

Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Paramount Enterprise International

by Dwi Sri Dani Afriza

Submission date: 24-Sep-2024 08:33AM (UTC+0700)

Submission ID: 2463590180

File name: Digital_Vol_3_no_3_September_2024_hal_371-398.pdf (1.25M)

Word count: 6848

Character count: 41149

Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Paramount Enterprise International

Dwi Sri Dani Afriza ^{1*}, Lukman Krisna Adi Putra ²

^{1,2} Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang, Indonesia

Email: dsafriza@unis.ac.id*

Abstract, Human resources are a very important part of a company to grow and excell in its business. The reason for this research to be conducted is because only limited research has been to study the influence of work culture, compensation, and work motivation on job satisfaction and employee performance. The researcher used a quantitative research approach. This study used a Slovin sample of 92 people from a population of all employees at PT. Paramount Enterprise International, totaling 1.220 people. The technical analysis of the primary data from questionnaire results includes instrument testing, classical assumption testing, and hypothesis testing. Data processing is performed using the SPSS-22 and the research results indicates that work culture, compensation, and motivation have positive and significant effect on job satisfaction. Work culture, compensation, and motivation also have a positive and significant effect on performance. Simultaneously, work culture, compensation, and work motivation have a positive and significant effect on job satisfaction and performance.

Keywords: Work culture, Compensation, Work motivation, Job satisfaction, Company Performance.

Abstrak, Sumber daya manusia merupakan bagian dari sebuah perusahaan yang sangat penting dalam perkembangan perusahaan. Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena belum banyak penelitian sebelumnya yang mempelajari pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel slovin berjumlah 92 orang dari populasi seluruh karyawan PT. Paramount Enterprise International dengan jumlah 1220 orang. Teknis analisis dari data primer yang dihasilkan dari kuesioner meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 22 dan hasil penelitian menunjukan bahwa budaya kerja, kompensasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya kerja, kompensasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan bahwa budaya kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Kata Kunci: Budaya kerja, Kompensasi, Motivasi kerja, Kepuasan kerja, kinerja, perusahaan

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah suatu bentuk perasaan dan sikap dalam menjalankan pekerjaan dengan Bahagia. Rasa puas dan bahagia karyawan diperoleh jika perusahaan memberikan dan memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik. Aspek kepuasan kerja karyawan meliputi beberapa bentuk yaitu pekerjaan yang cocok dan menyenangkan, gaji yang sesuai kompetensi, fasilitas yang diberikan perusahaan, peraturan dan perlakuan manajemen serta komunikasi dalam kerja tim. Budaya kerja adalah nilai-nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang diadopsi dan dipraktikkan oleh anggota organisasi. Budaya kerja adalah hal yang penting dan bisa digunakan sebagai alat untuk menentukan dan mendefinisikan sistem nilai, norma dan keyakinan dalam suatu organisasi yang telah disepakati bersama dan juga dapat dijadikan panduan perilaku dalam memecahkan masalah di suatu organisasi (Mangkunegara 2017:316).

Budaya kerja sangat erat kaitannya terhadap kepuasan kerja. Jika pandangan dari seorang karyawan terhadap budaya kerja perusahaan terasa baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Hal sebaliknya terjadi ketika karyawan menyadari bahwa budaya kerja dalam suatu organisasi kurang baik, maka karyawan tersebut akan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Dalam menjalankan budaya kerja yang baik perlu diberikan kompensasi antara manajemen perusahaan dengan karyawan disetiap divisi. Motivasi kerja harus diperhatikan perusahaan kepada karyawan dan dapat memberikan hasil yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika motivasi yang diberikan kurang maka akan berpengaruh pada kinerja dan target kerja.

Salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kinerja ini harus diketahui dan didukung oleh semua pihak untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Penilaian kinerja mempunyai manfaat untuk peningkatan prestasi kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, penyesuaian kompensasi, memperbaiki kesalahan desain pekerjaan, keputusan penempatan, memperbaiki penyimpangan proses staffing, kebutuhan latihan dan pengembangan, kesempatan kerja yang adil, mengurangi ketidakakuratan informasi, dan membantu menghadapi tantangan external. Masih banyaknya permasalahan rendahnya kinerja perusahaan disebabkan antara lain:

1. Budaya perusahaan yang belum sesuai dengan kondisi karyawan seperti budaya penampilan dan budaya perilaku, yang dapat menghambat pencapaian target serta kinerja kerja perusahaan.
2. Kurangnya program kesejahteraan karyawan untuk peningkatan kinerja, seperti promosi jabatan dan insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan
3. Kepuasan kerja bagi karyawan masih rendah dikarenakan kompensasi, pencapaian keinginan karyawan, fasilitas dan pengembangan karir yang masih minim

Pada penelitian terdahulu menunjukan pengaruh simultan variabel kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja, dimana kompensasi dan motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Deswarta (2017)), tetapi tidak membahas pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja yang berakibat terhadap peningkatan kinerjanya. Dalam penelitian yang lain, lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja secara simultan dan individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Saleha (2016)), tetapi tidak membahas secara simultan pengaruh budaya kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja yang mediasi melalui kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, perumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Paramount

Enterprise International

2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Paramount Enterprise International
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Paramount Enterprise International
4. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Paramount Enterprise International
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Paramount Enterprise International
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Paramount Enterprise International
7. Bagaimana pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Paramount Enterprise International
8. Bagaimana pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Paramount Enterprise International
9. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Paramount Enterprise International
10. Bagaimana pengaruh budaya kerja, kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Paramount Enterprise International

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan survei dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Tujuan dari pengumpulan data ini yaitu untuk mengetahui dan mendapatkan informasi mengenai responden yang mewakili populasi dalam hubungan pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan PT Paramount Enterprise International. Data tersebut dilakukan analisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang sudah dibuat.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Paramount Enterprise International dengan jumlah 1220 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menghitung jumlah sampel yang akan menjadi perwakilan dari keseluruhan populasi sebagaimana yang dijelaskan oleh Sugiyono (2013:81).

Keterangan :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

n = Jumlah sampel

N = populasi

e = margin of error max, tingkat kesalahan maksimal yang ditoleransi 10%

Margin error 10% untuk menentukan besaran sampel dalam populasi. Semakin kecil tingkat signifikansi maka semakin besar data yang diperlukan, dengan tingkat signifikansi 10% menjadikan pengumpulan data lebih mudah karena jumlah data yang tidak terlalu besar. Ketersediaan tenaga dan waktu dalam pengambilan data sampel menjadi dasar ditentukannya taraf kesalahan 10%.

Dengan menggunakan rumus diatas, maka sampel penelitian ini dengan nilai $N = 1220$, $e = 10\%$, maka jumlah sample yang diperlukan, $n = 92$.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Dalam analisis data kuantitatif terdapat pengujian validitas dan reliabilitas tentang isi dari kuesioner melalui skor yang didapatkan dari jawaban responden (Sunnyoto 2016:115).

1). Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas akan dilakukan secara internal untuk mencapai validitas instrument.

2). Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu ukuran dari kestabilan dan konsistensi jawaban responden terhadap isi dari pertanyaan kuesioner. Kuesioner bisa disebut reliabel jika jawaban dari responden terhadap kuesioner adalah konsisten. Uji reliabilitas yaitu hasil pengukuran dalam penelitian dengan objek yang sama tetap akan menghasilkan data yang sama juga (Sugiyono 2013:130). Penentuan reliabel suatu penelitian dapat menggunakan *alpha Cronbach*. Jika *alpha Cronbach* $> 0,60$ maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel, dan jika dibawah 0,60 kuesioner tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan jika tidak terjadi penyimpangan data pada model regresi.

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Imam Ghazali 2011:160). Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria menurut Imam Ghazali (2011:164) sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data

penelitian adalah normal.

- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Imam Ghazali 2011:105). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai $VIF > 10$ dan *Tolerance* $< 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
- b. Jika nilai $VIF < 10$ dan *Tolerance* $> 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan dua dasar hal yaitu tingkat signifikat dan probabilitas serta tingkat kepercayaan.

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua digunakan analisis regresi linear berganda (Sugiyono 2013:210). Berikut ini model persamaan regresi linear berganda (Sugiyono (2013:224):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = konstanta

X1 = Budaya Kerja

X2 = Kompensasi

X3 = Motivasi Kerja

b1 = koefisien Budaya Kerja

b2 = koefisien Kompensasi

b3 = koefisien Motivasi Kerja

e = Standar Kesalahan

2). Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali 2011:97).

3). Uji t (parsial)

Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak pada $\alpha = 5\%$
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima pada $\alpha = 5\%$

4). Uji F (simultan)

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (sig. $> 0,05$) maka dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ (sig. $< 0,05$), maka dikatakan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perolehan data yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner dengan karakteristik responden sebagai berikut:

- a. Usia Responden 31-40 tahun, sebanyak 30 responden atau 33%.
- b. Jenis Kelamin Responden, laki-laki sebanyak 61 responden atau 66% sedangkan perempuan sebanyak 31 responden atau 34%.
- c. Jabatan Responden lebih dominan jabatan staff atau golongan tiga sebanyak 24 responden atau 26% sedangkan paling sedikit jabatan GM atau golongan enam sebanyak 1 responden atau 1%.
- d. Lama Bekerja Responden 11 – 20 tahun sebanyak 29 responden atau 23% sedangkan paling sedikit lama kerja > 20 tahun sebanyak 11 responden atau 12%.
- e. Pendidikan Responden lulusan S1 sebanyak 48 responden atau 52% sedangkan paling

sedikit pendidikan lulusan S2 sebanyak 3 responden atau 3%.

- f. Status Responden status menikah sebanyak 71 responden atau 77% sedangkan status belum menikah sebanyak 21 responden atau 23%.

Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja*

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
Budaya Kerja (X1)	X1.1	0.808	0.202	Valid
	X1.2	0.626	0.202	Valid
	X1.3	0.706	0.202	Valid
	X1.4	0.775	0.202	Valid
	X1.5	0.557	0.202	Valid
	X1.6	0.783	0.202	Valid
	X1.7	0.622	0.202	Valid
	X1.8	0.697	0.202	Valid

* Sumber data diolah sendiri

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen untuk variabel X_1 , yang mengukur Budaya Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel X_1 dianggap valid, karena nilai r hitung untuk setiap item pernyataan lebih besar dari 0,202. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, instrumen yang mengukur variabel X_1 dapat digunakan secara efektif dalam uji lanjutan.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi*

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
Kompensasi (X2)	X2.1	0.812	0.202	Valid
	X2.2	0.627	0.202	Valid
	X2.3	0.708	0.202	Valid
	X2.4	0.818	0.202	Valid
	X2.5	0.689	0.202	Valid
	X2.6	0.786	0.202	Valid
	X2.7	0.684	0.202	Valid
	X2.8	0.845	0.202	Valid

* Sumber data diolah sendiri

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen untuk variabel X₂, yang mengukur Kompensasi seperti terlihat dalam tabel di atas, dapat disimpulkan semua pernyataan pada variabel X₂ dianggap valid, karena nilai r hitung untuk setiap item pernyataan lebih besar dari 0,202. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, instrumen yang mengukur variabel X₂ dapat digunakan secara efektif dalam uji lanjutan.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja*

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
Motivasi Kerja (X ₃)	X3.1	0.802	0.202	Valid
	X3.2	0.706	0.202	Valid
	X3.3	0.742	0.202	Valid
	X3.4	0.819	0.202	Valid
	X3.5	0.713	0.202	Valid
	X3.6	0.820	0.202	Valid
	X3.7	0.776	0.202	Valid
	X3.8	0.854	0.202	Valid

* Sumber data diolah sendiri

Tabel di atas menyimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel X₃ dianggap valid, karena nilai r hitung untuk setiap item pernyataan lebih besar dari 0,202. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, instrumen yang mengukur variabel X₃ dapat digunakan secara efektif dalam uji lanjutan

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja*

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0.719	0.202	Valid
	Z.2	0.653	0.202	Valid
	Z.3	0.676	0.202	Valid
	Z.4	0.713	0.202	Valid
	Z.5	0.683	0.202	Valid
	Z.6	0.856	0.202	Valid
	Z.7	0.804	0.202	Valid
	Z.8	0.710	0.202	Valid

* Sumber data diolah sendiri

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen untuk variabel Z, yang mengukur Kepuasan Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Z dianggap valid, karena nilai r hitung untuk setiap item pernyataan lebih besar dari 0,202. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, instrumen yang mengukur variabel Z dapat digunakan secara efektif dalam uji lanjutan.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja*

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
Kinerja (Y)	Y.1	0.689	0.202	Valid
	Y.2	0.609	0.202	Valid
	Y.3	0.667	0.202	Valid
	Y.4	0.740	0.202	Valid
	Y.5	0.651	0.202	Valid
	Y.6	0.877	0.202	Valid
	Y.7	0.752	0.202	Valid
	Y.8	0.672	0.202	Valid

* Sumber data diolah sendiri

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen untuk variabel Y, yang mengukur Kinerja seperti terlihat dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Y dianggap valid, karena nilai r hitung untuk setiap item pernyataan lebih besar dari 0,202. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, instrumen yang mengukur variabel Y dapat digunakan secara efektif dalam uji lanjutan.

2) Uji Reliabilitas

Penentuan reliabel suatu penelitian dapat menggunakan *alpha Cronbach*. Jika *alpha Cronbach* $> 0,60$ maka kuesiner tersebut dapat dikatakan reliabel, dan jika dibawah 0,60 kuesioner tidak reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Realibitas Seluruh Variabel*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Budaya Kerja	0.847		Reliabel
Kompensasi	0.884		Reliabel

Motivasi Kerja	0.906	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.867		Reliabel
Kinerja	0.854		Reliabel

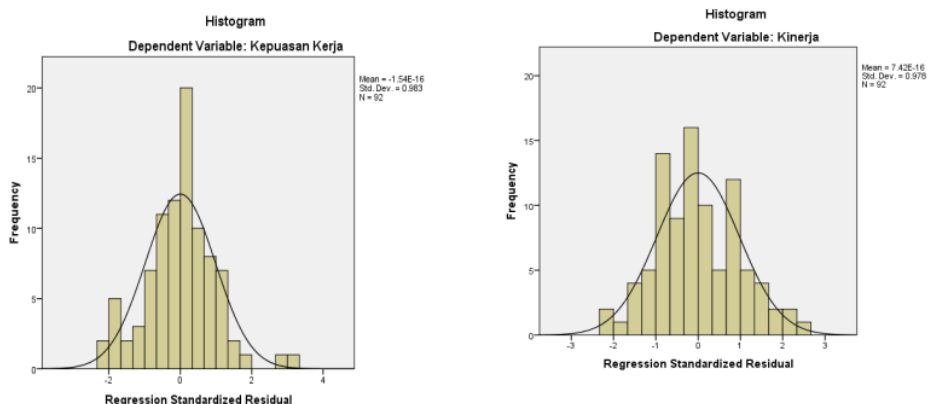
* Sumber data diolah sendiri

Berdasarkan hasil table diatas, semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Berikutnya uji normalitas untuk mengevaluasi apakah dalam konteks model regresi, variabel dependen dan independennya terdistribusi normal atau tidak.

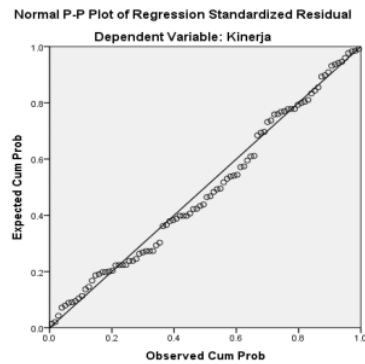
(1) Uji Normalitas



Gambar 1 dan 2 Hasil Histogram Uji Normalitas variabel Budaya kerja (X₁), Kompensasi (X₂), Motivasi Kerja (X₃), dan Kepuasan Kerja (Z). [Gambar diolah sendiri]

Gambar 3.2. Hasil Histogram Uji Normalitas variabel Budaya kerja (X₁), Kompensasi (X₂), Motivasi Kerja (X₃), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja (Y) [Gambar diolah sendiri]

Histogram menunjukkan data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi



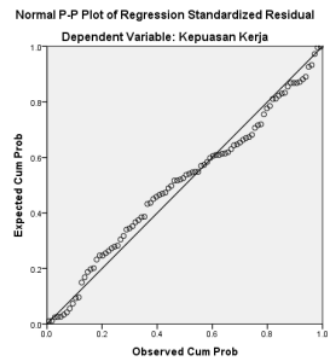
Gambar 3 Hasil P-Plot Uji Normalitas variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Z).

Gambar 3.4 Hasil P-Plot Uji Normalitas variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja (Y)

Gambar 3.3 dan 3.4 menunjukkan bahwa penyebaran data adalah normal.

Selanjutnya Uji Normalitas dilakukan juga dengan cara uji 1 *Sample* Kolmogorov Smirnov yaitu:

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal.



Gambar 4 Hasil P-Plot Uji Normalitas variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja (Y)

Tabel 7 Hasil One Sample Komogorov Smirnov Uji Normalitas variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Z)

		Ustd. Residue
n		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	2.556317
	Dev	15
Most Differences	Extreme Absolu te	.073
	Positiv e	.066
	Negati ve	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa residual pada variabel budaya kerja, kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki distribusi normal karena nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar daripada level signifikansi yang ditentukan, yaitu 0,05.

Tabel 8. Hasil One Sample Komogorov Smirnov Uji Normalitas variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja (Y)

		Unstandar dized Residual
n		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	1.8412339
	Deviation	4
Most Differences	Extreme Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.046
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan table 3.8 dapat disimpulkan bahwa residual pada variable budaya kerja, kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja memiliki distribusi normal karena nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar daripada level signifikansi yang ditentukan, yaitu 0,05

2). Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF).

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Z)*

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Budaya Kerja	.215	4.658
Kompensasi	.133	7.532
Motivasi Kerja	.195	5.130

* Sumber data diolah sendiri

Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini, tidak ada tanda Multikolinieritas antara variabel independen

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinearitas variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja (Y)*

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Budaya Kerja	.180	5.556
Kompensasi	.124	8.046
Motivasi Kerja	.180	5.561
Kepuasan Kerja	.169	5.907

* Sumber data diolah sendiri

Tabel 3.10 menunjukkan bahwa nilai VIF dibawah 10 yang menandakan tidak adanya multikolinieritas antara varibel independent, X_1 , X_2 , X_3 , Z dan Y.

3). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dengan melakukan uji Uji Glejser (Imam Ghozali 2011:139)

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas variabel Budaya kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan Kepuasan Kerja (Z)*

Model	Unstandarized Coefficients		Std. Error	Beta	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.166	2.907		2.809	.056
Budaya Kerja	-.095	.056	-.179	-1.697	.093
Kompensasi	-.027	.054	.052	.492	.624
Motivasi Kerja	-.032	.055	-.062	-.594	.554

* Sumber data diolah sendiri

Hasil Tabel 3.11 diatas menunjukkan tingkat signifikansi untuk setiap variabel independen melebihi ambang signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05 yang menyimpulkan bahwa dalam pengaruh budaya kerja, kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja tidak ada tanda gejala heteroskedastisitas.

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja (Y)*

Model	Unstd. Coef		Std. Coef		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.967	.657		1.471	.145
Budaya Kerja	.052	.045	.287	1.152	.253
Kompensasi	-.002	.050	-.011	-.035	.972
Motivasi Kerja	-.030	.041	-.181	-.726	.470
Kepuasan Kerja	-.004	.044	-.025	-.098	.922

*. Sumber data diolah sendiri

Hasil dari Table 3.12 juga menunjukkan bahwa dalam penelitian ini pengaruh budaya kerja, kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja tidak ada tanda gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan dua dasar hal yaitu tingkat signifikat dan probabilitas serta tingkat kepercayaan.

1). Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua.

Tabel 3.13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), terhadap Kepuasan Kerja (Z)*

Model	Unstd Coef.		Std Coef.	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.184	1.539		2.069	.041
Budaya Kerja	.408	.099	.390	4.117	.000
Kompensasi	.285	.116	.295	2.451	.016
Motivasi Kerja	.260	.096	.270	2.719	.008

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

* Sumber data diolah sendiri

Berdasarkan pada tabel 3.13 dapat dibuat model penelitian dengan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 3,184 + 0,408X_1 + 0,285X_2 + 0,260X_3$$

Memberikan nilai konstanta 3,184, nilai koefisien regresi $X_1 = 0,408$ menggambarkan bahwa jika Budaya Kerja mengalami peningkatan sebesar 100% maka kepuasan kerja juga akan meningkat sekitar 40,8, Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,285$ untuk Kompensasi dan Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,260$ untuk Motivasi Kerja.

Tabel 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), terhadap Kinerja (Y)*

Model	Unstd Coef		Std Coef	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	.210	1.142		.184	.855
Budaya Kerja	.198	.078	.189	2.522	.013
Kompensasi	.163	.087	.169	1.974	.044
Motivasi Kerja	.490	.072	.511	6.805	.000
Kepuasan Kerja	.131	.077	.131	1.993	.042

Dependent Variable: Kinerja

* Sumber data diolah sendiri

Berdasarkan pada tabel 3.14 dapat dibuat model penelitian dengan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 0,210 + 0,198X_1 + 0,163X_2 + 0,490X_3 + 0,131Z$$

Memberikan Nilai Konstanta yaitu 0,210, Nilai koefisien regresi $X_1=0,198$ untuk Budaya Kerja, Nilai koefisien regresi $X_2=0,163$ untuk Kompensasi, Nilai koefisien regresi $X_3=0,490$ untuk Motivasi Kerja dan nilai koefisien regresi $Z = 0,131$ menggambarkan bahwa jika Kepuasan Kerja mengalami peningkatan sebesar 100% maka kinerja juga akan meningkat sekitar 13,1%.

Tabel 15. Hasil Uji Regresi Linier Berganda variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)*

Model	Unstd. Coef.		Std. Coef. Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.276	1.729		1.316	.191

Kepuasan Kerja	.875	.050	.879	17.490	.000
----------------	------	------	------	--------	------

Dependent Variable: Kinerja

* Sumber data diolah sendiri

Berdasarkan pada tabel 3.15 dapat dibuat model penelitian dengan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 2,276 + 0,875Z$$

Memberikan nilai konstanta sebesar 2,276 dan nilai koefisien regresi $Z = 0,875$ menggambarkan bahwa jika Kepuasan Kerja mengalami peningkatan sebesar 100% maka kinerja juga akan meningkat sekitar 87,5%.

2). Analisis Koefisien Determinasi.

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana sumbangan variabel independen, yaitu Budaya Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja PT Paramount Enterprise International.

Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), terhadap Kepuasan Kerja (Z)*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.831	.825	2.59953

Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Kompensasi.

* Sumber data diolah sendiri

Hasil Tabel 3.16 diatas menunjukkan bahwa sekitar 83.1% variasi dalam kepuasan kerja karyawan PT Paramount Enterprise International dapat dijelaskan oleh budaya kerja, kompensasi, motivasi kerja. Sedangkan sisanya, yaitu 16.9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini

Tabel 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Z), terhadap Kinerja (Y)*

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	-------------------	----------------------------

1	.955	.912	.908	1.88309
---	------	------	------	---------

Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja,
Motivasi Kerja, Budaya Kerja,
Kompensasi

* Sumber data diolah sendiri

Tabel 3.17 menunjukkan bahwa sekitar 91.2% variasi dalam kinerja karyawan PT Paramount Enterprise International dapat dijelaskan oleh budaya kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja dan sisanya, yaitu 8.8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini

3). Uji T (parsial)

Uji statistik T dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel independen (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 18. Hasil Uji t Statistik variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), terhadap Kepuasan Kerja (Z)*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	3.184	1.539		2.069	.041
Budaya Kerja	.408	.099	.390	4.117	.000
Kompensasi	.285	.116	.295	2.451	.016

Motivasi Kerja	.260	.096	.270	2.719	.008
----------------	------	------	------	-------	------

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

* Sumber data diolah sendiri

Dari uji t, diperoleh nilai thitung 4.117 (Budaya Kerja), thitung 2.451 (Kompensasi) dan thitung 2.719 (Motivasi Kerja) > ttabel 1.987, menandakan penolakan H_0 dan penerimaan H_a . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, Budaya Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 3.19 Hasil Uji t Statistik variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Z), terhadap Kinerja (Y)*

Model	Ustd. Coef.		Std. Error	Beta	t	Sig.
	B					
(Constant)	.210	1.142			.184	.855
Budaya Kerja	.198	.078	.189	.252	.013	
Kompensasi	.163	.087	.169	1.974	.044	
Motivasi Kerja	.490	.072	.511	6.805	.000	
Kepuasan Kerja	.131	.077	.131	1.993	.042	

Dependent Variable: Kinerja

* Sumber data diolah sendiri

Dari Uji t diatas, disimpulkan penolakan H_0 dan penerimaan H_a . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, Budaya Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

3). Uji F (simultan)

Uji statistik f (simultan) dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

Tabel 3.20. Hasil Uji f Statistik variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), terhadap Kepuasan Kerja (Z)*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2918.250	3	972.750	143.950	.000 ^b
Residual	594.663	88	6.758		
Total	3512.913	91			

Dependent Variable: Kepuasan Kerja. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Kompensasi

* Sumber data diolah sendiri

Berdasarkan tabel uji f (Tabel 3.20) diatas, diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000. (lebih kecil dari 0,05) dan nilai F sebesar 143,95 > 2,480., yang mengindikasikan bahwa Budaya Kerja, Kompensasi, dan Budaya Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Paramount Enterprise International.

Tabel 21 Hasil Uji f Statistik variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), terhadap Kinerja (Y)*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3172.230	3	1057.410	291.999	.000 ^b
Residual	318.673	88	3.621		
Total	3490.902	91			

Dependent Variable: Kinerja. Predictors:
(Constant), Motivasi Kerja, Budaya Kerja,
Kompensasi

* Sumber data diolah sendiri

Tabel 3.21 diatas menunjukan bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000. (lebih kecil dari 0,05) dan nilai F sebesar $291.999 > 2,480.$, menandakan bahwa Budaya Kerja, Kompensasi, dan Budaya Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Paramount Enterprise International

Tabel 22 Hasil Uji f Statistik variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Z), terhadap Kinerja (Y)

Model	Sum of		Mean		Sig.
	Square	df	Square	F	
1 Regression	3182.399	4	795.600	224.365	.000 ^b
Residual	308.503	87	3.546		
Total	3490.902	91			

Dependent Variable: Kinerja. Predictors:
(Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Kompensasi

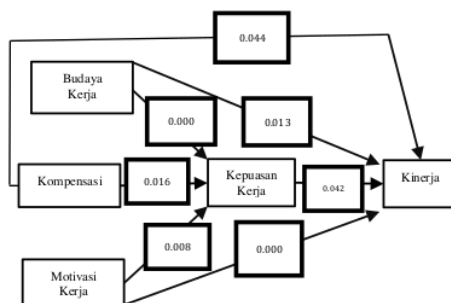
* Sumber data diolah sendiri

Berdasarkan tabel uji f (Tabel 3.22), diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa Budaya Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Jika membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel, didapatkan nilai $224,365 > 2,480$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Paramount Enterprise International

4). Analisis Jalur

Analisis jalur adalah penggunaan analisis untuk menaksir hubungan kasualitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur

sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antara variabel



Gambar 5 Model Analisis Jalur

Tabel 4.13 menjelaskan model analisis jalur yang memberikan hasil perhitungan dengan menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pada diagram jalur menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara untuk budaya kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Kompensasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Motivasi kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Kemudian untuk kepuasan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Sehingga hipotesis dapat diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini memberikan beberapa kesimpulan, antara lain:

1. Variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Dengan demikian hipotesis pertama diterima sehingga dapat disimpulkan budaya kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja yang baik.
2. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Dengan demikian hipotesis kedua diterima sehingga dapat disimpulkan kompensasi memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja yang baik.

3. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja yang baik.
4. Variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Dengan demikian hipotesis keempat diterima sehingga dapat disimpulkan budaya kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja yang baik.
5. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Dengan demikian hipotesis kelima diterima sehingga dapat disimpulkan kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja yang baik.
6. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Dengan demikian hipotesis keenam diterima sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja yang baik.
7. Variabel budaya kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Dengan demikian hipotesis pertama diterima sehingga dapat disimpulkan budaya kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja yang baik.
8. Variabel budaya kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Dengan demikian hipotesis pertama diterima sehingga dapat disimpulkan budaya kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja yang baik.
9. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Dengan demikian hipotesis keenam diterima sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja yang baik.
10. Variabel budaya kerja, kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Dengan demikian hipotesis pertama diterima sehingga dapat disimpulkan budaya kerja, kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan

memberikan kontribusi terhadap kinerja yang baik.

SARAN

1. Kepentingan ilmiah: Hasil penelitian dapat digunakan untuk penelitian yang akan datang dan juga menambah referensi dalam penelitian dan informasi ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Budaya kerja, Kompensasi, Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja karyawan di perusahaan.
2. Kepentingan terapan:
 - a. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak berwenang dan perusahaan khususnya PT Paramount Enterprise International.
 - b. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perlu kiranya PT Paramount Enterprise International mempertimbangan budaya kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Fasilitas, promosi jabatan, gaji, insentif bisa menjadi pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan karyawan dan juga menjadikan kinerja dan target kerja perusahaan dapat dicapai dengan optimal.

REFERENSI

- Abdul Wahab Syakhrani. 2022. 'Budaya Dan Kebudayaan: Tinjauan Dari Berbagai Pakar, Wujud-Wujud Kebudayaan, 7 Unsur Kebudayaan Yang Bersifat Universal'.
- Bangun, Wilson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Byars, L. L. ., and L. W, Rue. 2015. *Human Resources Management Ed 7*. 7th ed. New York: Mc Graw-Hill.
- Deswarta. 2017. 'Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau'. *Jurnal Valuta* 3(1).
- Faisal, Sanapiah. 2017. *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Ferani Nurhayati, Edi Mulyadi, Jim Hoy Yam. 2022. 'Hubungan Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Kerja Dengan Efektivitas Kerja'. *Jurnal Empire*.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasmiah. 2020. 'Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan'. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* 1(2).
- Imam Ghozali. 2011. *Analisis SPSS*. edited by Imam Ghozali. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jamaludin, Asep. 2016. 'Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang'. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif* 1(1). doi: 10.36805/manajemen.v1i1.58.
- Kaswan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha II.
- Kinicki, Anggello and R. Kreitner. 2014. *Organizational Behavior Key Concepts Skills and Best Practice*. Vol. 1. 9th ed. New York: Mc Graw-Hill.
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi*. Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Mc Graw-Hill Book co.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marbawi, Adamy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Mindo Mora. 2014. 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai'. Universitas terbuka, Jakarta.
- Mondy, R. W. ., et all. 2016. *Human Resources Management*. 14th ed. New York: Prentice Hall.
- Ndaraha, Taliziduhu. 2015. *Teori Budaya Organisasi*. 3rd ed. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nur Fazriyah, Rosul Asmawi, Muhammad Athar Ismail, *Agus Iwan Muly. 2021. 'Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang'. *Jurnal Pemandhu*.
- Nurfatoni, Ridwan, Agus Iwan Mulyanto, Edi Mulyadi, Kata Kunci, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, and Kepuasan Kerja. 2021. 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Demak'. *Jurnal Pemandhu* 2(2).
- Nurhayati Manurung. 2020. 'Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara'. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2020.
- Priadana, Sidik. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Book.
- Putri Novela, Ruhiyat Taufik, Dwi Sridani Afriza, and Erialdy. 2022. 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Intermesindo Forging Prima Tangerang'. *Jurnal Pemandhu* 3(1).

- Ranjas Pili, Arfiani Yulianti, Edi Mulyadi. 2023. 'Pengaruh Kompensasi, Pengawasan , Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan'. *Jurnal Empire*.
- Rapiuddin, Akhmad, and Teuku Fajar Shadiq. 2022. 'Pengaruh Etos Kerja Islami, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Eksistensi Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia'. *Jurnal Empire*.
- Raymond J. Stone, Anne Cox, and Mihajla Gavin. 2020. *Human Resource Management*. 10th ed. Chicago: : The Dryden Press.
- Risky Hazar Octavia. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kencana Rodo*.
- Rivai, S. Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Rajagrafindo.
- Ruckmana, Herdiansyah, Sri Yanti, and Dwi Sridani Afriza. 2022. 'Hubungan Etos Kerja Dan Kecerdasan Adversitas Dengan Minat Kewirausahaan Masyarakat Pada Penerima Manfaat Sistem Bantuan Masyarakat Di Kecamatan Kosambi Kabupaten Tangerang'. *Jurnal Pemandhu* 3(2).
- Ruky., Achmad S. 2014. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Saleha. 2016. 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah'. *Jurnal Katalogis* 4(3).
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2003). 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. 2nd ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sharah Rizqiyah. 2022. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Dizamatra Powerindo)*. Palembang.
- Siagian, P. Sondang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stephen P. Robbins, and Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behavior*. 16th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Suci Rohmaning Setti Hartini. 2022. 'Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, Dan, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Ponorogo'. IAIN Ponorogo, Ponorogo.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendra, Edi Mulyadi, Teuku Fajar Shadiq, Erialdy. 2021. 'Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indosat, Tbk'. *Jurnal Pemandhu*.

- Sunyoto, Danang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku.
- Susanto, Agus, and Agus Iwan Mulyanto. 2021. 'Hubungan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Karawaci Tangerang'. *Jurnal Pemandhu* 2(3).
- Syahputra, Yoggie Ragis, and Edi Sugiono. 2022. 'Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening'. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 5(3):2022.
- Syifha Lulu Meiesyah, Ngemas, Sri Yanti, and Ambuy Sabur. 2021. 'Hubungan Gaya Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Pada Dinas Dukcapil Kota Tangerang'. *Jurnal Empire* 1(1).
- Tika, Pabundu. 2014. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. 5th ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triguno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th ed. Jakarta: Erlangga.
- Yetty Sugiarti, Mustafa Kamil, Joko Rianto, *Erialdy. 2021. 'Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah Kabupaten Tangerang'. *Jurnal Pemandhu*.

Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Paramount Enterprise International

ORIGINALITY REPORT

14%
SIMILARITY INDEX

3%
INTERNET SOURCES

12%
PUBLICATIONS

1%
STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

1%
★ Ade Gafar Abdullah, Isma Widiaty, Cep Ubad
Abdullah. "Global Competitiveness: Business
Transformation in the Digital Era", Routledge, 2019
Publication

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches Off

Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Paramount Enterprise International

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28
