



PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK, KOMPENSASI FINANSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OKUI CREATIVE HUB CABANG KEDIRI

ling Sri Hardiningrum

Article History:

Submitted: 17 – 7 – 2021

Revised: 20 – 7 - 2021

Accepted: 25 – 7 - 2021

Keywords:

Extrinsic Motivation, Financial Compensation, organizational culture, employee performance

Kata Kunci:

Motivasi Ekstrinsik,
Kompensasi Finansial,
Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Koresponding:

Universitas Islam Kediri, Jawa Timur, Indonesia

Email:

iingsri@uniska-kediri.ac.id

Abstract

This study has a limitation on the aspect of human resource management to determine the effect of extrinsic motivation, financial compensation and organizational culture on employee performance at Okui Creative Hub, Kediri Branch. By using a saturated sample of 30 respondents and using research methods of observation, interviews, documentation, questionnaires or questionnaires and decision studies. As well as the data analysis technique of this study using statistical tests through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, hypothesis testing, coefficient tests of determination using SPSS for windows version 26.0. Based on the analysis, it is found that extrinsic motivation (X1), financial compensation (X2), and organizational culture (X3) variables have a significant effect simultaneously or jointly on employee performance (Y) with a significant value of $(0.008 < 0.05)$. Partially, the extrinsic motivation variable has no significant effect on employee performance with a significant value of $(0.830 > 0.05)$, the financial compensation variable partially has a significant influence on employee performance with a value of $(0.016 < 0.05)$, the organizational culture variable is partially partial has a significant effect on employee performance with a value of $(0.011 < 0.05)$.

Abstrak

Penelitian ini memiliki ruang batasan pada aspek manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik, kompensasi finansial dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Okui Creative Hub Cabang Kediri. Dengan menggunakan sampel jenuh 30 responden. Serta teknik analisis data penelitian ini menggunakan uji statistik melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS for windows versi 26.0. Berdasarkan analisis yang diperoleh bahwa variabel motivasi ekstrinsik (X1), kompensasi finansial (X2), dan budaya organisasi (X3) berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikan sebesar $(0,008 < 0,05)$. Secara parsial variabel motivasi ekstrinsik tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $(0,830 > 0,05)$, variabel kompensasi finansial secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar $(0,016 < 0,05)$, variabel budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar $(0,011 < 0,05)$.

PENDAHULUAN

Menurut Wibowo (2014:323) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan ada tujuan. Menurut Simamora (2004:442) kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam memajukan perusahaan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan dalam perusahaan tempat dimana karyawan bekerja. Menurut Darodjat (2015:77) budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecah masalah-masalah organisasi. Menurut Tika (2006:10) Sebagai sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota organisasi maka budaya organisasi memiliki karakter seperti inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan resiko, pengarahannya, integrasi, dukungan manajemen, control, identitas, sistem imbalan, dan komunikasi. Kinerja menurut Mangkunegara (2017:9) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi kinerja menjadi dasar terpenting bagi peneliti untuk dapat memahami konsep kinerja karyawan.

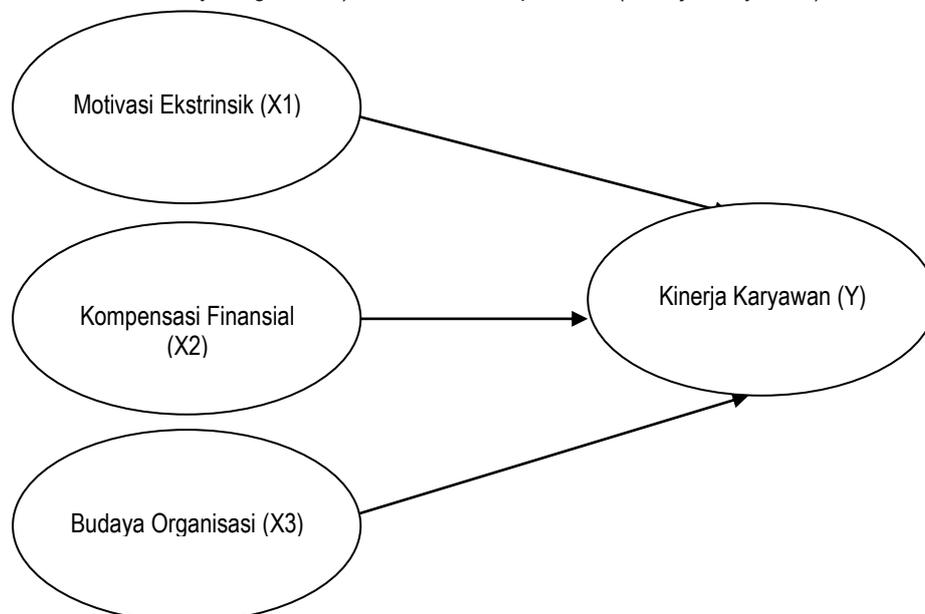
Okui Creative Hub Cabang Kediri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *industri F&B* atau lebih dikenal dengan *Food and Beverage* yang artinya usaha di bidang pelayanan makanan dan minuman. Kebanyakan perusahaan ini berdiri dengan usaha *Caffe* ataupun *Restorant* dengan pelayanan yang maksimal. Perusahaan *F&B* yang bernama Okui Creative Hub Cabang Kediri terdapat berbagai permasalahan. Salah satu permasalahan motivasi yang ada didalam organisasi seperti tidak mempunyai dan kurangnya motivasi ekstrinsik untuk meningkatkan kinerja masing-masing karyawan. Motivasi ekstrinsik yang diberikan oleh perusahaan yaitu penilaian kinerja dengan diiringi kenaikan jabatan ataupun promosi kerja bagi yang mempunyai peningkatan kerja maksimal, adapun motivasi ekstrinsik berbentuk kerjasama antar karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap masing-masing karyawan, dengan harapan perusahaan dapat meningkatkan kinerja para karyawan Okui Creative Hub Cabang Kediri. Permasalahan yang dialami oleh Okui Creative Hub Cabang Kediri yaitu tidak mempunyai perusahaan memberi motivasi kinerja kepada karyawan, dikarenakan kenaikan jabatan atau promosi posisi kerja yang dijanjikan terkadang hanya bersifat percobaan dan belum tentu benar-benar direalisasikan oleh perusahaan, selanjutnya permasalahan motivasi ekstrinsik yang dialami adalah kurangnya kerjasama antar karyawan yang mengakibatkan rendahnya kesadaran terhadap lingkungan disekitar, hal ini yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah dan terkesan kurang mempunyai ambisi untuk meningkatkan kinerja mencapai tujuan. Secara keseluruhan akibatnya seperti rendahnya kesadaran karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, rendahnya inovasi dari karyawan, kurangnya menyayangi alat-alat kerja dan lingkungan disekitar kerja, kurang tanggap terhadap pelayanan kepada *customer* atau pembeli.

Permasalahan lain yang dihadapi oleh Okui Creative Hub Cabang Kediri yang bergerak dibidang usaha *F&B* ini yaitu kurangnya kompensasi finansial terhadap karyawan diorganisasi, kurangnya kompensasi finansial dapat berpengaruh kepada karyawan untuk mendorong karyawan memiliki kinerja yang rendah. Kompensasi finansial yang ada di Okui Creative Hub Cabang Kediri seperti pemberian insentif bagi karyawan yang mampu berinovatif dalam melakukan pekerjaannya dengan produktif dan pemberian bonus ketika karyawan melebihi target yang ditentukan perusahaan. Masalah yang dialami yaitu ketika karyawan memberikan inovatif atau produktifitas mereka seperti membuat menu baru atau produk baru bagi perusahaan namun tanpa pemberian insentif, adapun permasalahan lainnya yaitu tidak ada pemberian bonus kepada karyawan yang bekerja melebihi target sesuai ketentuan perusahaan seperti karyawan mampu menjual produk melebihi target disaat masa pandemi tanpa adanya bonus. Seharusnya ada penambahan insentif ketika karyawan mampu berinovatif dan

produktif terhadap perusahaan, serta pemberian bonus ketika karyawan mampu melebihi target yang ditentukan perusahaan, namun penambahan insentif dan bonus tidak diberikan.

Permasalahan budaya organisasi yang terjadi didalam Okui Creative Hub Cabang Kediri yaitu menyalahi kelonggaran dalam jam kerja yang sudah disepakati oleh perusahaan serta anggota organisasi, selain itu kurangnya menghargai pendapat serta perintah dari rekan kerja maupun atasan. Budaya organisasi menjadi seperangkat nilai-nilai, keyakinan dan sikap yang disepakati oleh seluruh anggota organisasi. Berupa norma seperti kelonggaran istirahat ditengah jam kerja maupun keluar lokasi di saat jam kerja berlangsung dengan syarat jika ada kepentingan, selain itu adapun nilai-nilai seperti menjunjung tinggi rasa saling menghargai kepada sesama karyawan maupun atasan. Permasalahan budaya organisasi yang dialami oleh Okui Creative Hub Cabang Kediri yaitu istirahat melebihi waktu yang disepakati untuk kepentingan pribadi dan keluar lokasi saat jam kerja berlangsung dengan sebab yang tidak penting dikarenakan hukuman yang rendah, permasalahan selanjutnya yaitu menyepelkan pendapat rekan kerja dan kurangnya sopansantun terhadap atasan saat dilingkungan kerja yang disebabkan kebiasaan dan tidak adanya teguran. Dengan adanya permasalahan motivasi ekstrinsik, kompensasi finansial, dan budaya organisasi maka tak jauh dengan hasil kinerja para karyawan. Permasalahan kinerja karyawan yang dialami oleh karyawan Okui Creative Hub Cabang Kediri yaitu kualitas kerja yang rendah seperti tidak mempunya karyawan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai yang ditetapkan dan tidak menententunya hasil kerja selalu baik sesuai perintah, kuantitas yang dihasilkan tidak sesuai seperti tidak tepat waktu dalam pengerjaan tugas dan tidak sesuai dalam mencapai target atau standar minimal, tanggung jawab yang kurang seperti tidak tuntasnya pekerjaan dan sering meninggalkan tempat bekerja, inisiatif yang rendah seperti kurangnya kesadaran untuk segera menyelesaikan pekerjaan sebelum diperintah dan tidak adanya kepedulian terhadap lingkungan kerja.

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka teoritik berisi tentang penjelasan hubungan antara *variabel independent* (motivasi ekstrinsik, kompensasi finansial dan budaya organisasi) dan *variabel dependent* (Kinerja Karyawan).



Gambar 1. Kerangka Pola Pikir

Berdasarkan kerangka di atas dapat dirumuskan pola formulasi hipotesis : 1) Diduga terdapat pengaruh signifikan secara parsial motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan Okui Creative Hub Cabang Kediri. 2) Diduga terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompensasi finansial dengan kinerja karyawan Okui Creative

Hub Cabang Kediri. 3) Diduga terdapat pengaruh signifikan secara parsial budaya organisasi dengan kinerja karyawan Okui Creative Hub Cabang Kediri. 4) Diduga terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi ekstrinsik, kompensasi finansial dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Okui Creative Hub Cabang Kediri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh motivasi ekstrinsik, kompensasi finansial dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Okui Creative Hub Cabang Kediri. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif yang memiliki pengertian sebagai metode penelitian yang menggunakan analisis statistik karena data penelitian berupa angka-angka. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Okui Creative Hub Cabang Kediri sejumlah 30 karyawan. Peneliti ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Teknik analisa data menggunakan uji regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi atau estimasi variable terkait berdasarkan variable bebasnya. Data yang digunakan harus berupa data yang berskala interval atau rasio sebagai berikut :

Variabel	Koefisiensi Regresi	t Hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik	0,042	0,217	0,830	Ha ditolak
Kompensasi Finansial	0,176	0,529	0,016	Ha diterima
Budaya Organisasi	0,678	2,753	0,011	Ha diterima
Konstanta (α)			5,769	
Koefisien Determinasi (R^2)			0,766	
Fhitung			2,528	
Signifikasi F			0,008	Ha diterima
Y			Kinerja Karyawan	

Gambar 1. Hasil Output Regresi Berganda

Berdasarkan Analisis Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat di tulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = 5,769 + 0,042 X_1 + 0,176 X_2 + 0,678 X_3 \dots\dots\dots (2)$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui apabila variabel motivasi ekstrinsik (X1), kompensasi finansial (X2) dan budaya organisasi (X3) tidak mengalami perubahan (konstan) maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 5,769. Koefisien regresi (b) variabel motivasi ekstrinsik (X1) adalah sebesar 0,042 ini artinya bila terjadi kenaikan pada variabel motivasi ekstrinsik (X1) sebesar satu satuan dan variabel lainnya tetap maka akan menyebabkan variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,042. Koefisien regresi (b) variabel kompensasi finansial (X2) adalah sebesar 0,176 artinya bila terjadi kenaikan pada variabel kompensasi finansial (X2) sebesar satu satuan dan variabel lainnya tetap maka akan menyebabkan variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,176. Koefisien regresi (b) variabel budaya organisasi (X3) adalah sebesar 0,678 artinya bila

terjadi kenaikan pada variabel budaya organisasi (X3) sebesar satu satuan dan variabel lainnya tetap maka akan menyebabkan variabel kinerja (Y) naik sebesar 0,678.

Uji t pertama untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, berdasarkan output SPSS pada tabel 4.14 diatas dapat diketahui nilai signifikan (sig) variabel motivasi ekstrinsik adalah sebesar 0,830. Karena nilai sig 0,830 > probabilitasnya 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a dapat ditolak. Artinya tidak ada pengaruh parsial dan signifikan pada variabel *Independent* Motivasi ekstrinsik (X1) terhadap variabel *dependen* kinerja karyawan (Y). Uji t kedua untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, berdasarkan SPSS pada tabel 4.14 diatas dapat diketahui nilai signifikasinya (sig) variabel kompensasi finansial adalah sebesar 0,016. Karena nilai sig 0,016 < probabilitasnya 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a dapat diterima. Artinya ada pengaruh secara parsial dan signifikan pada variabel *independen* kompensasi finansial (X2) terhadap variabel *dependen* kinerja karyawan (Y). Uji t ketiga mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, berdasarkan output SPSS pada tabel 4.14 diatas diketahui nilai signifikasinya (sig) variabel. Budaya organisasi adalah sebesar 0,011. Karena nilai sig 0,011 < probabilitasnya 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a dapat diterima. Artinya ada pengaruh secara parsial dan signifikan pada variabel *independen* budaya organisasi (X3) terhadap variabel *dependen* kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan sig dari Output Anova SPSS 26 diatas dapat di ketahui jika nilai sig adalah sebesar 0,008, karena nilai sig 0,008 < probabilitasnya 0,05, maka sesuai dengan dasar untuk pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis secara simultan diterima atau dengan kata lain motivasi ekstrinsik (X1), kompensasi finansial (X2), dan budaya organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). R Square (R²) atau koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi-interaksi variable bebas (*independen*) dan variable terkait (*dependent*). Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,766 yang dapat dijabarkan bahwa variable bebas memiliki pengaruh kontribusi sebesar 76,6% terhadap variabel terkait dan 23,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar dari variabel motivasi ekstrinsik, kompensasi finansial, budaya organisasi dan kinerja karyawan

Pengaruh Secara Parsial Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Okui Creative Hub Cabang Kediri

Hipotesis satu menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik (X1) tidak ada pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Okui Creative Hub Cabang Kediri. Dari hasil Uji t dapat dilihat pada yang menunjukkan H_a ditolak atau nilai (sig) sebesar 0,830 > probabilitasnya 0,05 dengan kata lain motivasi ekstrinsik (X1) secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Temuan penelitian tersebut selaras dan menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Miftachul Ulifah dan Mahfudiyanto (2021) yang menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Astra Infra Solution Mojokerto yang artinya H_a ditolak. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi ekstrinsik (X1) memiliki pengaruh paling rendah berdasarkan permasalahan yang ada di perusahaan. permasalahan motivasi ekstrinsik seperti kebijakan yang belum pasti dan tidak adanya kerjasama antar karyawan sudah menjadi hal yang lumrah hingga bagi sebagian karyawan terbiasa dan tetap dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Pengaruh Secara Parsial Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Okui Creative Hub Cabang Kediri

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Okui Creative Hub Cabang Kediri. Dari hasil uji t dapat dilihat yang menunjukkan H_a diterima atau nilai (sig) sebesar 0,016 < probabilitasnya 0,05 dengan kata lain kompensasi finansial (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Temuan penelitian tersebut selaras dan menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Roihatul Musyafi, Hamidah Nayati Utamis dan Yuniadi Mayowan (2016) yang menjelaskan bahwa kompensasi finansial (X2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area dan Jaringan Malang yang artinya H_a diterima. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X2) berpengaruh positif kepada kinerja karyawan (Y), berdasarkan permasalahan maka dari itu perusahaan perlu memperbaiki kompensasi finansial kepada karyawan sehingga layak dan pantas diterima karena permasalahan tersebut bisa berpengaruh kinerja karyawan Okui Creative Hub.

Pengaruh Secara Parsial Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Okui Creative Hub Cabang Kediri

Hipotesis tiga menunjukkan bahwa budaya organisasi (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Okui Creative Hub Cabang Kediri. Dari hasil uji t dapat dilihat yang menunjukkan H_a diterima atau nilai (sig) sebesar $0,001 < \text{probabilitasnya } 0,005$ dengan kata lain budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Temuan penelitian tersebut selaras dan menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofia Renita (2020) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mitratani Dua Tujuh Jember yang artinya H_a diterima. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa budaya organisasi (X3) berpengaruh positif kepada kinerja karyawan, dari permasalahan pelanggaran seperti melanggar norma dan mengabaikan nilai-nilai sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus meningkatkan punishment untuk menetapkan norma dan memberi teguran terhadap permasalahan nilai-nilai. Tujuannya untuk meningkatkan tanggung jawab dan selalu menghargai tugas masing-masing yang diberikan., karena permasalahan tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan Okui Creative Hub Cabang Kediri.

Pengaruh Secara Simultan Motivasi Ekstrinsik, Kompensasi Finansial dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Okui Creative Hub Cabang Kediri

Hipotesis empat menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik (X1), kompensasi finansial (X2) dan budaya organisasi (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Okui Creative Hub Cabang Kediri. Dari hasil uji F dapat disimpulkan H_a diterima atau nilai (sig) sebesar $0,008 < \text{probabilitasnya } 0,005$ dengan kata lain motivasi ekstrinsik (X1), kompensasi finansial (X2) dan budaya organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan adanya pernyataan tersebut perusahaan perlu meningkatkan penanganan masalah yang ada dalam perusahaan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Secara parsial atau individu, bahwa variabel motivasi ekstrinsik (X1) memiliki nilai (sig) sebesar $0,830 > \text{probabilitasnya } 0,05$ terbukti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Okui Creative Hub Cabang Kediri. Secara parsial atau individu, bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki nilai (sig) sebesar $0,016 < \text{probabilitasnya } 0,05$ terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Okui Creative Hub Cabang Kediri. Secara parsial atau individu, bahwa variabel komunikasi (X1) memiliki nilai (sig) sebesar $0,001 < \text{probabilitasnya } 0,005$ terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Okui Creative Hub Cabang Kediri. Berdasarkan pemaparan hasil penelitian secara atau bersama-sama variabel motivasi ekstrinsik (X1), kompensasi finansial (X2), dan budaya organisasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Okui Creative Hub Cabang Kediri dengan hasil uji F nilai (sig) sebesar $0,008 < \text{probabilitasnya } 0,005$. Diharapkan kedepannya lebih memperhatikan insentif dan bonus bagi karyawan untuk menghargai kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

LITERATUR

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Amstrong, Michael. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, diterjemahkan. Sofyan dan Haryanto, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Darodjat, T.A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absoluti*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Dharma, S. dan Akib, H. (2005). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Graha, Alexander Monte Christo dan Arta Edy Rahardjo. (2016). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. LG Bagian Penjualan Indonesia Semarang)*. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 13 Desember 98-109.
- Hariandja MTE. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mahmudi, (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMPYKPN.
- Moh. Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Mondy, Wayne. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Musyafi, Roihatul1 Utami, Hamidah Nayati2 Mayoman, Yuniadi3. (2016). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang*. *Jurnal*. Malang. Universitas Brawijaya Malang.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press, Jakarta.
- Renita, Sofia. (2020). *Pengaruh motivasi kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember*. Skripsi. Jember. Universitas Jember.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephans. P dan Judge, Timothy A. (2017), *Organizational Behavior*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozaq, Mukhammad Ahsin. (2019). *Analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, etos kerja islam, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit islam kota bagelang*. Skripsi. Salatiga. Institute Agama Islam Negeri Salatiga.
- Sedarmayanti, (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumiaksara.
- Simamora Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIEYKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Swarjana. I Ketut (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan, Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Syahyuti. (2010). *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial, Pusat Analisis Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian (PSE-KP) Bogor*.
- Tampubolon, Manahan P. (2012). *Perilaku Organisasi (Organisasi Behaviour)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tika H. Moh. Pabundu, (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Ulifah, Miftachul dan Mahfudiyanto. 2021. *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto*. *Jurnal*. Mojokerto. Universitas Hasyim Asy'ari
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Cetakan keempat. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Widiantara, Anak Agung Istri Agung dan Santoso, Tri Priyo Budi Santoso. (2019). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Kuta Bali*. *Jurnal*. Bali. Universitas Dhyana Pura.
- Wirawan (2007), *Budaya dan Iklim Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.