

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI AIR MINUM CUP PADA PT. TIRTA OSMOSIS
SAMPURNA BANYUASIN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

GITA OKTAVIANI

NPM. 18.01.11.0050

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : GITA OKTAVIANI
Nomor Pokok/NIM : 1801110050
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI AIR
MINUM CUP PADA PT. TIRTA OSMOSIS
SAMPURNA BANYUASIN

Pembimbing Skripsi : ,

Tanggal 11 April 2022 Pembimbing I : 
Baidowi Abdhie, SE.MP.
NIDN. 0210116101

Tanggal 11 April 2022 Pembimbing II : 
Umi Hasanah, SE., MM.
NIDN. 0220016002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi 



Dr. Msy. Mikial, SE.Si,Ak,CA,CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi


Mariyam Zanariah, SE., MM.
NIDN. 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

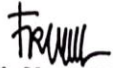
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Gita Oktaviani
Nomor Pokok : 1801110050
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI AIR
MINUM CUP PADA PT. TIRTA OSMOSIS
SAMPURNA BANYUASIN

Pembimbing Skripsi

Tanggal 11 April 2022 Ketua Penguji :  Baidowi Abdhie, SE.MP.
NIDN. 0210116101

Tanggal 11 April 2022 Penguji I :  Umi Hasanah, SE., MM.
NIDN. 0220016002


Tanggal 11 April 2022 Penguji II :  Frecilia Nanda Melvani, SE,MM.
NIDN. 0205069001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi




Dr. Msy. Mikial, SE, M.S, AK, CA, CSRS.
NIDN. 0205026401




Marivam Zanariah, SE.,MM.
NIDN/ 0222096301

MOTTO :

- Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil, tapi berusahalah menjadi manusia yang berguna.
- Jadikan senyummu sebuah ibadah untuk kemenangan batin dan semangat dalam perjalanan hidup.
- Tak henti untuk selalu berdo'a kepada ALLAH SWT untuk mewujudkan cita-cita dan melihat senyuman dari orang yang tercinta.

Kupersembahkan kepada :

- ❖ Allah SWT
- ❖ Bapak dan Mamak tercinta
- ❖ Almamaterku tercinta

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gita Oktaviani

NPM : 1801110050

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila ditemukan hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala nikmat, rahmat, taufiq dan hidayah-nya dan tidak lupa penulis panjatkan salawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “ PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI AIR MINUM CUP PADA PT. TIRTA OSMOSIS SAMPURNA BANYUASIN ”. Skripsi ini untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) Program Studi Manajemen Strata Satu Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan ini penulis ingin menyampaikan ucapan rasa terima kasih kepada ;

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Baidowi Abdhie, SE,. MP. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penulisan Skripsi ini.
5. Ibu Umi Hasanah, SE,. MM. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi ilmu pengetahuan selama menimba ilmu di Fakultas Ekonomi Tridianti Palembang.

7. Pimpinan dan seluruh Karyawan PT. Tirta Osmosis Sampurna Banyuasin yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Bapak dan Mamak yang selalu memberikan Do'a dan dukungan.
9. Teman-teman Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Kepada semua pihak yang telah membantu penulis, dengan segala kerendahan hati, penulis banyak menyampaikan terima kasih. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal bagi kebaikan yang diberikan.

Akhir kata, penulis berharap semoga Skripsi penelitian ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Palembang, Maret 2022

Penulis,

Gita Oktaviani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKAN	6
2.1 Kajian Teoritis	6
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	6
2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	7
2.1.3 Dimensi Budaya Organisasi	8
2.1.4 Indikator Budaya Organisasi	8
2.2 Kepemimpinan	10
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	10

2.2.2	Fungsi Kepeimpinan	10
2.2.3	Syarat-syarat Kepemimpinan	11
2.2.4	Indikator Kepemimpinan	12
2.2.5	Metode Kepemimpinan	12
2.3	Kompensasi.....	17
2.3.1	Pengertian Kompensasi.....	17
2.3.2	Bentuk-bentuk Kompensasi	18
2.3.3	Tujuan Kompenasi.....	19
2.3.4	Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	19
2.4	Kinerja Karyawan	20
2.4.1	Pengertian Kinerja	20
2.4.2	Faktor Kinerja yang Baik	21
2.5	Indikator Kinerja	23
2.6	Penelitian Lain yang Relavan	23
2.7	Kerangka Berfikir.....	25
2.8	Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN27

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	27
3.1.1	Tempat Penelitian	27
3.1.2	Waktu Penelitian.....	27
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.2.1	Sumber Data	28
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	28
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling.....	29
3.3.1	Populasi	29
3.3.2	Sampel.....	30
3.3.3	Sampling.....	30
3.4	Rancangan Penelitian	30
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	31
3.5.1	Variabel	31

3.5.2	Defenisi Operasional	31
3.6	Instrumen Penelitian.....	33
3.6.1	Uji Validitas	34
3.6.2	Uji Reabilitas.....	35
3.7	Teknik Analisis	35
3.7.1	Uji Asumsi Klasik	35
3.7.1.1	Uji Normalitas	36
3.7.1.2	Uji Multikolinearitas	36
3.7.1.3	Uji heteroskedastisitas.....	37
3.7.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	37
3.7.3	Analisis Koefisien Deteriminasi (R^2)	39
3.7.4	Uji Hipotesis Simultan (F)	39
3.7.5	Uji Hipotesis Persial (t).....	40
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1	Hasil Penelitian.....	42
4.1.1.	Sejarah Singkat Perusahaan	42
4.1.2.	Visi dan Misi Perusahaan.....	43
4.1.3.	Struktur Organisasi	43
4.2	Pembahasan dan Interpretasi.....	52
4.2.1.	Deskripsi Profil Responden	52
4.2.2.	Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	52
4.2.3.	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2.4.	Jumlah Responden Berdasarkan pendidikan Terakhir	54
4.2.5.	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
4.3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	55
4.3.1.	Uji Validitas	55
4.3.2.	Uji Reliabilitas.....	58
4.4	Uji Asumsi Klasik	59
4.4.1.	Uji Normalitas	59
4.4.2.	Uji Multikolinieritas	60

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas	60
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	61
4.6 koefisien Determinasi R^2	63
4.7 Uji Hipotesis	64
4.7.1. Uji F (Uji Simultan).....	64
4.7.2. Uji t (Uji Parsial)	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran.....	69
Daftar Pustaka	71

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Lain yang Relevan	23
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	27
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	32
Tabel 3.3 Skala Likert	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	55
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1).....	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X2)	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3).....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	64
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	65
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	45
Gambar 4.2 Uji Normalitas	60
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	62

ABSTRAK

GITA OKTAVIANI. “ Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi air minum cup pada PT. Tirta Osmosis Sampurna Banyuasin ” (dibawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, SE.MP. dan Ibu Umi Hasanah, SE., MM.)

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji apakah Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi merupakan variabel variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi air minum cup pada PT. Tirta Osmosis Sampurna Banyuasin sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden secara simultan dan persial.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari persamaan regresi linier berganda $Y = 16,366 + 0,205X_1 + 0,267X_2 + 0,541X_3 + e$ dengan menggunakan SPSS 26. Hasil uji F F_{hitung} sebesar 55,219 dengan signifikansi 0,000. Oleh karena itu nilai signifikansi jauh lebih kecil daripada konstan (α) 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Budaya Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Kompensasi (X_3) Secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi Kinerja karyawan (Y) secara signifikan. Hasil uji t menunjukkan t_{hitung} pada variabel budaya organisasi = 2,570 dengan nilai signifikan = 0,012 < 0,05 yang berarti ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan t_{hitung} pada variabel kepemimpinan = 3,044 dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05 yang berarti ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan t_{hitung} pada variabel kompensasi = 7,995 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

GITA OKTAVIANI. “ Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi air minum cup pada PT. Tirta Osmosis Sampurna Banyuasin ” (dibawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, SE.MP. dan Ibu Umi Hasanah, SE., MM.)

The purpose of this study is to test whether Organizational Culture, Leadership and Compensation are variable variables that affect the performance of employees of the cup drinking water production department at PT. Tirta Osmosis Sampurna Banyuasin sample in this study amounted to 70 respondents simultaneously and persianl.

Based on the results of research obtained from the multiple linear regression equation $Y = 16,366 + 0,205X_1 + 0,267X_2 + 0,541X_3 + e$ using SPSS 26. Hasi test F_{hitung} of 55,219 with significance of 0,000. Therefore the value of significance is much less than the constant (α) 0.05 it can be stated that independent variables that include Organizational Culture (X_1), Leadership (X_2), and Compensation (X_3) simultaneously or together affect employee performance (Y) significantly. The results of the t test showed a calculation on the organizational culture variable = 2,570 with a significant value = 0,012 < 0.05 which means there is a significant influence of organizational culture on employee performance. The results of the t test showed numeracy in the leadership variable = 3,044 with a significant value of 0.003 < 0.05 which means there is a significant influence of leadership on performance. Furthermore, the results of the t test showed calculations on the compensation variable = 7,995 with a significant value of 0,000 < 0.05 which means there is a significant influence of compensation on performance.

Keywords : Organizational Culture, Leadership, Compensation, Employee

Performance

RIWAYAT HIDUP

Gita Oktaviani, dilahirkan di Sukamoro pada tanggal 29, oktober 1998 dari Ayah Doso Pramono dan Ibu Zaidatun ia anak ke 2 dari 3 Bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 3 Talang Kelapa, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2014 di SMP Negeri 1 Talang Kelapa dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah menengah Atas pada tahun 2017 di SMA Negeri 1 Talang Kelapa pada tahun 2018 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Universitas Tridiananti Palembang.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu lembaga yang dijalankan untuk menghasilkan barang atau jasa untuk dijual agar dapat melayani permintaan konsumen. Untuk menjalankan perusahaan operasinya membutuhkan sumber daya yang kompeten dan berkualitas. Pada era globalisasi sekarang ini, semua organisasi bisnis harus mampu beradaptasi dan memperkuat usahanya agar mampu bersaing, sehingga dapat menjawab semua tantangan dimasa yang akan datang.

Sumber daya manusia menjadi faktor penggerak dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten sehingga dapat meningkatkan mutu dan kualitas bisnis, oleh karena itu, dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan professional.

Pada dasarnya kinerja yang baik dan hebat adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang ditetapkan. Kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan produktivitas sehingga tujuan organisasi tersebut bisa tercapai. Tentunya ini semua tidak semudah membalikkan telapak tangan. Pihak manajemen secara langsung perlu mengontrol dan memberikan teknik untuk menghasilkan kinerja yang terbaik. Sehingga karyawan bisa dengan mudah bekerja tanpa ada rasa terbebani dan hubungan antara manajemen dan bawahan semakin kuat.

Untuk itu, organisasi sangat perlu mengetahui dan memperhatikan faktor-faktor memengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya, yaitu budaya organisasi, kepemimpinan dan kompensasi.

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur – unsur ini untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Pada proses ini pemimpin mempunyai peran yang sangat besar dalam menentukan pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. Seorang pemimpin dituntut untuk memberikan arahan yang jelas terhadap visi dan misi organisasi tersebut, dan mampu menjalankan organisasi dengan baik agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Selain budaya organisasi dan kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi. Dengan dijalankan sistem pemberian kompensasi yang adil dan baik, maka diharapkan akan dapat mendorong karyawan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila sistem evaluasi kinerja pada suatu organisasi dapat menggambarkan usaha dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya dengan baik,

maka akan terlihat perbedaan hasil kerja antara karyawan satu dan yang lain. Dengan demikian karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya karena semakin bagus kinerjanya maka karyawan tersebut akan memperoleh imbalan kompensasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lainnya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja disuatu perusahaan dibutuhkan adanya budaya organisasi yang baik mampu membuat karyawan bekerja secara maksimal tanpa merasa tertekan dan dipaksa, penerapan kepemimpinan yang baik yang dapat mengarahkan karyawan agar melaksanakan pekerjaan dengan maksimal, dan diperlukan pemberian balas jasa dalam bentuk pemberian kompensasi yang sesuai dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya akan mendorong para karyawan untuk berkerja lebih baik sehingga dapat menimbulkan kelancaran jalannya kinerja karyawan yang baik pada perusahaan. Dari kerangka teori tersebut penulis menjadikan PT. Tirta Osmosis Sampurna sebagai objek penelitian, Perusahaan tersebut bergerak dalam bidang industri air minum dengan produk air minum dalam kemasan (AMDK) merk Alfa One.

Dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “ Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi Air Minum Cup Pada PT. Tirta Osmosis Sampurna Banyuasin ”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Osmosis Sampurna Banyuasin?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Osmosis Sampurna Banyuasin?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Osmosis Sampurna Banyuasin?
4. Apakah kompensasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Osmosis Sampurna Banyuasin?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

- a. Budaya organisasi, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Osmosis Sampurna Banyuasin?
- b. Budaya organisasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Osmosis Sampurna Banyuasin?

- c. Kepemimpinan berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Osmosis Sampurna Banyuain?
- d. Kompensasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Osmosis Sampurna Banyuasin?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini dapat memberikan hasil sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis

Menambah pengalaman dan pengetahuan serta menambah wawasan penulis dalam mengimplementasikan Ilmu yang diperoleh selama dibangku kuliah dengan melakukan penelitian tentang Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada suatu perusahaan.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tirta Osmosis Sampurna Banyuasin.

- c. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, referensi, dan menyajikan informasi mengenai pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagi peneliti berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, M. A. (2018). KEPEMIMPINAN, KOMITMEN, DAN BUDAYA ORGANISASI MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT. SUMRE1CON DI KOTA BALIKPAPAN: Studi Kasus: PT. SUMRE1CON DI KOTA BALIKPAPAN. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(1), 32-44.
- Dr. M. Kadarisman. 2014. Manajemen Kompensasi, Edisi 2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Edison, Emron, dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu April 2016. Bandung: Alfabeta.
- Fajar Nur'aini Dwi Fatimah, 2017, Panduan Praktik Evaluasi Kinerja Karyawan, Quadrant : Bantul.
- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(2018), 1107-1134.
- Hasbi, Mareta. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK (ALFAMART) Area Talang Kelapa, 14-15.
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara : Jakarta
- Kartono, Kartini. 2020. Pemimpin dan Kepemimpinan, Edisi 20. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Matutina. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua. Jakarta : Sarana Indonesia.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.

- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. Universitas Tridianti Palembang, Fakultas Ekonomi. 2021.
- Risma Wanti Panjaitan. (2019). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. pln (Persero) UIP3B Sematera UPT Palembang, 23-24.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Sandi, Kurnia. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sriwijaya Kecamatan Plakat Tinggi, 10-15.
- Simamora, Henry. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Erlangga. Jakarta
- Sinambela, Lijan, Poltak. 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Keenam, CV Alfabeta, Bandung.
- Sulbahri Madjir, Kamsrin, Sa'I, Baidowi Abdhie, (2015). Panduan Pengelolaan Data Dengan Program SPSS. Edisi Revisi. Palembang: UNSRI Press.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenada media Group
- Syaid Maulana, 2014. Peranan Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi dalam Membentuk Komitmen Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.
- Veithzal, Rivai., 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Wibowo, 2012, Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga, Cetakan Keenam, Rajawali Pers : Jakarta.
- Wibowo. 2016. Budaya Organisasi, Edisi Kedua, Cetakan Keempat. Jakarta : Rajawali Pers

