

ABSTRAK

DIAN SITI MASITOH. NIM: 1101620. Judul Tesis: Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan di Bank BTN Cabang Bandung. Dibimbing oleh: Dr. H. Edi Suryadi, M.Si., selaku Pembimbing 1 dan Dr. H. Suwatno, M.Si., selaku Pembimbing 2.

Masalah penelitian ini adalah karyawan Bank BTN Cabang Bandung belum menunjukkan kinerja yang memadai. Fenomena tinggi rendahnya kinerja karyawan tersebut diprediksi oleh tinggi rendahnya variabel-variabel yang mempengaruhinya, yaitu tingkat motivasi kerja karyawan, yang dipicu oleh kuat lemahnya budaya organisasi dan tingkat kompensasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan survey dengan jenis *verificative explanation research* terhadap 133 karyawan. Analisis dan Interpretasi hasil pengolahan data menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif (SEM).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa: Kuat lemahnya Budaya Organisasi, yang termasuk pada kategori kuat, dapat direfleksikan dan dibentuk oleh indikator Inovasi dan pengambilan risiko, Perhatian kepada detail, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Agresivitas, dan Kemantapan. Tingkat Kompensasi Karyawan, yang termasuk pada kategori tinggi, dapat direfleksikan dan dibentuk oleh indikator Keadilan Internal, Keadilan Eksternal, dan Keadilan Individu. Tingkat Motivasi Kerja Karyawan, yang termasuk pada kategori tinggi, dapat direfleksikan dan dibentuk oleh indikator Prestasi, Kekuasaan, dan Afiliasi. Tingkat Kinerja Karyawan, yang termasuk pada kategori tinggi, dapat direfleksikan dan dibentuk oleh indikator Disiplin, Penyelesaian Tugas, serta Perilaku Inovatif dan Spontan.

Hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa Kuat lemahnya budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. Tingkat kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. Kuat lemahnya budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Tingkat kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Tingkat motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

Kata Kunci:Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

DIAN SITI MASITOH. Student Identification Number (NIM): 1101620. Thesis title: The Effect of Organizational Culture, Compensation on Job Motivation and The Implication on Job Performance at BTN Bank in Bandung Branch. Supervised by: Dr. H. Edi Suryadi, M.Si., as Supervisor 1 and Dr. H. Suwatno, M.Si., as Supervisor 2.

The problem in this study is that the employees of BTN Bank in Bandung Branch has not shown the adequate performance. The phenomenon of high and low performance of the employee is predicted by the level of the variables that affect it, namely the level of motivation of the employees, which is triggered by the quality of the organization's culture and the level of compensation. This study uses a survey approach with verificative explanation research to 133 employees. Analysis and interpretation of the data processing and verification using descriptive analysis (SEM).

The Descriptive analysis showed that: The Quality of Organizational Culture, which is categorized as strog culture, can be reflected and shaped by the indicators of innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, and stability. Employee Compensation levels, which is categorized as high, are reflected and shaped by the Internal Equity, External Equity, and Individual Equity. Job motivation levels, which is categorized as high, can be reflected and shaped by indicators of Achievement, Power, and Affiliation. Job performance levels, which is categorized as high, can be reflected and shaped by indicators of Discipline, Task Completion, and the Innovative & Spontaneous Behavior.

Verification of analysis results indicate that the quality of organizational culture has a positive and significant influence on the level of job motivation. The level of compensation has a positive and significant influence on the level of job motivation. The quality of organizational culture has a positive and significant influence on the level of job performance. The level of compensation has a positive and significant influence on the level of job performance. The level of job motivation has a positive and significant influence on the level of job performance.

Keywords: organizational culture, compensation, job motivation, job performance.