTAH DAERAH DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Manajemen*, XX, 12. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.165>
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- . (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896. <https://doi.org/10.29406/jmm.v13i2.723>

## B. E-Journal

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Asih, S. (2018). Pengaruh Kontribusi Pajak Daerah, Pendapatan Asli Daerah, Retribusi Daerah Dan Bagi Hasil Pajak Terhadap Belanja Daerah Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Moderating Pemerintah Kabupaten Dan Kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *JUMANT*, 7(1), 77-84.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN BINJAI SELATAN. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). STRATEGI MENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *JEpa*, 5(2), 148-155.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.

- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). *JUMANT*, 9(1), 13-25.
- Lestario, F. (2018). DAMPAK PERTUMBUHAN BISNIS FRANCHISE WARALABA MINIMARKET TERHADAP PERKEMBANGAN KEDAI TRADISIONAL DI KOTA BINJAI. *JUMANT*, 7(1), 29-36.
- Pramono, C. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR HARGA OBLIGASI PERUSAHAAN KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Rossanty, Y., & PUTRA NASUTION, M. D. T. (2018). INFORMATION SEARCH AND INTENTIONS TO PURCHASE: THE ROLE OF COUNTRY OF ORIGIN IMAGE, PRODUCT KNOWLEDGE, AND PRODUCT INVOLVEMENT. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E.,... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Setiawan, A. (2018). PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.
- Wakhyuni, E. (2018). KEMAMPUAN MASYARAKAT DAN BUDAYA ASING DALAM MEMPERTAHANKAN BUDAYA LOKAL DI KECAMATAN DATUK BANDAR. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 25-31.