

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Studi Persepsional Pegawai Bapenda Kabupaten Bandung)

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Program
Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia*



Oleh :

Muhammad Roudhotul Irpan

NIM. 1801598

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2022**

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA)
KABUPATEN BANDUNG

Oleh

Muhammad Roudhotul Irpan

1801598

Skripsi Yang Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis

©Muhammad Roudhotul Irpan

Universitas Pendidikan Indonesia

Agustus 2022

Hak cipta dilindungi undang-undang

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau Sebagian

Dengan dicetak. Di *fotocopy*, atau dengan cara lainnya tanpa izin penulis

Muhammad Roudhotul Irpan, 2022

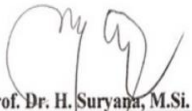
*Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan
Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu


LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH
KABUPATEN BANDUNG

Muhamad Roudhotul Irpan
1801598

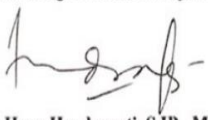
Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing I


Prof. Dr. H. Suryana, M.Si.
NIP. 196006021986011002

Dosen Pembimbing II


Dr. Askolani, SE., M.M
NIP. 198702012015042002

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Heny Hendrayati, S.IP., M.M.
NIP. 197610112005012002

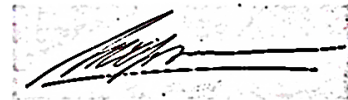
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya, Muhammad Roudhotul Irpan, tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Juli 2022

Yang membuat pernyataan,



Muhammad Roudhotul Irpan
NIM. 1801598

ABSTRAK

Muhammad Roudhotul Irpan (1801598), “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada BAPENDA Kabupaten Bandung”, di bawah bimbingan Prof H. Suryana M.Si dan Dr. Askolani S.E,MM.

Fokus penelitian ini adalah tentang gambaran kinerja pegawai di BAPENDA Kabupaten Bandung. Penurunan Kinerja pada 2020 di BAPENDa Kabupaten Bandung adalah suatu masalah bagi instansi. Kinerja pegawai sangat diperlukan karena berdampak pada keberhasilan untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Tingkat kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, namun, penelitian ini hanya membahas dari sudut pandang kompensasi dan budaya organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kompensasi, gambaran budaya organisasi, gambaran kinerja pegawai, serta bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dan bagaimana pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 94 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, wawancara, dan studi Pustaka. Selain itu, Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi *pearson product momen* dan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan Uji F dan Uji. t Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara Parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci: Kompensasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Muhammad Roudhotul Irpan (1801598), "The Effect of Compensation and Organizational Culture on Employee Performance at BAPENDA Bandung Regency", under the guidance of Prof. H. Suryana M.Si and Dr. Askolani S.E,MM.

The focus of this research is on the description of employee performance in BAPENDA Bandung Regency. The decline in performance in 2020 at BAPENDa Bandung Regency is a problem for agencies. Employee performance is very necessary because it has an impact on success in achieving goals in the organization. The level of employee performance can be influenced by many factors, however, this study only discusses from the point of view of compensation and organizational culture. The purpose of this study was to determine the description of compensation, an overview of organizational culture, a description of employee performance, and how the influence of compensation on employee performance, how the influence of organizational culture on employee performance, and how the influence of compensation and organizational culture on employee performance. verification with a total population and sample of 94 employees. Data collection techniques used are questionnaires, interviews, and library studies. In addition, the analytical technique used in this study is Pearson's product moment correlation coefficient analysis and multiple regression analysis. The results of this study indicate that compensation and culture simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Partially, compensation has a positive and significant effect on employee performance. And organizational culture has a positive and significant effect on employee performance

Keywords: Compensation, Organizational Culture, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BAPENDA Kabupaten Bandung”. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW., kepada keluarganya, sahabatnya, para tabittnya, dan semoga sampai kepada umatnya hingga akhir zaman

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada BAPENDA Kabupaten Bandung: disusun dengan tujuan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana Manajemen di Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini tentu memiliki banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran untuk membangun dan memperbaikinya di masa yang akan datang..Penulis juga berharap agar skripsi ini dapat menambah wawasan serta memberikan manfaat kepada penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak.Oleh sebab itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof.Dr. H. M. Solehudin, M.Pd, MA. Selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia
2. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis,
3. Ibu Dr. Heny Hendrayati,S.IP.,MM selaku ketua program studi Manajemen,
4. Bapak Prof. H. Suryana M.Si selaku dosen pembimbing I yang selalu memberikan doa,dukungan, dan bimbinganya,
5. Bapak Dr. Askolani, S.E., MM selaku dosen pembimbing II sekaligus dosen wali yang telah memberikan doa, dukungan, dan bimbinganya,

6. Dosen Penguji penulis yaitu Ibu Dr. Rofi Rofaida, S.P, M.Si, Ibu Annisa Ciptagustia S.E, M.Si dan Bapak Yoga Perdana, S.E. M.SM.
7. Seluruh dosen manajemen beserta staff yang telah memberikan ilmunya
8. Seluruh dosen dan staff UPI khususnya pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis
9. Ibunda Hj. Hernawati cantik yang senantiasa membesarkan, mendoakan, mendukung putra bungsunya sehingga penulis dapat menempuh pendidikan hingga perguruan tinggi negeri. Mohon maaf atas kesalahan anakmu dan terima kasih banyak Semoga Allah SWT menyanyangimu seperti ibu menyayangi anak bungsumu,
10. Ayahanda H Budiman pemilik PD Mekarwangi pasar induk caringin yang selalu memberikan kekuatan dan doa serta ilmu dagang, ilmu kehidupan, dan pengalaman yang sangat berharga sehingga penulis mendapatkan motivasi untuk dapat menggapai cita-cita dan menjadi anak yang sukses dan selalu berbakti.
11. Seluruh Staff dan Pegawai BKAD, BKPSDM, dan BAPENDA Kabupaten Bandung yang telah sudi membantuk dan turut berpartisipasi dalam menyelesaikan penelitian penulis
12. Teruntuk Intan Dewi Yuli Yutika , seorang wanita kuat dan istimewa yang selalu memberikan semangat hidup sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Dengan rasa bahagia dan beruntungnya penulis memiliki teman hidup yang membuat penulis menjadi lebih dewasa.
13. Para Sohob Penulis di UPI yaitu BA yang terdiri dari 16 personil yang dapat dijadikan penulis bahan candaan, sumber tertawa, dan terima kasih telah memberikan dukungan dan segala bantuan untuk penulis tampan ini
14. Para Sohob, geng, circle dan teman teman SMP dan SMA lainnya yang telah menemani penulis hingga saat ini semoga kita sukses dan senantiasa selalu dalam lindungan Allah SWT,
15. Bapak Usep Inspektorat Daerah yang telah membantu penulis untuk dapat magang dan mendapatkan pengalaman di Pemda Kabupaten Bandung

16. Rekan-rekan Manajemen 2018 yang telah mengerti dan memahami kondisi penulis
17. Teman-teman kegiatan IMAGE, Depanra Magang dan KKN yang telah menemani penulis selama beraktivitas
18. Sekolah MTS Nurussalam Pucak Mulya yang telah menjadikan penulis sebagai pengajar serta dapat memberikan pengalaman untuk mengisi waktu luang
19. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Semoga kebaikan bapak/ibu dan teman-teman telah berikan dapat menjadi pahala dan amal ibadah yang insyaallah pasti dibalas oleh Allah SWT.

Bamdung, Juli 2022



Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN.....	i
ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
1.1 Latar Belakang Penelitian	15
1.2 Rumusan Masalah.....	20
1.3 Tujuan Penelitian	20
1.4 Kegunaan Penelitian	20
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	22
2.1 Kajian Pustaka	22
2.1.1 Konsep Kinerja	22
2.1.2. Konsep Kompensasi.....	29
2.1.3. Konsep Budaya Organisasi	36
2.1.4. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	41
2.1.5. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	42
2.2. Penelitian Terdahulu	42
2.3. Kerangka Penelitian	53
2.3.1. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai	54
2.3.2. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai.....	55
2.3 Paradigma Penelitian	56
2.4 Hipotesis	57

BAB III METODE PENELITIAN	58
3.1 Objek Penelitian.....	58
3.1.1 Variabel Penelitian.....	58
3.2 Desain Dan Metode Penelitian.....	58
3.2.1 Desain Penelitian.....	58
3.2.2 Metode Penelitian	59
3.3 Operasionalisasi Variabel	59
3.4 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data	71
3.4.1 Sumber Data.....	71
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	71
3.5 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling.....	72
3.5.1 Populasi.....	72
3.5.2 Sampel.....	72
3.5.3 Teknik Sampling.....	72
3.6 Uji Validitas Dan Uji Reabilitas	72
3.6.1 Uji Validitas	72
3.6.2 Uji Reabilitas	75
3.7 Analisis Data Dan Uji Hipotesis	77
3.7.1 Rancangan Analisis Data	77
3.7.2 <i>Analisis Method Of Succesive Interval (MSI)</i>	80
3.7.3 Analisis Korelasi.....	82
3.7.4 Uji Hipotesis (Uji F dan Uji T)	85
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	87
4.1. Hasil Penelitian	87
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	87
4.1.1.1 Profil Umum Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung.....	87

4.1.1.2	Logo Instansi.....	88
4.1.1.3	Visi dan Misi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung	88
4.1.1.4	Struktur Organisasi	89
4.1.2.	Gambaran Umum Karakteristik Responden	90
4.1.3.	Gambaran Umum Variabel Penelitian	92
4.1.3.1.	Gambaran Variabel Kompensasi (X1).....	92
4.1.3.2.	Pengukuran Variabel Kompensasi (X1).....	105
4.1.3.3.	Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kompensasi (X1)	107
4.1.3.4.	Gambaran Variabel Budaya Organisasi (X2)	109
4.1.3.5.	Pengukuran Variabel Budaya Organisasi (X2).....	119
4.1.3.6.	Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Budaya Organisasi (X2).....	120
4.1.3.7.	Gambaran Variabel Kinerja Pegawai (Y)	123
4.1.3.8.	Pengukuran Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	136
4.1.3.9.	Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	138
4.1.4.	Hasil Pengujian Statistika	141
4.1.4.1.	Uji Normalitas.....	141
4.1.4.2.	Uji Multikolinieritas.....	142
4.1.4.3.	Uji Heteroskedastitas.....	143
4.1.4.4.	Analisis Korelasi.....	144
4.1.4.5.	Uji Hipotesis	147
4.2.	Pembahasan Hasil Penelitian	149
4.2.1.	Gambaran Kompensasi pada BAPENDA Kabupaten Bandung	149
4.2.2.	Gambaran Budaya Organisasi pada BAPENDA Kabupaten Bandung....	151
4.2.3.	Gambaran Kinerja Pegawai pada BAPENDA Kabupaten Bandung.....	153
4.2.4.	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai BAPENDA Kabupaten Bandung	155

4.2.5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BAPENDA Kabupaten Bandung.....	156
4.2.6. Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BAPENDA Kabupaten Bandung	156
BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI	158
5.1 Simpuln	158
5.2 Saran	159
DAFTAR PUSTAKA	162

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 DATA KINERJA PEGAWAI BAPENDA KABUPATEN BANDUNG 2019 SAMPAI 2020.....	17
Tabel 1. 2 Tabel Kriteria Penilaian Kinerja	18
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Tabel Kinerja.....	60
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Tabel Kompensasi	65
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Tabel Budaya Organisasi.....	68
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel (X1) Kompensasi.....	74
Tabel 3. 5 Uji Validitas Variabel (X2) Budaya Organisasi	74
Tabel 3. 6 Uji Validitas (X2) Kinerja Pegawai	75
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 3. 8 Kriteria Bobot Nilai Alternatif.....	78
Tabel 3. 9 Tabel Rekapitulasi Data	78
Tabel 3. 10 Kriteria Penafsiran Hasil Penelitian Kuisisioner.....	80
Tabel 3. 11 Pengubahan Data Ordinal ke Interval	81
Tabel 3. 12 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	83
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	90
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	90
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Divisi.....	91
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	92
Tabel 4. 5 Tingkat kesesuaian kebijakan kompensasi dengan peraturan pemerintah.....	93
Tabel 4. 6 Tingkat kesesuaian kebijakan kompensasi dengan peraturan serikat kerja	94
Tabel 4. 7 Tingkat kesesuaian kebijakan kompensasi dengan peraturan manajerial.....	94
Tabel 4. 8 Tingkat kesesuaian kompensasi yang diberikan dengan usaha karyawan.....	95

Tabel 4. 9 Tingkat kesesuaian kompensasi yang diberikan dengan kemampuan karyawan	96
Tabel 4. 10 Tingkat kesesuaian kompensasi dengan jabatan terdiri dari gaji pokok,tunjangan,dan insentif	97
Tabel 4. 11 Gaji yang pegawai lain terima selalu diberikan tepat waktu	98
Tabel 4. 12 Tingkat pemberian kenaikan gaji setiap tahun.....	98
Tabel 4. 15 Tingkat kemampuan kompensasi dalam memenuhi kebutuhan papan karyawan	100
Tabel 4. 16 Tingkat kemampuan kompensasi untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja	101
Tabel 4. 17 Tingkat kemampuan kompensasi untuk meningkatkan kinerja pegawai disini.....	101
Tabel 4. 18 Tingkat kemampuan kompensasi untuk meningkatkan ketertarikan pegawai disini dengan instansi	102
Tabel 4. 19 Tingkat pemahaman pegawai terhadap kebijakan kompensasi yang ditetapkan	103
Tabel 4. 20 Tingkat penerimaan pegawai terhadap kebijakan kompensasi yang diberikan	104
Tabel 4. 21 Tingkat transparansi kebijakan kompensasi	104
Tabel 4. 22 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kompensasi (X1)	107
Tabel 4. 23 Tingkat kepuasan pegawai disini atas hasil kerjanya.....	109
Tabel 4. 24.....	110
Tabel 4. 25 Tingkat kepuasan pegawai disini dalam mengembangkan dirinya..	110
Tabel 4. 26 Tingkat kemampuan pegawai disini dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan	111
Tabel 4. 27 Tingkat kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan yang ada ..	112
Tabel 4. 28 Tingkat kesadaran pegawai disini untuk menaati peraturan yang ada	112
Tabel 4. 29 Tingkat jalinan komunikasi dari atasan terhadap pegawainya.....	113
Tabel 4. 30 Tingkat arahan dari atasan kepada pegawainya	113

Tabel 4. 31 Tingkat dukungan organisasi terhadap pemberian imbalan promosi berdasarkan prestasi pegawai	114
Tabel 4. 32 Tingkat dukungan organisasi terhadap pemberian gaji berdasarkan prestasi kerja pegawai	115
Tabel 4. 33 Tingkat toleransi organisasi terhadap pegawai yang melakukan kesalahan	115
Tabel 4. 34 Tingkat inovasi pegawai sebagai proses belajar dari sebuah kesalahan	116
Tabel 4. 35 Tingkat orientasi pegawai dalam menentukan strategi pekerjaan ...	117
Tabel 4. 36 Tingkat orientasi pegawai dalam menentukan rencana suatu pekerjaan	117
Tabel 4. 37 Tingkat Kekompakan dalam Berdiskusi	118
Tabel 4. 38 Tingkat kekompakan dalam menyelesaikan suatu permasalahan....	118
Tabel 4. 39 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Budaya Organisasi (X2) ...	121
Tabel 4. 40 Tingkat ketepatan hasil pekerjaan dengan target kerja	123
Tabel 4. 41 Tingkat kerapihan dari hasil pekerjaan	123
Tabel 4. 42 Tingkat ketelitian dalam melakukan pekerjaan	124
Tabel 4. 43 Tingkat ketelitian dalam menggunakan fasilitas/alat kerja yang digunakan	124
Tabel 4. 44 Tingkat keefektifan waktu dalam melakukan pekerjaan.....	125
Tabel 4. 45 Tingkat kecepatan dalam bekerja dengan tepat	126
Tabel 4. 46 Tingkat kemampuan mencapai target kerja	126
Tabel 4. 47 Tingkat kemampuan untuk melebihi target kerja	127
Tabel 4. 48 Tingkat keahlian yang dimiliki dalam mengisi suatu jabatan atau posisi yang dipercayakan oleh instansi atau atasan.....	127
Tabel 4. 49 Tingkat keahlian melakukan komunikasi terhadap rekan kerja dan atasan	128
Tabel 4. 50 Tingkat hubungan kerja yang baik terhadap rekan kerja	129
Tabel 4. 51 Tingkat hubungan kerja yang baik terhadap atasan	129
Tabel 4. 52 Tingkat kreatifitas dalam memberi solusi permasalahan pekerjaan	130
Tabel 4. 53 Tingkat kreatifitas dalam memberikan ide dalam menyelesaikan pekerjaan.....	130

Tabel 4. 54 Tingkat kekompakan Bersama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.....	131
Tabel 4. 55 Tingkat kekompakan dalam mengatasi hambatan pekerjaan.....	131
Tabel 4. 56 Tingkat Kepedulian terhadap pekerjaan yang dihadapi rekan kerja	132
Tabel 4. 57.....	132
Tabel 4. 58 Tingkat adaptasi terhadap perubahan teknologi.....	133
Tabel 4. 59 Tingkat adaptasi terhadap perubahan lingkungan pekerjaan	133
Tabel 4. 60 Tingkat ketersediaan diri dalam menerima pekerjaan dari atasan ...	134
Tabel 4. 61 Tingkat kemampuan melakukan observasi terhadap pekerjaan yang diberikan.....	134
Tabel 4. 62 Tingkat keaktifan dalam menyelesaikan pekerjaan	135
Tabel 4. 63 Tingkat keaktifan dalam kegiatan rapat kerja	135
Tabel 4. 64 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y)	138
Tabel 4. 65 Uji Multikolinieritas.....	142
Tabel 4. 66 Output Korelasi	144
Tabel 4. 67 Interpretasi Nilai r	145
Tabel 4. 68 Output Kompensasi dan Budaya Organisasi.....	146
Tabel 4. 69 Output Koefisien Regresi.....	147
Tabel 4. 70 Nilai Signifikansi Uji F	148
Tabel 4. 71 Nilai Signifikansi Uji t	148

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Bagaimana membentuk Organisasi.....	39
Gambar 2. 2 Human Resource Management	53
Gambar 2. 3 Paradigma Penelitian.....	56
Gambar 4. 1 Logo Intansi Badan Pendapatan Daerah	88
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung.....	89
Gambar 4. 3 Uji Normalitas	141
Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas <i>Sumber : Hasil Pengolahan Data menggunakan SPSS versi 26 for windows</i>	143

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ananda, Y. P. (2020). Analisa pengaruh kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia. *Al Tijarah*, 6(1), 40. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i1.4428>
- Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Ashari, L. B. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pg. Kebon Agung. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 4(2), 194. <https://doi.org/10.33474/manajemen.v4i2.3886>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Colquitt, Jason, A., Jeffery, A., Lepine, & Michael, W. J. (2011). *Organizational behaviour*. McGraw-Hill.
- Darodjat, & Tubagus, A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*. PT Refika Aditama.
- Deden, T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Revolusi Indonesia*, 2(1), 21–30.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Edison, Emron, & Dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. CAPS.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Herawati, A., Shihab, M., & Wardah, W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Self Efficacy Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship

Behavior (Ocb) Dan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Indoprima Gemilang Surabaya. *Media Mahardhika*, 19(1), 82–91.

<https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i1.199>

Ivancevich, J. M., & Konospake, R. (2014). *Human Resource Management* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.

JUNIOR, D. H. M. (2014). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Territorialização E Caracterização Da População Adscrita Da Equipe De Saúde Da Família* 905, 3(2), 1–46.

<http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127>

Kadarisman, D. M. (2017). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia* (Cetakan 4). Rajawali Pers.

Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber daya manusia (teori dan praktek)*. PT Rajagrafindo Persada.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Kustianingsih, D. D. (2015). *PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Nur Handayani Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*. 4(5).

Mangkunegara, A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, L. R., & H, J. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2014). *Compensation* (11th ed.). New York McGraw-Hill Education.

Mondy, R. W., & Martocchio., J. . (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson Education Limited.

Njanja, L. W., Maina, R. N., Kibet, L. K., & Njagi, K. (2013). Effect of Reward on Employee Performance: A Case of Kenya Power and Lighting Company

- Ltd., Nakuru, Kenya. *International Journal of Business and Management*, 8(21), 41–49. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n21p41>
- Nora Damayanti, & Yulishari. (2020). *Kinerja Karyawan Kontrak Rocky Hotel Padang Dengan*. XIV(02), 117–129.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behaviour* (16th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan prduktivitas kerja*. PT Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (6th ed.). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Tampubulon, & Manahan. (2013). *Perilaku Keorganisasian*. Galia Indonesia.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (R. Pers (ed.)).
- Wibowo, A. S., & Wibowo, S. B. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 5, 60–72.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(03), 387–401.