

## Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personel Polisi Di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan Yang Dimediasi Oleh Kompensasi

**Chamariyah Chamariyah**

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: [chamariyahs@yahoo.com](mailto:chamariyahs@yahoo.com)

**Sutikno Sutikno**

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: [tikno.pmk09@gmail.com](mailto:tikno.pmk09@gmail.com)

**Wasis Budiarto**

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: [wasis.budiarto2019@gmail.com](mailto:wasis.budiarto2019@gmail.com)

Korespondensi penulis: [chamariyahs@yahoo.com](mailto:chamariyahs@yahoo.com)

**Abstract:** This type of research is explanatory, namely research that tests hypotheses between hypothesized variables that will be tested. using a quantitative approach, the research sample was 35 respondents. In this study the data will be processed using SEM-PLS data analysis. The objectives of this study are: 1) To test and analyze the significant influence of organizational culture on the performance of police personnel. 2) To test and analyze the significant effect of organizational culture on compensation. 3) To test and analyze the significant effect of compensation on the performance of police personnel 4) To test and analyze the significant effect of organizational culture on the performance of police personnel. The results showed that: 1) Organizational culture has a positive and significant effect on the performance of police personnel. This is evidenced by the original sample value of 0.255 and p-values of 0.039. 2) Organizational culture has a positive and significant effect on compensation. This is evidenced by the original sample value of 0.439 and p-values of 0.001. 3) Compensation has a positive and significant effect on the performance of police personnel. This is evidenced by the original sample value of 0.371 and p-values of 0.046. 4) Organizational culture has a positive and insignificant effect on the performance of police personnel mediated by compensation. This is evidenced by the original sample value of 0.163 and p-values of 0.129.

**Keywords:** Organizational Culture, Compensation, Police Personnel Performance.

**Abstrak:** Jenis penelitian ini bersifat eksplanatif yaitu penelitian yang menguji hipotesis antara variabel-variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji. dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel penelitian sebanyak 35 responden. Dalam penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan analisis data SEM-PLS. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja personil kepolisian. 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kompensasi. 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja personil kepolisian. 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja personil kepolisian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil kepolisian. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,255 dan p-values sebesar 0,039. 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,439 dan p-values sebesar 0,001. 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,371 dan p-values sebesar 0,046. 4) Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja personil kepolisian yang dimediasi oleh kompensasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,163 dan p-values sebesar 0,129.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Kompensasi, Kinerja Personel Kepolisian.

## **PENDAHULUAN**

Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan seseorang yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan kinerja personel polisi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor personel. Organisasi harus mempunyai seseorang yang berkinerja baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerjanya.

Kinerja personel polisi perlu ditingkatkan untuk menjadi pelopor dalam mencapai tujuan organisasi, yang menempatkan personel polisi sebagai anggota organisasi dan bukan sekedar sebagai sumberdaya manusia. Dalam hal ini, maka para pimpinan bidang SDM kedepannya perlu mengembangkan kemampuan dalam mengidentifikasi kebutuhan akan tenaga kerja, baik dari internal maupun dari eksternal organisasi, serta merumuskan tindakan-tindakan strategik yang sesuai untuk menjamin ketersediaan personel polisi yang produktif dan berkompeten. Peningkatan kinerja personel polisi menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu organisasi. Sehingga dalam hal ini seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh seseorang yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap seseorang didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja personel polisi juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja personel polisi.

Menurut Mangkunegara (2016:96) menyatakan bahwa kinerja seorang adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Kinerja individual merupakan hubungan dari ketiga faktor antara lain, kemampuan (*ability*), usaha (*effort*), dan dukungan (*support*). Mengingat kinerja pegawai sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, maka perlu diupayakan pegawai agar dapat bekerja secara optimal dan efisien. Salah satu cara untuk memaksimalkan kinerja personel polisi yaitu dengan cara memperbaiki faktor-faktor pendukung kinerja tersebut. Adapun faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya adalah budaya organisasi, dan kompensasi yang diterima serta aspek lainnya.

Budaya organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia didalam organisasi. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen untuk mewujudkan visi dan misi dan pelayanan masyarakat. Budaya organisasi juga menentukan kemajuan setiap organisasi. Dilihat dari sisi budaya organisasi, budaya organisasi merupakan faktor yang mampu meningkatkan kinerja. Budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan atau beroperasi (Rois, dkk, 2011). Mengingat budaya organisasi merupakan salah satu elemen kunci pengelolaan sumberdaya manusia yang menentukan keberhasilan dan kehancuran organisasi (Sulaksono, 2012), maka penting untuk menganalisis budaya organisasi sebagai upaya membangun kemampuan dan kinerja personel polisi.

Budaya dapat memiliki pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi, terutama karena budaya melakukan sejumlah fungsi dalam organisasi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Kedua, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual. Keempat, budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat tentang apa yang harus dilakukan dan dikatakan oleh personel polisi.

Studi empiris tentang analisis hubungan budaya organisasi terhadap kinerja telah banyak dilakukan peneliti pendahulu yang mengkaji hal tersebut yaitu penelitian bertempak di Polrerta Makassar, hasil penelitiannya menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja personel polisi. Hasil penelitian terdahulu ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mandi (2019) bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil studi empiris lainnya yaitu yang dilakukan oleh Tjahjadi, (2021), dalam penelitiannya mengungkapkan Waluyo, (2020) yang melakukan penelitian di Polres Pamekasan, dan Saharuddin, (2020) hasil temuan penelitian yang berbeda yaitu budaya organisasi tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil temuan penelitian pendahulu ini merupakan *gap reseach* pada penelitian yang akan dilakukan ini serta memberikan celah utuk dilakukan penelitian lanjutan.

Dalam penelitian yang dilakukan ini, peneliti mengkaji tentang hubungan budaya organisasi terhadap kinerja yang di mediasi oleh kompetensi dengan objek yang diteliti di Kepolisian Sektor (Polsek) Tlanakan Kabupaten Pamekasan. Penambahan kedua variabel ini dimaksudkan untuk memperluas penelitian yang telah dilakukan oleh Waluyo, (2020), Saharuddin, (2020) dan Tjahjadi, (2021).

Dalam melaksanakan tugas seorang personel polisi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan diperlukan suatu ketekunan dalam bekerja, cekatan, memiliki keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Organisasi kepolisian agar dapat berkembang dan maju sangat bergantung dari kinerja personel polisi yang merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan organisasi. Apabila kinerja tercapai dengan baik maka hasilnya juga akan baik, namun sebaliknya apabila kinerja tidak baik maka hasil yang diperoleh juga tidak baik sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi kepolisian tidak dapat tercapai dengan maksimal. Untuk itu perhatian dari pimpinan untuk memenuhi kebutuhan personel juga sangat dibutuhkan, agar kinerja personel polisi kepolisian bagus. Oleh karena itu, sumber daya manusia yaitu personel kepolisian bukan hanya semata-mata menjadi objek pencapaian tujuan, akan tetapi sekaligus menjadi pelaku untuk mewujudkan tujuan organisasi kepolisian dalam menjalankan tugas.

Meningkatkan kinerja tidak terlepas dari salah satu alasan utama seseorang bekerja yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kaitannya dengan kompensasi kualitas tenaga kerja atau kinerja personel polisi merupakan kunci sukses bagi gerak maju roda pembangunan organisasi khususnya organisasi kepolisian. Personel yang berkualitas juga menjadi faktor dalam menentukan ciri khas pemerintahan khususnya dalam bidang keamanan. Menurut Handoko dalam jurnal Jufrizen (2018) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para personel polisi sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sesuatu yang diberikan organisasi kepada para personelnnya atas jasa yang diberikan untuk kemajuan organisasi. Besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh personel polisi dan keluarganya. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong personel polisi untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Hasibuan, 2017).

Kompensasi merupakan kunci bagaimana membuat anggota polisi bekerja sesuai dengan apa yang menjadi keinginan dan tujuan organisasi. Sistem kompensasi ini akan menciptakan kemauan personel polisi untuk meningkatkan kualitas dan kinerjanya. Selain itu, besar kecilnya kompensasi juga merupakan ukuran terhadap prestasi atau kinerja Pegawai. Sutrisno (2018:181) menjelaskan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada seseorang sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi dapat dikatakan juga merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Melalui program-program kompensasi yang telah ditetapkan baik kompensasi finansial (langsung) dan non finansial (tidak langsung) menjadi hal penting untuk diperhatikan oleh instansi organisasi. Hal tersebut dikarenakan melalui kompensasi dapat mencerminkan upaya instansi organisasi untuk mempertahankan sumber daya yang mereka miliki, sehingga kedua komponen tersebut terbukti lebih efektif dalam pemeliharaan tenaga kerja untuk memotivasi para personel polisi dalam usaha meningkatkan atas kinerja yang telah dicapai oleh mereka dalam bekerja di instansi organisasi.

Berkaitan dengan pentingnya masalah kompensasi terhadap kinerja personel polis di dalam penelitian ini, maka hal ini perlu perhatian pada personel polis di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan yang merupakan sebuah lembaga yang memberikan perlindungan dan pengayoman dibidang hukum dimana dalam menunjang aktivitas maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh instansi tersebut adalah dengan memperhatikan masalah kompensasi, sebab kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja personel polisi. Kompensasi pada umumnya dapat difungsikan sebagai tuntutan dan kewajiban yang mengikat organisasi dan para personel polisi karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan di Polsek Tlanakan. Dengan menerapkan kompensasi, sebagai salah satu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan personel secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku personel polisi mengarah dan sesuai dengan visi dan misi serta rencana strategis organisasi.

Silvia, (2021), melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja dari level Kepala Bagian hingga Manajer Senior atau yang langsung terlibat dalam proses produksi dan fungsi pendukung lainnya di perusahaan, hasil penelitiannya menjelaskan terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja. Disisi lain Hasil penelitian Cahyono, (2019), ini menemukan adanya hubungan yang tidak signifikan kompensasi terhadap

kinerja. Perbedaan temuan hasil penelitian terdahulu ini memberikan celah kepada peneliti untuk mengetahui apakah benar bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel polisi? Serta merupakan celah/*Gap Reseach* untuk dilakukan penelitian lanjutan guna pengembangan keilmuan serta menghasilkan konseptual baru tentang kompensasi dengan kinerja personel polisi.

Berdasarkan pengamatan peneliti di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan, adanya fenomena kinerja personel polisi kurang sesuai dengan harapan/belum optimal, Hal ini diduga disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya 3 faktor utama yang menyebabkan kurang optimalnya pelayanan yang dilakukan oleh personel, yaitu: (1). Faktor budaya organisasi yang belum dijalankan sepenuhnya oleh personel polisi, dan (2) Kompensasi; fenomena tersebut disebabkan kurangnya perhatian organisasi untuk memberikan Penghargaan atau ganjaran atas prestasi yang dicapai. Terlihat dari pemberian fasilitas dan kurangnya pemberian reward pada setiap personel polisis yang selalu bekerja dengan baik sehingga menjadi kurang termotivasi.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, adanya fenomena yang terjadi pada Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan yang telah diuraikan serta adanya *gap reseach* penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan, dengan mengambil judul “**Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Personel Polisi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan Yang Dimediasi Oleh Kompensasi**”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian-uraian pada latar belakang yang telah dipaparkan pada bahasan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel polisi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel polisi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel polisi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh kompensasi?

### **Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka disusun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara signifikan budaya organisasi terhadap kinerja personel polisi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara signifikan budaya organisasi terhadap kompensasi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan?
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara signifikan kompensasi terhadap kinerja personel polisi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan?
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara signifikan budaya organisasi terhadap kinerja personel polisi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh kompensasi

### **Manfaat penelitian**

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah memberikan manfaat praktis dan manfaat teoritis. Adapun tentang manfaat praktis dan manfaat teoritis yang dimaksud yaitu:

#### **1) Manfaat Praktis**

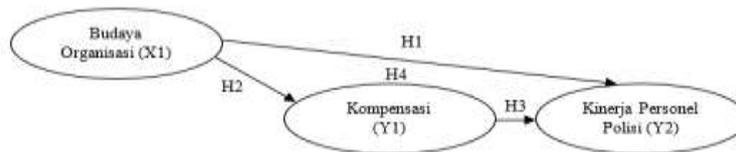
Sebagai bahan masukan bagi organisasi kepolisian Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan dalam rangka meningkatkan kinerja personel polisi melalui budaya organisasi, dan kompensasi.

#### **2) Manfaat Teoritis (Bagi pengembang ilmu)**

- Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini sebagai sumbangan referensi tentang konseptual baru penelitian yang mengkaji tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kinerja personel polisi.
- Bagi Akademisi/Ilmuan, hasil penelitian ini sebagai bahan referensi dalam rangka menambah khasanah pengetahuan bagi yang tertarik mendalami ilmu tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kinerja personel polisi.
- Bagi pengembang ilmu, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya di bidang ilmu pengembangan sumber daya manusia khususnya yang meneliti budaya organisasi, kompensasi dan kinerja personel polisi.
- Bagi Universitas Wijaya Putra, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah khasanah literatur perpustakaan universitas.

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan Rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka berpikir yang dituangkan dalam kerangka konseptual sebagaimana gambar 1 ini:



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

## **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, kajian hasil penelitian empiris dan kajian teoritis yang telah diuraikan maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel polisi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan.

Hipotesis penelitian ini mengacu hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Marampa, (2019), waluyo, (2020), dan Saharuddin, (2020), dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja personel polisi artinya signifikan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mandi (2019) bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sedangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tjahjadi, (2021), dalam penelitiannya mengungkapkan hasil temuan penelitian yang berbeda yaitu budaya organisasi tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja.

H2: Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kompensasi dalam penelitian ini menjadi keterbaruan penelitian yang dilakukan karena belum diketemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang hubungan budaya organisasi terhadap kompensasi personel.

H3: Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel polisi di Polsek sektor Tlanakan Kabupaten Pamekasan

Hipotesis penelitian ini mengacu hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Saharuddin, (2020), dan Yuwanda (2020) temuan penelitiannya menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel polisi.

H4: Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel polisi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh kompensasi

Kompensasi sebagai variabel intervening dalam penelitian ini menjadi keterbaruan penelitian yang dilakukan karena belum diketemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang hubungan budaya organisasi terhadap kinerja personel polisi yang dimediasi oleh kompensasi.

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan yaitu untuk mendapatkan jawaban dari masalah-masalah yang telah diangkat, maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Menurut Faisal dalam Sani, dkk, (2016:287), penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya. Penelitian eksplanatori dalam penelitian ini bermaksud untuk memberikan penjelasan hubungan kausalitas antar variabel bebas dengan variabel terikat melalui pengujian hipotesis. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Selain menggunakan pendekatan utama kuantitatif, penelitian ini juga dilengkapi dengan pendekatan kualitatif (*qualitative*). Dimaksudkan penggunaan kedua metode ini diharapkan mampu menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang lebih baik bagi semua pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode survey, yakni mengumpulkan informasi dari seluruh populasi atau sampel dengan menggunakan alat bantu kuesioner, (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan analisis data SEM-PLS.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:67). Jadi dalam suatu penelitian, populasi adalah jumlah dan keseluruhan obyek yang karakteristiknya hendak diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel polisi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan, yang berjumlah 35 anggota.

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan seluruh populasi yaitu 35 personel polisi sebagai responden. Metode pengambilan sampel ini disebut sebagai metode *total sampling*. Metode *total sampling* adalah metode pengambilan sampel yang diambil berdasarkan keseluruhan dari jumlah populasi.

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 1 Nilai *composite reliability* (CR) dan *cronbach's alpha* (CA)**

Variabel Laten	Nilai CR	Nilai CA
Budaya Organisasi (BO)	0.954	0.945
Kompensasi (K)	0.943	0.927
Kinerja personel polisi (KPP)	0.956	0.945

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2023

Pada tabel 1 hasil nilai konsistensi internal dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,7. Hal tersebut dapat diartikan bahwa jawaban kuesioner akan tetap sama jika diukur pada objek yang sama meskipun menggunakan alat pengukur yang berbeda, diuji oleh peneliti yang berbeda dan di waktu yang berbeda. Hasil penelitian nilai CR dan nilai CA menghasilkan nilai diantara 0,9. Nilai *cronbach' alpha* Artinya dihasilkan nilai *composite reliability* dan *cronbach' alpha* yaitu sangat baik.

**Tabel 2 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan Akar Kuadrat AVE**

Variabel Laten	Nilai AVE	Keterangan
Budaya Organisasi (BO)	0.700	Valid
Kompensasi (K)	0.735	Valid
Kinerja personel polisi (KPP)	0.685	Valid

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2023

Pada tabel 2 menunjukkan nilai AVE pada semua variabel penelitian telah memenuhi syarat validitas konvergen karena bernilai lebih dari 0,5. Hal ini dinyatakan bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi (BO), kompetensi (K) dan kinerja personel polisi (KPP) mampu menjelaskan lebih dari separuh varians yang berasal dari indikator-indikatornya.

**Tabel 3 Hasil Uji Signifikansi Koefisien Jalur**

Relasi	Original Sample	P-Values	Keterangan
Budaya Organisasi -> Kinerja personel polisi	0.255	0.039	Positif Signifikan
Budaya Organisasi -> Kompensasi	0.439	0.001	Positif Signifikan
Kompensasi -> Kinerja personel polisi	0.371	0.046	Positif Signifikan
Budaya Organisasi -> Kompensasi -> Kinerja personel polisi	0.163	0.129	Positif Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2023

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel 3 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu :

### 1. Uji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personel polisi.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap kinerja personel polisi sebesar 0,039 dengan menggunakan tingkat signifikan  $\alpha=0,05$ . Hal ini diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel polisi karena nilai signifikansi  $0,039 < 0,05$ .

## 2. Uji pengaruh budaya organisasi terhadap kompensasi.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap kompensasi sebesar 0,001 dengan menggunakan tingkat signifikan  $\alpha=0,05$ . Hal ini diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi karena nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ .

## 3. Uji pengaruh kompensasi terhadap kinerja personel polisi.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi terhadap kinerja personel polisi sebesar 0,046 dengan menggunakan tingkat signifikan  $\alpha=0,05$ . Hal ini diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel polisi karena nilai signifikansi  $0,046 < 0,05$ .

## 4. Uji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personel polisi yang dimediasi oleh kompensasi.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap kinerja personel polisi yang dimediasi oleh kompensasi sebesar 0,129 dengan menggunakan tingkat signifikan  $\alpha=0,05$ . Hal ini diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja personel polisi yang di mediasi oleh kompensasi karena nilai signifikansi  $0,129 > 0,05$ .

**Tabel 4 Hasil Uji *Path Coefficients***

Relasi	<i>P-Values</i>	Keterangan
Budaya Organisasi -> Kinerja personel polisi	0.039	H <sub>1</sub> diterima
Budaya Organisasi -> Kompensasi	0.001	H <sub>3</sub> diterima
Kompensasi -> Kinerja personel polisi	0.046	H <sub>5</sub> diterima
Budaya Organisasi -> Kompensasi -> Kinerja personel polisi	0.129	H <sub>6</sub> ditolak

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2023

Berdasarkan tabel 4 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai *p-value*  $\leq 0,05$  yang berarti H<sub>0</sub> ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima.

### **H<sub>1</sub>: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel polisi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan**

Berdasarkan hasil analisis, hasil uji *path coefficients* yang dimiliki oleh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja personel polisi (Y2) adalah sebesar 0,039 yaitu signifikan pada  $\alpha = 0,05$ . hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi (X1) terhadap kinerja personel polisi (Y2) diterima, artinya budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja personel polisi. Berdasarkan pernyataan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel polisi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis pertama diterima.

## **H<sub>2</sub>: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompensasi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan**

Berdasarkan hasil analisis, hasil uji *path coefficients* yang dimiliki oleh budaya organisasi (X1) terhadap kompensasi (Y1) adalah sebesar 0.001 yaitu signifikan pada  $\alpha = 0,05$ . hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi (X1) terhadap kompensasi (Y1) diterima, artinya budaya organisasi mampu meningkatkan kompensasi. Berdasarkan pernyataan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompensasi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis kedua diterima.

## **H<sub>3</sub>: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel polisi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan**

Berdasarkan hasil analisis, hasil uji *path coefficients* yang dimiliki oleh kompensasi (Y1) terhadap kinerja personel polisi (Y2) adalah sebesar 0,046 yaitu signifikan pada  $\alpha = 0,05$ . hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi (Y1) terhadap kinerja personel polisi (Y2) diterima, artinya kompensasi mampu meningkatkan kinerja personel polisi. Berdasarkan pernyataan hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel polisi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis ketiga diterima.

## **H<sub>4</sub>: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel polisi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh kompensasi.**

Berdasarkan hasil analisis, hasil uji *path coefficients* yang dimiliki oleh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja personel polisi (Y2) yang dimediasi oleh kompensasi (Y1) adalah sebesar 0,129 yaitu tidak signifikan pada  $\alpha = 0,05$ . hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi (X1) terhadap kinerja personel polisi (Y2) yang dimediasi oleh kompensasi (Y1) ditolak, artinya kompensasi tidak mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja personel polisi. Berdasarkan pernyataan hipotesis keenam yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel polisi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh kompensasi, tidak terbukti kebenarannya dan hipotesis keempat ditolak.

**Tabel 5 Pengujian Pengaruh Langsung**

<b>Korelasi</b>	<b>Original Sample</b>	<b>Keterangan</b>
Budaya Organisasi -> Kinerja personel polisi	0.255	Berpengaruh Positif
Budaya Organisasi -> Kompensasi	0.439	Berpengaruh Positif
Kompensasi -> Kinerja personel polisi	0.371	Berpengaruh Positif

**Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2023**

Berdasarkan Tabel 5 tentang pengujian pengaruh langsung dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja personel polisi dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.255.
2. Terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kompensasi dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.439.
3. Terdapat pengaruh positif dari kompensasi terhadap kinerja personel polisi dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.371

**Tabel 6 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung**

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Budaya Organisasi -> Kompensasi -> Kinerja personel polisi	0.163	Pengaruh Positif

**Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, 2023**

Berdasarkan Tabel 6 tentang pengujian pengaruh tidak langsung dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dari pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja personel polisi yang dimediasi oleh kompensasi berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.163.

## PEMBAHASAN

### 1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel polisi.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel polisi. Hal ini berarti tingginya nilai budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja personel polisi semakin optimal, dengan kata lain apabila Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan budaya organisasi maka kinerja personel polisi dapat meningkat pula. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari budaya organisasi terhadap kinerja personel polisi yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.039 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi mampu menciptakan kinerja personel polisi semakin meningkat khususnya di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Waluyo, (2020) dan Saharuddin (2020). Dimana dalam penelitian mereka budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel polisi dan menjelaskan adanya pengaruh langsung dari budaya organisasi terhadap kinerja personel polisi.

Hasil penelitian ini memperkuat tentang budaya organisasi menurut Komariah (2016:100), budaya organisasi meliputi dua atribut yang berbeda. Pertama, adalah intensitas,

yaitu batas-batas atau tahap-tahap ketika para anggota organisasi (unit) sepakat atas norma-norma, nilai-nilai, atau isi budaya lain yang berhubungan dengan organisasi atau unit tersebut. Kedua, adalah integritas, yaitu batas-batas atau tahap-tahap ketika unit yang ada dalam suatu organisasi ikut serta memberikan budaya yang umum. Dua atribut tersebut cukup menjelaskan adanya budaya yang diciptakan organisasi mempengaruhi perilaku personel dan pelaksanaan budaya organisasi yang dipengaruhi oleh budaya yang dibawa pribadi-pribadi dalam organisasi. Budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap perilaku semua personel maka sudah menjadi kewajiban organisasi untuk membangun arah dan strategi yang membentuk budaya yang kuat yang dipatuhi semua personel.

## **2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompensasi.**

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi. Hal ini berarti tingginya nilai budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kompensasi semakin optimal, dengan kata lain apabila personel polisi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan budaya organisasi maka kompensasi dapat meningkat pula. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari budaya organisasi terhadap kompensasi yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.001 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi mampu menciptakan kompensasi semakin meningkat khususnya polisi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan.

Hasil temuan penelitian tentang budaya organisasi berpengaruh terhadap kompensasi dalam penelitian ini menjadi keterbaruan penelitian yang dilakukan karena belum diketemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang hubungan budaya organisasi terhadap kompensasi. Hasil penelitian ini memperkuat tentang teori Ivancevich, (2015:44) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid. Budaya yang kuat akan terkait dengan penurunan tingkat keluar masuknya personel. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam memberi identifikasi dan prinsip-prinsip yang mengarahkan perilaku organisasi dalam membuat suatu keputusan, mengembangkan suatu metode sehingga individu dapat menerima *feedback* atas prestasi yang dibuat, menjaga sistem *reward* dan *reinforcement* yang diberlakukan dalam organisasi.

### **3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel polisi.**

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel polisi. Hal ini berarti tingginya nilai kompensasi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja personel polisi semakin optimal, dengan kata lain apabila Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan kompensasi maka kinerja personel polisi dapat meningkat pula. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari kompensasi terhadap kinerja personel polisi yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.046 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi mampu menciptakan kinerja personel polisi semakin meningkat khususnya Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Tjahjadi (2021) dan Saharuddin (2020). Dimana dalam penelitian mereka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan menjelaskan adanya pengaruh langsung dari kompensasi terhadap kinerja personel polisi. Hasil penelitian ini memperkuat tentang teori Wibowo (2018:348), mengartikan kompensasi adalah Kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan tidak langsung. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada personel secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai kinerja organisasi.

### **4. Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel polisi yang di mediasi oleh kompensasi.**

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel polisi yang dimediasi oleh kompensasi. Hal ini berarti kompensasi tidak memediasi penuh antara budaya organisasi dengan kinerja personel polisi. Kompensasi tidak mampu berperan sebagai penghubung/didak mampu memediasi budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja personel polisi. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari budaya organisasi terhadap kompensasi dan kinerja personel polisi yaitu dengan nilai *p Values* sebesar 0.129 (lebih dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi tidak mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja personel polisi, khususnya pada Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan.

Hasil temuan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personel polisi yang di mediasi oleh kompensasi dalam penelitian ini menjadi keterbaruan penelitian yang dilakukan karena belum diketemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang hubungan budaya organisasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kompensasi.

(Rina Dewi, et al. 2020:14) Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis( Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29 ). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Kondisi kerja yang baik adalah ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehat, aman dan nyaman (Pandu Widodo, Hesti et al 2024:73)

## **PENUTUP**

Berdasarkan uraian dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa budaya organisai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel polisi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan yang berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki personel maka akan semakin tinggi pula kinerja personel polisi.
2. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi di Polisi Tlanakan Kabupaten Pamekasan yang berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki personel maka akan semakin tinggi pula kompensasi.
3. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel polisi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan yang berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang dimiliki personel maka akan semakin tinggi pula kinerja personel polisi.
4. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja personel polisi yang dimediasi oleh kompensasi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan, yang berarti bahwa kompensasi tidak dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personel polisi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi* , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Mangkunegara, A. P 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya. Bandung.
- Mandi, Hironimus Efendi, 2019. *The Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment on the Employee Performance Trough Organizational Citizenship Behavior. European Journal of Business and Management*. Vol.11, No.12
- Pandu Widodo, Hesti et. al. 2024. Dampak Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) di Stasiun Surabaya Pasar Turi
- Pramono Budi, Istanti Enny, Daengs GS, Achmad, Syafi'i, Bramastyo KN, RM, 2023, Impact of Social Media Marketing and Brand Awareness on Purchase Intention in coffe shop culinary in Surabaya, Page. 968 - 977
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21
- Tjahjadi, Karel. 2021. *The Influence of Compensation, Organization Culture And Motivation On Employee Performance*. *Media Bisnis* p-issn: 2085 – 3106 vol. 13, no. 1
- Waluyo, Eko Budi, 2020. *Pengaruh budaya organisasi, organizational citisenship behavior dan disiplin kerja terhadap kinerja personel polres pamekasan*. *Jurnal manajemen dan administrasi publik Universitas Wijaya Putra Surabaya* Vol. 3 No. 1 Halaman 91-111
- Saharuddin, 2020. *Organizational Culture, Work Commitment and Compensation Effect on Job Satisfaction and Police Members Performance in Makassar Metropolitan City Police (POLRESTABES)*. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research* Vol. 5, No. 2.
- Jufrezen, 2018. *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal of The National Conferences Management and Business (NCMAB)*. ISSN: 2621 – 1572
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Eddy. 2016. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Marampa, Adriana Madya, 2019. *The Effect of Organizational Culture on Organizational Performance*. *Journal International Conference on Rural Development and Entrepreneurship* Vol. 5 No. 1

Mandi, Hironimus Efendi, 2019. *The Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment on the Employee Performance Trough Organizational Citizenship Behavior. European Journal of Business and Management. Vol.11, No.12.*

Yuwanda, Tonny. 2020. *Pengaruh organizational citizenship behavior dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. Semen padang dan work overload sebagai variabel mediasi. Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 8. No.1*

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: PT Alfabet.