

PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA KARYAWAN BAGIAN OPERATIONAL DEPARTEMEN PT.PANCARAN DARAT TRANSPORT

Wulandari Angela Mericci Sarayar; Lisnatiawati Saragih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana

Email: wsarayar08.ws@gmail.com; lisnatiawati@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the effect of compensation, career development, and organizational culture on employee productivity in the operational department of PT. Pancaran Darat Transport. The population in this study were 92 operational employees of the PT. Pancaran Darat Transport. The sample used was 92 employees. The sampling method uses saturated sampling technique. Methods of data collection using survey methods, with the research instrument is a questionnaire. Data analysis method using Partial Least Square. This study proves that compensation has a positive and significant effect on employee productivity. Career development has a positive and significant effect on employee productivity. Organizational culture has a positive and significant effect on employee productivity.

Keywords: Compensation, Career Development, Organizational Culture, Employee Productivity.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan dalam operasional departemen PT.Pancaran Darat Transport. Populasi dalam penelitian ini adalah 92 karyawan operasional departemen PT. Pancaran Darat Transport. Sampel yang dipergunakan sebanyak 92 karyawan. Metode penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrumen penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan *Partial Least Square*. Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci : Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Produktivitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah langkah awal dalam proses membentuk sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas bagi perusahaan sehingga mampu mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai (Soelton, 2017).

Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru

namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Sama halnya dalam perusahaan tempat penulis bekerja yang bergerak dalam bidang jasa transportasi ; dengan persaingan sekarang yang semakin tajam menuntut perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas merupakan salah satu ukuran efisiensi, di mana besarnya produktivitas dihitung dari perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Dalam suatu perusahaan, output dan input bergantung pada karyawan yang ada.

Salah satu faktor yang mendorong meningkatnya produktivitas kerja antara lain adalah kompensasi. Kompensasi berarti suatu cakupan yang lebih luas dari sekedar upah, yaitu total biaya yang dikeluarkan untuk pekerja dan biasanya terdiri dari upah pokok, tunjangan yang pasti diberikan setiap bulan, *variable pay*, *benefit* dan *perks*, program pensiun, kantin, seragam dan lain-lain. Kompensasi (*compensation*) merupakan istilah dari buku-buku terbitan Amerika, sedangkan bangsa Inggris dan International *Labour Organizatin* (ILO) lebih mengenal istilah remunerasi (*remuneration*), sedangkan di Indonesia ada yang mengistilahkan dengan sebutan imbalan (Santoso dan Masman, 2016).

Jenis kompensasi itu sendiri terbagi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung terdapat dalam bentuk tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai. Kemudian kompensasi tidak langsung didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang tercakup dalam aspek psikologis yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Sutriani, 2017).

Karir pegawai mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas. Tingkat produktivitas kerja akan memengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Hampir semua karyawan mendapatkan karir di perusahaan tempat dia bekerja, karena pada dasarnya karyawan menginginkan kehidupan yang lebih baik dari sebelumnya (Soelton, 2018).

Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karier dalam suatu perusahaan akan membuat semakin meningkat produktivitas pegawai. Program pengembangan karir sangat penting dilakukan karena untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini maupun di masa mendatang (dalam I Made Dwika Pradnyana, 2019).

Rumusan Masalah. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan bagian operasional PT.Pancaran Darat Transport ?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan bagian operasional PT.Pancaran Darat Transport ?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan bagian operasional PT.Pancaran Darat Transport ?

Tujuan Penelitian. Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

- 1.Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas karyawan bagian operasional PT.Pancaran Darat Transport
- 2.Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas karyawan bagian operasional PT.Pancaran Darat Transport
- 3.Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas karyawan bagian operasional PT.Pancaran Darat Transport

KAJIAN TEORI

Produktivitas Karyawan. Menurut Ruky (2016) Produktivitas karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing- masing karyawan selama periode tertentu. Menurut Yusuf (2015) Produktivitas diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) sehingga $\text{Produktivitas} = f (A \times M)$. Jika ada yang tidak memadai, Produktivitas itu akan dipengaruhi secara negatif.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut menjelaskan bahwa Produktivitas merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan peranya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kompensasi. Menurut Hasibuan (2016), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2015), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2016) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan.

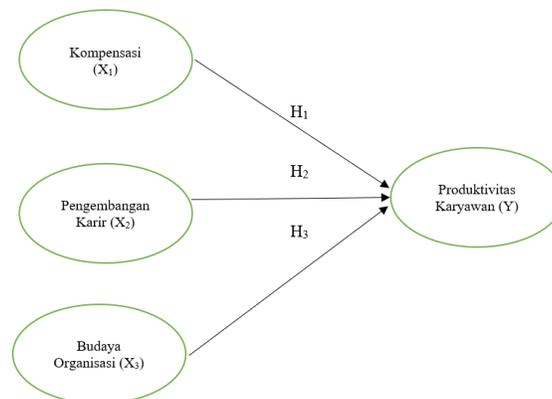
Pengembangan Karir. Menurut Marwansyah, (2016) karir adalah pola aktivitas dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, posisi jabatan, tugas-tugas dalam jabatan, keputusan, dan penafsiran subyektif tentang peristiwa-peristiwa yang terkait dengan pekerjaan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang.

Menurut Handoko (2015) Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang di tangani atau di pegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Melihat pengertian karir dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa karir adalah segala jabatan seseorang didalam suatu perusahaan yang menggambarkan segala perkembangan individu karyawan didalam jenjang karir selama masa kerjanya.

Budaya Organisasi. Menurut Robbins and Judge (2015), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Selain itu, Handoko (2015) menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat bersama, diambil untuk memberikan asumsi implisit bahwa kelompok yang memegang dan menentukan bagaimana cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan. Adapun menurut Marwansyah (2016) Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, kepercayaan dan pemahaman yang penting dan sama-sama dimiliki oleh para anggotanya. Budaya organisasi menyatakan nilai-nilai atau ide-ide dan kepercayaan bahwa yang sama-sama dianut oleh para anggota itu seperti terwujud dalam alat-alat simbolis seperti mitos, upacara, cerita, legenda, dan bahasa khusus.

Dari beberapa definisi menurut para ahli diatas maka jelaslah bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat keyakinan, nilai, norma, kebiasaan, sikap dan perilaku anggota dalam suatu organisasi yang diciptakan atau dikembangkan oleh sekelompok orang yang menjadi pedoman bersama dalam melakukan interaksi organisasi guna memecahkan masalah internal dan eksternal, serta menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Kerangka Pemikiran



Berdasarkan Hubungan antar variabel kerangka pemikiran diatas, maka peneliti merumuskan Hipotesis sebagai berikut :

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

H2: Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

METODE

Waktu dan Tempat Penelitian. Penelitian ini dilakukan pada PT.Pancaran Darat Transport yang berlokasi di l. Tanah Merdeka No.20A, RT.12/RW.12, Kali Baru, Kec. Cilincing, Kota Jkt Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14110. Adapun penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari 2019 – Oktober 2020.

Desain Penelitian. Desain Penelitian adalah rancangan penelitian yang akan digunakan sebagai pedoman untuk melakukan proses penelitian. Dalam penelitian ini desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tentang hubungan yang bersifat sebab dan akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependent (variabel terikat) Desain penelitian ini berguna untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi sebagai variabel eksogen terhadap Pengembangan Karir sebagai variabel Endogen. Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), pendekatan kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Antar keseluruhan variabel-variabel ini diukur sehingga data-data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.

Populasi dan Sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT.Pancaran Darat Transport sebanyak 92 karyawan. Dan dengan keterbatasan populasi yaitu 92, maka semua populasi dijadikan sampel yaitu 92 responden.

Metode Pengumpulan Data. Dalam penelitian ini, menggunakan survey dan melakukan penyebaran kuisioner secara langsung pada objek penelitian yaitu pada Karyawan PT.Pancaran Darat Transport.

Metode Analisis Data. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Component atau Variance Based Structural Equation Model* dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program *Partial Least Square (Smart-PLS)* versi 3.0 PLS. Selain digunakan untuk mengonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten (Ghozali, 2015). Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menguji Measurement Model (Outer Model)
2. Menguji Model Struktural atau Uji Hipotesis (Inner Model)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil deskriptif penelitian, terdapat karakteristik responden sebesar 93 responden, dimana mayoritas responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 78%. Kemudian dari segi usia responden yang memiliki usia antara 21-30 tahun sebesar 57%. Lalu dari karakteristik Pendidikan terakhir didominasi oleh responden dengan Pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 65%. Kemudian dari karakteristik masa kerja <5 Tahun, sebesar 70% responden.

Tabel 1. Hasil Pengujian *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Budaya Organisasi	0.814
Kompensasi	0.806
Pengembangan Karir	0.800
Produktivitas Karyawan	0.766

Diketahui bahwa seluruh variabel penelitian valid. Hal tersebut dikarenakan nilai AVE berada di atas ketentuan sebesar 0,50 (Ghozali, 2014).

Tabel 2. Hasil Uji *Cronbach's Alpha*

Variabel	CA
Budaya Organisasi	0.967
Kompensasi	0.952
Pengembangan Karir	0.964
Produktivitas Karyawan	0.956

Semua konstruk dalam penelitian dinyatakan Reliabel dikarenakan nilai Cronbach's Alpha untuk semua konstruk adalah di atas 0,70.

Tabel 3. Hasil Uji Nilai R-Square (R^2)

	R Square
Produktivitas Karyawan	0.971

Nilai R-Square untuk konstruk Produktivitas Karyawan sebesar 0,971. Berarti model tersebut memiliki tingkat goodness-fit model yang baik. Hal ini juga berarti variabilitas Produktivitas Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel dalam model yaitu Kompensasi, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi sebesar 97,1%.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics ((O/S/STDEV))	P Values	Keterangan
Budaya Organisasi -> Produktivitas Karyawan	0.267	3.118	0.002	Positif - Signifikan
Kompensasi -> Produktivitas Karyawan	0.158	2.150	0.032	Positif - Signifikan
Pengembangan Karir -> Produktivitas Karyawan	0.572	7.262	0.000	Positif - Signifikan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat diketahui:

1. Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan
Nilai original sample estimate variabel Kompensasi terhadap variabel Produktivitas Karyawan adalah positif yaitu sebesar 0.158. Kemudian, terlihat t statistik sebesar $2.150 \geq 1,96$ (Ghozali, 2014) sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan. Dengan demikian, Hipotesis H1 dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Kesimpulannya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
2. Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan

Nilai original sample estimate variabel Pengembangan Karir terhadap variabel Produktivitas Karyawan adalah positif yaitu sebesar 0.572. Kemudian, terlihat t statistik sebesar $7.262 \geq 1,96$ (Ghozali, 2014) sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan. Dengan demikian, Hipotesis H2 dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Kesimpulannya Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

3. Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan

Nilai original sample estimate variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Produktivitas Karyawan adalah positif yaitu sebesar 0.267. Kemudian, terlihat t statistik sebesar $3.118 \geq 1,96$ (Ghozali, 2014) sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan. Dengan demikian, Hipotesis H3 dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Kesimpulannya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Artinya kebijakan kompensasi yang tepat dan adil sesuai dengan beban kerja karyawan akan memberikan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja sehingga secara signifikan dapat meningkatkan produktivitasnya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Artinya kebijakan pengembangan karir yang jelas, seorang karyawan akan terus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya demi mencapai tingkatan karir yang diinginkan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Karyawan yang percaya dan menjalani budaya organisasi pada suatu perusahaan akan mampu meningkatkan produktivitasnya dikarenakan pekerjaan yang dilakukan saat ini telah sejalan dengan nilai-nilai yang dianut perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran yang mungkin digunakan sebagai masukan bagi pihak PT Pancaran Darat Transport dan peneliti selanjutnya, beberapa saran yang perlu disampaikan adalah :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada nilai loading factor variable Kompensasi terdapat pada pernyataan “Perusahaan memberikan bonus terhadap prestasi kerja”. Disarankan agar perusahaan dapat secara konsisten menerapkan hal tersebut sehingga produktivitas karyawan dapat terlaksana dengan maksimal dan juga dapat bertahan mengikuti konsistensi dari perusahaan.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa nilai rata-rata terendah jawaban responden pada variabel Budaya Organisasi yaitu “Setiap karyawan diberi kebebasan untuk kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya”. Perusahaan sebaiknya dapat memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tetap didasarkan pada SOP yang berlaku, agar dengan kebebasan tersebut karyawan akan merasa nyaman untuk dapat memaksimalkan produktivitas nya dalam bekerja. Selanjutnya berikut sejumlah saran akademis yang dapat menjadi perhatian bagi para penelitian di masa mendatang, antara lain sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya bisa mengembangkan kembali variabel dan indikator yang belum digunakan dalam penelitian ini. Misalnya variabel stress kerja, kepuasan kerja dan iklim organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahiabor, Godson. (2014). "The Impact of Corporate Culture on Productivity of Firms in Ghana: A Case of Vodafone Ghana". *Problems of Management Journal*. Vol. 9 No. 3
- Agustini dan Sagung. (2019). "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan" . *Jurnal Manajemen*. Vol. 8 No. 1
- Ardika Sulaeman. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, *Trikonomika Volume 13, No.1, Hal 91-100 ISSN 1411-514 X (print)/ISSN 23557737 (online)*.
- Bahri Samsul. (2016). "Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan". *Journal Ecoment Global*. Vo. 1 No. 1
- Benyamin Richard Manery, Victor P. K. Lengkong, dan Regina T. Saerang. 2018. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas". *Jurnal Emba*. Vol. 6 No. 4
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Budi, Andi., Patricia Dhiana Paramita., dan Heru Sri Wulan. (2016). "Pengaruh pengembangan karir dan komunikasi terhadap komitmen karyawan yang berdampak pada produktivitas kerja di CV. TIRTA MINERVA SEMARANG". *Journal Of Management*. Vol. 2 No. 2.
- Caroline, Uwannah Ngozi., Michael Adam Eteete., and Onyinyechi Gift Mark. (2019). "Work Environment, Compensation and Teachers' Productivity: Evidence from Ogun State, Nigeria". *European Journal of Scientific Research*. Vol. 154 No.1
- Daniel, Cross Ogohi. (2019). "Effects of Incentives on Employees Productivity". *International Journal of Business Marketing and Management*. Vol. 4 Issue.1
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Drastitin., Robert Siregar., dan Nurminingsih. (2016). "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Badan Pengelola dan Pengembangan Taman Mini Indonesia Indah". *Jurnal Administrasi dan Manajemen*. Vol. 7 No. 1
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Felipe, Carmen M., José L. Roldán., and Antonio L. Leal-Rodríguez. (2017). "Impact of Organizational Culture Values on Organizational Agility". *Sustainability Journal*. Vol. 9.
- Fransisko Saverio dan Wilma Laura Sahetapy. (2018). "Analisis Korelasi Budaya Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan CV.Berkat Sejati". *Agora Jurnal Manajemen*. Vol. 6 No. 1
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Undip.

- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen*. Edisi kedua. Yogyakarta :BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- I Made Dwika Pradnyana. (2019). "Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan". *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 9.
- Kelechi, Nnorom Goodluck., Akpa V.O., and Egwuonwu T.K. (2016). "The Effect of Compensation Administration on Employee Productivity". *Arabian Journal of Business and Management Review*. Vol. 5 No. 8.
- Kelepile, Kabelo. (2015). "Impact of Organizational Culture on Productivity and Quality Management: a Case Study in Diamond Operations Unit, DTC Botswana". *International Journal of Research in Business Studies and Management*. Vol. 2 Issue. 9
- Laili, Wakhidah Nur Rohmatul dan Khoirul Anwar. (2018). "Pengaruh Budaya Organisasi Syariah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi Islam*. Vol. 1 No. 1.
- Lucifora, Claudio. (2015). "Performance-related pay and labor productivity". *IZA World of Labor*. Vol. 152.
- Mahdiyeh, Mohammad., Hosein Nakhaei., Ali Kebriaei. (2016). "Impact of Organizational Culture on Productivity: A Study among Employees of Ministry of Youth and Sports, Iran". *International Journal of Humanities and Cultural Studies*. Vol. 3 Issue. 3
- Manery, Benyamin Richard., Victor P. K. Lengkong., dan Regina T. Saerang. (2018). "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara". *Jurnal Emba*. Vol. 6 No. 4.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- McShane and Von Glinow. (2015). *Organizational Behaviour : Emerging Knowledge Global Realit*. New York: Mc Graw-Hill Company.
- Mochamad Soelton, Lisa Budiyan (2017). "Pengaruh Keselamatan Kerja (K3) dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tripari Tangerang". *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol.3, No.02
- Mochamad Soelton, Iwan Gustiawan, Laila Fazriyanti (2018). "Pengaruh Ketertarikan Kerja, Jenjang Karir dan Standar Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Wilayah Jakarta 1 Status Pegawai Tetap". *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol.4 No.1
- Mondy dan Noe. (2013). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munthe, Rikawati Ginting. (2018). "Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Pegawai Honorer Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidikalang". *Jurnal Ilmiah Skylandsea*. Vol. 2 No. 2
- Nawawi, Hadari. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Nitisemito, Alex. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.
- Nurmalasari. (2016). "Dampak Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak". *Jurnal Evolusi*. Vol. 4 No. 2.

- Oluwaseun, Okesina., Oluwole O. Iyiola., Ogunbowale Benjamin M., Ogueyungbo Opeyemi., Dada Oluwabusola. (2018). *“The Roles of Organizational Culture in Organizational Productivity (A Study of May And Baker Nig. Plc Ota, Ogun State)”*. IOSR Journal of Business and Management. Vol. 20 Issue.1
- Rebecca, Tetteh., Safura Mohammed., and Ayisha Ahmed Azumah. (2017). “What is the effect of wages and supervision on productivity? The perspective of Sunyani Technical University staff”. Munich Personal RePEc Archive. Vol. 6 No. 11
- Rivai, Veithzal Zainal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT. Raja Grafindo
- Robbins, Stephen R. (2013). *Organizational Behavior*. Fifteenth Edition. USA: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, Ahmad S. (2016). *Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji, dan Remunerasi*. Jakarta: PT. Intipesan Pariwara.
- Santoso, Yussy dan Ronnie Masman. (2016). *A Pratical Guindance To Executive Compensation Management*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, Nasruddin. (2017). “Pengaruh Performance, Orientasi dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Gudang Garam Tbk Cabang Medan”. *Jurnal Ilmiah Dunia Ilmu*. Vol. 3 No. 1
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Supendy, Rustam dan Harsum. (2018). “Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kendari”. *Jurnal Mega Aktiva*. Vol. 7 No. 2
- Sutriani, Anis. (2017). “Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Dan Likuiditas Terhadap Return Saham Dengan Nilai Tukar Sebagai Variabel Moderasi Pada Saham LQ-45”. *Journal of Business and Banking*. Vol. 6 No. 4.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syamsuddinnor. (2014). “Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin”. *Jurnal Socioscientia*. Vol. 6 No. 1.
- Terry, George. (2016). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Angkasa.
- Yusuf, (2015). “Pengaruh Diklat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Bireun”. *Jurnal Kebangsaan*, Vol.4 No.7
- Wahyuningsih, Ida Tri., Elva Nuraina., dan Nik Amah. (2017). “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Paru Dungus Madiun”. *The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi - Universitas PGRI Madiun*. Vol. 5 No. 1
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.