

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT KIMIA FARMA

Jamaludin Khalid

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Ria Maryati

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

Purpose- This study aims to discuss the Cultural Organization, Compensation and Team Cooperation for Employee Performance. The basic concept of Equity Respondents was taken from 100 employees of THE Head office of PT Kimia Farma.

Design/methodology/approach - The sampling technique uses the roscue sampling technique. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis.

Findings- The results of the analysis can conclude that the Cultural Organization, Compensation and Team Cooperation are positive and significant both simultaneously and partially on Work Performance. For organizational culture in the pharmacy chemistry it was approved at 4.248%, compensation 5.704% and team cooperatives at 7.391%. Simultaneously it was found that there was a change of variables altogether together to determine the performance of employees at Kimia Farma Pusat with a contribution of 41.603% where other factors involved but not approved in this study were only dominant at 58.39%. For this reason, Kimia Farma Management must maintain and increase the influence of organizational culture, compensation and opposing teamwork to improve performance so that chemical farma employees work better.

Keywords: Cultural Organization, Compentation, Team Cooperation and Employee Performance.

Latar Belakang

Pada era globalisasi, berkompetisi pada saat ini harus dihadapi oleh semua perusahaan yang ada didunia ini, tidak terkecuali PT Kimia Farma Pusat. Oleh karena itu harus senantiasa meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan agar dapat bersaing secara global. Salah satu faktor yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan yang meningkat dari waktu ke waktu. Dengan kinerja karyawan yang meningkat, maka daya saing perusahaan akan meningkat.

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Perseroan telah menetapkan budaya perusahaan yang merupakan nilai-nilai inti

Perseroan (corporate values) yaitu ICARE yang menjadi acuan/pedoman bagi Perseroan dalam menjalankan usahanya, untuk berkarya meningkatkan kualitas hidup dan kesehatan masyarakat.

Berikut adalah budaya organisasi (corporate culture) perseroan selain itu sumber daya alam yang berkualitas tinggi bermanfaat dalam penyesuaian gerak atas perubahan iklim usaha yang begitu cepat. Apabila perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang orang pikirkan, rasakan, dan lakukan dalam dan sekitar organisasi (Mcshane dan

Glinow [1]). Perubahan-perubahan yang positif pada budaya organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materi/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruhnya. kompensasi finansial merupakan kompensasi yang bersifat langsung yang diterima oleh karyawan yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif (Leonardo dan Andreani [17]). Penelitian ini mengambil satu jenis kompensasi yakni pembayaran langsung berbentuk finansial yang disebut dengan upah. Kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya (Firmindari, [2]).

Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan serta menjadi pelaksana bagi kelangsungan usaha secara berkesinambungan. Tim kerja juga merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Struktur birokrasi kemarin di mana ada garis otoritas yang jelas dan rantai komando adalah hal terpenting yang tidak sesuai untuk banyak perusahaan saat ini (Decenzo dan Robbins [3]). Sehubungan dengan hal tersebut, kerja team sangat diperlukan untuk mencapai hasil kerja yg di inginkan. kerja tim dari perspektif internasional telah ditemukan komunikasi

yang teratur dan meningkat memiliki hubungan positif dengan penilai dan dapat memberikan motivasi kerja bagi karyawan yang dinilai, di samping itu juga ditentukan oleh penilaian yang dilakukan secara adil, dan memberikan umpan balik akan meningkatkan (Tarigan et al [4]). Suatu kegiatan yang dilakukan banyak orang untuk mencapai suatu tujuan dengan tidak ada rasa egois dalam diri masing-masing anggota team tersebut. Tim kerja menunjukkan bahwa mengenali dan mengelola ini secara kolektif pada tahap awal keanggotaan tim meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi konflik keluarga pekerja (Clutterbuck [5]). Kerjasama tim adalah salah satu kata yang diakui semua orang tetapi sulit untuk didefinisikan. Bekerja dalam tim tidak harus sama dengan bekerja sebagai tim. Kolaborasi datang dalam banyak warna kemauan, komitmen, efisiensi dan efektifitas (Brealey [31]).

Berdasarkan uraian seperti tersebut di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Kimia Farma?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Kimia Farma?
3. Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan kantor PT Kimia Farma?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kerjasama team secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Kimia Farma?

Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan,

pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan menghadiri hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan mereka, dan masalah keadilan (Dessler [6]). Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) didalam organisasi bisnis, yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan ekstensi organisasi. (Nawawi [27]).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam pengembangan organisasi dan pengambilan kebijakan. Budaya organisasi telah tumbuh berkembang, tidak hanya konsepsi yang memiliki daya tahan tetapi bahkan sedang diperkeras pekerjaan tentang budaya dan budaya masyarakat (Schein [7]). Budaya dan nilai-nilainya diteruskan secara turun-temurun dari satu generasi ke generasi yang lain. secara langsung, kebudayaan juga melengkapi orang dengan rasa identitas dan pengertian perilaku yang dapat diterima di dalam masyarakat yang meliputi rasa diri dan ruang, komunikasi dan bahasa, pakaian dan penampilan, nilai dan norma serta kebiasaan kerja dan praktek. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi (Aryanty [24]).

Indikator Budaya Organisasi

Robbins [8] mengatakan ada kesepakatan yang luas bahwa budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi

lain. sistem makna bersama ini, pada pemeriksaan yang lebih dekat, adalah seperangkat karakteristik kunci yang dihargai oleh organisasi. penelitian telah menyarankan bahwa tujuh karakteristik utama, secara agregat, menangkap esensi dari budaya organisasi antara lain :

1. Inovasi dan pengambilan risiko
sejauh mana karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail
sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail
3. Orientasi hasil
sejauh mana manajemen berfokus pada hasil dari pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang
Sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak hasil pada orang-orang dalam organisasi.
5. Orientasi tim
sejauh mana kegiatan kerja diselenggarakan di sekitar tim dan bukan individu.
6. Agresivitas
sejauh mana orang-orang yg agresif dan kompetitif daripada yang santai.
7. Stabilitas
sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dan mempertahankan status berbeda dengan pertumbuhan.

Kompensasi

Berger dan Berger [9] mengatakan organisasi menyesuaikan filosofi kompensasi mereka berdasarkan kebutuhan bisnis dan sumber daya manusia mereka. Paling umum, filosofi-filosofi ini fokus pada pemberian upah, berdasarkan keterjangkauan institusional, dengan cara yang memungkinkan mereka untuk menarik, mempertahankan, dan menghargai kinerja karyawan dengan cara yang adil, kompetitif, dan legal. kompensasi sebagian besar terdiri dari gaji

pokok dan kinerja atau perilaku yang agak kecil (Wiley & Son [10]).

Indikator Kompensasi

Kompensasi harus mempunyai dampak positif, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan (Wibowo [11]). Di bawah ini akan dijelaskan tujuan-tujuan kompensasi yaitu :

- a. Ikatan kerja Sama
Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu kerja sama yang formal antara pengusaha (perusahaan) dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan. Setiap karyawan pasti membutuhkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, karena itu ia harus mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan keinginan pengusaha. Sedangkan pengusaha membutuhkan tenaga dan keahlian karyawan untuk dimanfaatkan bagi perusahaan, oleh karena itu pengusaha wajib memberikan kompensasi yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakatinya dengan karyawan.
- b. Kepuasan kerja
Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditunjukkan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.
- c. Pengadaan Efektif
Pengadaan karyawan akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program pemberian kompensasi yang menarik, maka calon karyawan yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul,

sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

- d. Motivasi
Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya. Kompensasi yang layak akan memudahkan manajer dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
- e. Menjamin keadilan
Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun keadilan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai-nilai relative dari suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja karyawan. Sementara keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran bagi karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan lainnya yang bekerja di perusahaan lain. Dengan pemberian kompensasi yang seperti itu juga akan lebih menjamin stabilitas karyawan.
- f. Disiplin
Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Karyawan juga akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Perilaku disiplin karyawan ditampilkan sebagai bentuk wujud terima kasih karyawan terhadap perusahaan atas kompensasi yang telah mereka terima.
- g. Pengaruh serikat pekerja
Keberadaan suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat

buruh atau serikat pekerja. Serikat ini akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Apabila serikat buruhnya kuat, maka bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan tinggi, begitu pun sebaliknya. Dengan program kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan akan terhindar dari pengaruh serikat buruh. Serikat buruh merupakan organisasi tempat bernaungnya aspirasi dan kepentingan para karyawan. Organisasi ini akan memperjuangkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban para anggotanya.

h. Pengaruh pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi masyarakat. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pekerja, sekaligus mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya. Berkaitan dengan kompensasi, pemerintah menetapkan besarnya batas upah minimal (UMR) atau balas jasa minimum yang layak diberikan pengusaha (perusahaan) bagi karyawannya. Keberadaan pemerintah sangat penting, agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenangnya dalam menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Jika program kompensasi suatu organisasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku, maka intervensi pemerintah dalam batas tertentu dapat dihindarkan. Bahkan sebaliknya organisasi tersebut akan mempunyai nama baik karena telah membantu pemerintah dalam membuka kesempatan kerja dan menyejahterahkan masyarakat.

Kerjasama Tim

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi

dan berkoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Kerja tim bukan tentang membagi pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama, melainkan tentang pengelolaan pekerjaan dengan cara yang saling tergantung untuk mencapai efisiensi dan output maksimum (Wong [12]). Kerjasama tim yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan. Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Pengertian Kerjasama Tim atau Tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual (Taroreh [13]).

Indikator-Indikator Kerjasama Tim

Brealey [31] menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- a. Resolusi konflik
- b. Pemecahan masalah kolaboratif
- c. Komunikasi

Kinerja Kerja Karyawan

Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja diukur dari segi hasil (Simamora [14]). Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara [15]). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan di lingkungan perusahaan yang diukur melalui tiga indikator Hasil pelaksanaan tugas individu, perilaku individu dan sikap individu (Brahmasari [16]). Kinerja (*performance*)

mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Aspek-aspek yang menjadi standar indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara [15]) Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan

dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama.

- a. Jumlah Pekerjaan
- b. Kualitas Pekerjaan
- c. Ketepatan Waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan Kerja Sama

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

1.	Penulis	Rayi Fauzi [18]
	Judul	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda
	Metode	Regresi Linier Bergabda
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan Secara simultan dan secara parsial kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Penulis	Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmanto [19]
	Judul	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan
	Metode	Regresi Linier Bergabda
	Hasil	Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan tetap dari Hotel Sahid Montana 1 Malang. Jumlah karyawan tetap yang ada di Hotel Sahid Montana 1 Malang adalah 48 orang
3	Penulis	Imeldi Maria Taroreh [13]
	Judul	Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, Komunikas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Para Suster Dina ST.Yoseph Di Indonesia
	Metode	Regresi Linier Bergabda
	Hasil	Hasil pengujian validitas instrumen, semua pertanyaan dinyatakan valid karena probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 5 %. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas
4	Penulis	Amanda Carolina Lakoy [20]
	Judul	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada
	Metode	Regresi Linier Bergabda
	Hasil	Komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas, secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Aryaduta Manado.
5	Penulis	Yohny Anwar [25]
	Judul	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen terhadap Budaya Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Dosen
	Metode	Path Analisis
	Hasil	Hasil analisis verivikatif menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan simultan antara Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kompensasi Komitmen Organisasional terhadap Budaya Organisasi. Terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Swasta di Sumatera Utara.
6	Penulis	Andreani [17]
	Judul	Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kopanitia
	Metode	Regresi Sederhana
	Hasil	Hasil penelitian Menunjukkan bahwa Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kopanitia
7	Penulis	Ririvega Kasenda [21]
	Judul	Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado
	Metode	Regresi Linier Bergabda
	Hasil	Hasil penelitian kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T.Bangun Wenang Beverages Company Manado

Tabel Lanjutan

8	Penulis	Ida Ayu Brahmasari [16]
	Judul	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk.
	Metode	Regresi Linier Bergabda
	Hasil	Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja kerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk
9	Penulis	Pratama [26]
	Judul	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero regional office Malang
	Metode	Regresi Sederhana
	Hasil	Hasil Hipotesis penelitian terbukti signifikan, kompensasi benar benar berperan penting dan pengaruhnya sangat kuat terhadap kinerja karyawan
10	Penulis	Yuli Suwati [22]
	Judul	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda
	Metode	Regresi Linier Bergabda
	Hasil	Hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.
11	Penulis	Usman Fauzi [23]
	Judul	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Samarinda
	Metode	Regresi Sederhana
	Hasil	Berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari persamaan regresi tersebut, koefisien b bernilai positif, sehingga variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan

Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi [28]). Menurut pola umum metode ilmiah, setiap penelitian terhadap suatu obyek hendaknya di bawah tuntutan suatu hipotesis yang berfungsi sebagai pegangan sementara atau jawaban sementara yang masih harus di buktikan kebenarannya di dalam kenyataan, percobaan atau praktek. Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka dapat ditarik rumusan atau dugaan sementara yang diambil sebagai hipotesis sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Kimia Farma (Y)
2. Adanya pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Kimia Farma (Y)
3. Adanya pengaruh kerjasama tim (X_3) terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Kimia Farma (Y)
4. Adanya pengaruh budaya organisasi (X_1), kompensasi (X_2) dan kerjasama tim (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Kimia Farma (Y)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pertanyaan	Valid	Tidak Valid	Alpha Cronbach	Kesimpulan
Budaya Organisasi	11	11	0	0.940	Reliabel
Kompensasi	11	11	0	0.937	Reliabel
Kerjasama Tim	4	4	0	0.850	Reliabel
Kinerja	9	9	0	0.958	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Angket

Dari Tabel 2 ditemukan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan pada kuesioner penelitian ini valid dan reliable. Dengan menggunakan sampel uji coba sebanyak 20 orang responden, uji validitas untuk membuktikan apakah kuesioner telah mengukur apa yang seharusnya diukur berdasarkan indikator penelitian, ditemukan nilai koefisien korelasi dari setiap butir pertanyaan terhadap total variabelnya seluruhnya >0.444. Uji Reliabilitas yang menunjukkan konsistensi yang memenuhi syarat nilai Alpha Cronbach >0.700.

Uji Kenormalan Data

Pada penelitian ini, karyawan yang menjadi responden ada 100 orang responden. Dari hasil model regresi linier berganda, hasil uji kenormalan data disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Uji satu sampel Kolmogorov – Smirnow

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.55324896
Most Extreme Difference ^s	Absolute	0.068
	Positive	0.049
	Negative	-0.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.465
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil perhitungan data ditemukan bahwa standar deviasi data residual adalah 2.553. perbedaan nilai ekstrim positif yang terjadi dari sisaan atau residu adalah 0.070 sedangkan perbedaan negatif adalah -0.068. dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan bantuan SPSS versi 22, pada taraf nyata pada taraf nyata $\alpha=0,05$ (5%)

diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov uji $Z=0.085$, dengan nilai signifikansi $=0,075>0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut terbukti data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi lain yang harus dipenuhi dalam melakukan analisis linier regresi berganda adalah tidak ada saling korelasi antar variabel bebas yang diteliti. Pada penelitian ini akan dianalisis apakah ada saling korelasi antara variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kerjasama Tim.

Dengan menggunakan metode Variance Inflation Factor (VIF), dengan titik batasan nilai $VIF<10$ sebagai batasan untuk memenuhi asumsi multikolinieritas, dari dua variabel bebas yang diteliti pada penelitian ini diperoleh nilai VIF seluruh variabel <10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pelanggaran terhadap asumsi multikolinieritas atau tidak ada saling korelasi antar variabel bebas pada penelitian ini.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas antar variable

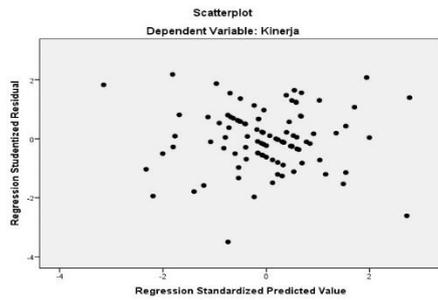
		Coefficients ^a	
		Model	Collinearity Statistics
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	0.549	1.821
	Kompensasi	0.515	1.940
	Kerjasama Tim	0.603	1.603

Sumber: Olahan Angket

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan

lain yang disebut dengan homoskedastisitas.



Gambar 1. Diagram Pencar nilai prediksi dengan residual

Pada Gambar 1. ditemukan bahwa diagram pencar antara nilai prediksi dengan nilai residu dari pengamatan tidak membentuk pola tertentu dan tersebar di antara nilai positif dan negatif secara merata, dengan demikian asumsi heterokedastisitas terpenuhi.

Uji Linieritas

Uji linieritas setiap variabel bebas, dilakukan dengan uji t. Hasil uji linieritas disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Linieritas dengan metode Linearity

Variabel	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Budaya Organisasi	317.709	1	317.709	47.716	0.000
Kompensasi	350.187	1	350.187	53.400	0.000
Kerjasama Tim	335.425	1	335.425	42.049	0.000

Sumber: Olahan Angket

Dari Tabel 5 ditemukan bahwa seluruh variabel bebas memiliki hubungan yang linier terhadap variabel tidak bebas, terbukti dari nilai signifikan hasil uji linieritas $<0,05$ baik untuk variabel Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kerjasama Tim artinya linieritas pada setiap variabel signifikan.

Uji Goodness of Fit (Uji Kesesuaian Model) Uji F (ANOVA)

Tabel 6. Analisis of Variance (ANOVA)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	460.801	3	153.600	22.848	.000 ^b
Residual	645.389	96	6.723		
Total	1106.190	99			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Budaya Organisasi, Kompensasi

Dengan tingkat signifikansi pada taraf nyata $\alpha = 5\%$ ($0,05$), $df_1 = 3$, $df_2 = 96$ diperoleh nilai signifikansi $<0,05$, dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima pada taraf nyata tersebut, sehingga kesimpulannya adalah model regresi yang diperoleh dapat dipergunakan untuk melihat pengaruh

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi pengaruh variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Kimia Farma Pusat dilakukan dengan uji F. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Rayi Fauzi [18]; Eva Silviana Lawasi dan Boge Triatmanto [19]; Imeldi Maria Taroreh [13]; Amanda Carolina Lakoy [20]; Yohny Anwar [25]; Andreani [17]; Ririvega Kasenda [21]; Ida Brahmasari [16]; Harapan Tarigan [4]; Pratama [26]; Yuli Suwati [22]; dan Usman Fauzi [23]

menyatakan variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Model Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20, model regresi yang

menunjukkan pengaruh antara variabel Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan disajikan pada Tabel tabel 7. sebagai berikut :

Tabel 7. Model Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11.428	3.350	
Budaya Organisasi	0.220	0.107	0.217
Kompensasi	0.182	0.075	0.262
KerjasamaTim	0.471	0.170	0.278

Sumber: Olahan Angket

Dari tabel 7 di atas diperoleh bahwa model regresi yang menggambarkan hubungan antara Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan adalah:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 11.428 + 0,220 \text{ Budaya Organisasi} + 0.182 \text{ Kompensasi} + 0.471 \text{ Kerjasama Tim} + \epsilon.$$

1. Nilai konstanta = 11.428 memberi arti bahwa kinerja karyawan memiliki skor 11.428 jika nilai variabel-variabel bebas Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kerjasama Tim adalah nol.
2. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0.220 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan nilai Budaya Organisasi sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja

karyawan sebesar 0.220 kali, di mana variabel bebas lain adalah tetap.

3. Nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar 0.182 memberi arti jika terjadi peningkatan Kompensasi sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.182 kali dengan catatan variabel bebas lainnya tetap.
4. Nilai koefisien regresi Kerjasama Tim sebesar 0.471 memberi arti jika terjadi peningkatan Kerjasama Tim sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.471 kali dengan catatan variabel bebas lainnya tetap.

Uji Parsial Variabel dengan Uji t

Tabel 8. Model Regresi Linier Berganda dan uji t

Model	Coefficients ^a	
	T	Sig.
1 (Constant)	3.411	0.001
Budaya Organisasi	2.064	0.042
Kompensasi	2.410	0.018
KerjasamaTim	2.768	0.007

Sumber: Olahan Angket

Digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kerjasama Tim) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Dari hasil output pengolahan data bantuan SPSS 22 dari tabel di atas, diperoleh:

Variabel Budaya Organisasi

Hasil uji t untuk variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai signifikansi

0,042, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan ada pengaruh Budaya Perusahaan terhadap kinerja karyawan pada Kimia Farma Pusat, di mana pengaruh tersebut positif artinya peningkatan Budaya Organisasi meningkatkan peluang peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Yohny Anwar [25]; Ida Brahmastari [16] bahwa ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan. Robbins [8] mengatakan ada kesepakatan yang luas bahwa budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. sistem makna bersama ini, pada pemeriksaan yang lebih dekat, adalah seperangkat karakteristik kunci yang dihargai oleh organisasi. penelitian telah menyarankan bahwa tujuh karakteristik utama, secara agregat, menangkap esensi dari budaya organisasi Dengan demikian karyawan telah memiliki kinerja yang baik dikarenakan pemimpin telah menerapkan Budaya Organisasi yang baik. Kimia Farma sudah menerapkan budaya organisasi yang baik dan telah di pahami oleh seluruh karyawan. Sehingga perusahaan juga berharap implementasi mengenai budaya perusahaan di kimia farma di jalankan sesuai dengan peraturan.

Variabel Kompensasi

Hasil uji t untuk variabel Kompensasi diperoleh nilai signifikansi 0,018, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan 97 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kimia Farma Pusat, di mana pengaruh tersebut positif artinya peningkatan Kompensasi meningkatkan peluang peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Yohny Anwar [25]; Andreani [17]; Aprijon (2010); Ririvega Kesenda [21]; Pratama

[26]; Yuli Suwati [22]; Usman Fauzi [23] menyatakan bahwa ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Jika ditinjau dari sisi Kompensasi, responden umumnya menyatakan hal positif terkait dengan apotik yang ada di kimia farma, ini memberi gambaran bahwa kualitas produk makanan dan minuman tersebut umumnya sudah pada kategori baik. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora [14]). Kompensasi mempunyai arti lebih luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap. Pemerintah sudah mengatur tentang apa itu kompensasi begitu juga untuk perusahaan kimia farma yang telah di atur di perundang-undangan serta diawasi oleh kementerian badan usaha milik Negara (BUMN).

Variabel Kerjasama Tim

Hasil uji t untuk variabel Kerjasama Tim diperoleh nilai signifikansi 0,007, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan 97, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan ada pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada Kimia Farma Pusat, di mana pengaruh tersebut positif artinya peningkatan Kerjasama Tim meningkatkan peluang peningkatan Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Imeldi Maria Taroreh [13]; Amanda Carolina Lakoy [20]; Harapan Tarigan [4] yang menyatakan bahwa ada pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Tracy [29] menyatakan bahwa “teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork dapat membangun kekompakan dalam

meningkatkan kinerja karyawan”. Kerjasama tim untuk semua perusahaan harus sangat di terapkan dengan baik untuk keberhasilan suatu perusahaan. Kimia farma contohnya yang sudah membangun

kerjasama tim bahkan antar divisi pun semua sudah terjalin dengan baik.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Variabel	Partial	Kategori	Koefisien Determinasi	r tabel	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0.20	Lemah	4.24	0.196	Signifikan
Kompensasi	0.23	Lemah	5.70	0.196	Signifikan
Kerjasama Tim	0.27	Lemah	7.39	0.196	Signifikan
Simultan	0.64	Kuat	41.60	0.196	Signifikan

Tabel 9 memberi informasi tentang nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara bersamaan. Dengan bantaun SPSS 22 ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan adalah 0,206, dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $n-2=98$ diperoleh rtabel adalah 0.196, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang nyata pada kategori lemah antara Budaya Perusahaan, dengan Kinerja Karyawan Kimia Farma Pusat. Kemampuan variabel Budaya Organisasi secara parsial (mandiri) untuk menjelaskan variabilitas dari Kinerja Karyawan adalah 4,248% dengan kata lain kontribusi yang diberikan oleh variabel Budaya Organisasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Kimi Farma Pusat adalah 4,248%.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Kompensasi dengan Kinerja Karyawan adalah 0,239, dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $n-2=98$ diperoleh rtabel adalah 0.196, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang nyata pada kategori lemah antara Kompensasi, dengan Kinerja Karyawan Kimia Farma Pusat. Kemampuan variabel Kompensasi secara parsial (mandiri) untuk menjelaskan variabilitas dari Kinerja Karyawan adalah 5.704% dengan kata lain kontribusi yang diberikan oleh variabel Kompensasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Kimia Farma Pusat adalah 5.704%%. Durianto [30] mengatakan

bahwa Kompensasi menjadi salah satu faktor penting dalam ekuitas merek untuk produk maupun jasa, dengan demikian kualitas produk atau jasa yang baik di mata akan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Kerjasama Tim dengan Kinerja Karyawan adalah 0,272, dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $n-2=98$ diperoleh rtabel adalah 0.196 dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang nyata pada kategori lemah antara Kerjasama Tim dengan Kinerja Karyawan Kimia Farma Pusat. Kemampuan variabel Kerjasama Tim secara parsial (mandiri) untuk menjelaskan variabilitas dari Kinerja Karyawan adalah 7.391% dengan kata lain kontribusi yang diberikan oleh variabel Kerjasama Tim untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Kimia Farma Pusat adalah 7.391%. nilai yang mendasari sebuah merek seringkali merupakan sekumpulan asosiasinya yang menjadi kebijakan dalam keputusan untuk membeli.

Secara serentak atau bersama-sama nilai koefisien korelasi ke empat variabel secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan adalah 0,645, dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang nyata pada kategori kuat antara ketiga variabel secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan Kimia Farma Pusat. Kemampuan Ketiga variabel secara bersama-sama untuk menjelaskan variabilitas dari Kinerja Karyawan adalah 41.603 % dengan kata lain kontribusi yang

diberikan oleh ke dua variabel secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Kimia Farma Pusat adalah 41.6030% sisanya sebesar 58.397% dipengaruhi faktor lain diantaranya adalah budaya organisasi, kompensasi, kerjasama tim dan berbagai faktor lain yang tidak dibicarakan pada penelitian ini.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Beberapa kesimpulan yang diperoleh penulis setelah menyelesaikan penelitian ini adalah:

1. Tidak ada pengaruh yang nyata variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di Kimia Farma Pusat adalah 4.248 %.
2. Kompensasi kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan di Kimia Farma Pusat Kemampuan variabel Kompensasi untuk meningkatkan kinerja adalah 5.704 %.
3. Kerja Tim berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan di Kimia Farma Pusat. Kemampuan variabel Kerja Tim untuk menjelaskan keragaman kinerja adalah 7.391 %.
4. Secara simultan ditemukan bahwa ada pengaruh yang nyata ketiga variabel secara bersama-sama untuk menentukan kinerja karyawan di Kimia Farma Pusat dengan kontribusi sebesar 41.603 % di mana faktor lain yang turut berpengaruh tetapi tidak dibahas pada penelitian ini cukup dominan sebesar 58.39%.

Saran

Beberapa saran yang ingin disampaikan penulis terkait penelitian ini antara lain adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian, variabel Budaya Organisasi masuk dalam kategori yang sangat lemah, karena tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan,

berdasarkan data angket, paling lemah ada pada indikator konsiderasi individual. Maka manajemen perlu meminimalisir turn over pemimpin, agar karyawan dapat merasakan langsung efek positif yang pemimpin ciptakan, dan juga adanya pendekatan komunikasi yang baik kepada karyawan, tidak hanya kepada level leader / supervisor ke atas, tapi juga menjalin komunikasi baik secara langsung kepada staff.

2. Diusulkan ada penelitian lanjutan di luar ketiga variabel yang berpengaruh terhadap kinerja seperti: Gaya Kepimpinan, motivasi, disiplin, pelatihan dan lainnya

Daftar Pustaka

- [1.] McShane Von Glinow 2018. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education. David A.
- [2.] Firmandari, Nuraini. 2014. Pengaruh Kompensai Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bannkn Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta) EKBISI, Vol IX, No.1.
- [3.] Decenzo and Stephen P. Robbins. 2010. *Fundamentals of Human Resource Management*. Tenth Edition. Legacy Serif Book by Aptaracorp, Inc.
- [4.] Tarigan, Harapan; Ubud Salim; Eka Afnan Troena; dan Margona Setiawan. 2012. Pengetahuan Individu dan Pengembangan Kerja Tim Berpengaruh Terhadap Kinerja Perusahaan di Kawasan Industri MM2100 Cikarang, Bekasi.
- [5.] Clutterbuck, David. 2007. *Coaching the Team at Work*. Library of CongressCataloging-in-

- Publication Data.
- [6.] Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management*, Thirteenth Edition, Pearson Education, Inc Publishing as Prentice Hall.
- [7.] Schein, Edgar H. 2004. *Organizational Culture and Leadership*. Third Edition, Inc.
- [8.] Nancy Langton, Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge 2016. *Organizational Behavior Concepts, Controversies, Applications*. Pearson Canada Inc.
- [9.] Lance A. Berger and Dorothy R. Berger 2008. *The Compensation Handbook, Fifth Edition, The McGraw-Hill Companies, Inc All right reserved*.
- [10.] Wiley & Son 2006. Work Performance, Affective Commitment, and Work Motivation and Pay Level. *Journal of Organizational Behaviour*.
- [11.] Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima.
- [12.] Wong, Zachary. 2007. *Human Factors in Project Management*. John Wiley & Sons, Inc.
- [13.] Taroreh, Imelda Maria. 2014. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Para Suster Dina ST. Yoseph Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi*.
- [14.] Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- [15.] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ke-7. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- [16.] Ida Ayu Brahmasari 2008. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Culture and Leadership*.
- [17.] Edrik Leonardo dan Fransisca Andreani. 2009. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kopanita. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- [18.] Rayi Fauzi 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trakindo Utama Samarinda.
- [19.] Eva Silvai Lawasi 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal manajemen & Kewirausahaan*.
- [20.] Amanda Caroline Lakoy 2013. Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal Komunikasi*.
- [21.] Ririvega Kasenda 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado.
- [22.] Yuli Suwati 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda.

- Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis. 2015.
- [23.] Usman Fauzi 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Samarinda. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.
- [24.] Nel Aryanty 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen & Bisnis. Vol 14 No 22.
- [25.] Yohny Anwar. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen terhadap Budaya Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Dosen. Kontigensi Vol. 4 No. 2, November 2016. 104-115.
- [26.] Pratama. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero regional office Malang. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 25 No. 1.
- [27.] Nawawi, Hadari. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.
- [28.] Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [29.] Tracy, Brian, 2006. Pemimpin Sukses, Cetakan Keenam, Penerjemah: Suharsono dan Ana Budi Kuswandani, Penerbit Pustaka Delapatrasa, Jakarta.
- [30.] Durianto, D. 2004. Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [31.] Brealey, et. al. (2007). Dasar-dasar Manajemen Keuangan. Jakarta: Erlangga.