

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN DI PT.KENKYO FOODS TECH INDUSTRY SEMARANG
TAHUN 2020**

Fidyah Yuli Ernawati¹, Zulkifli², Alwin Basri³
STIE Semarang
fidyah@stiesemarang.ac.id

Abstract. *From the results of data processing and data analysis, multiple linear regression test results were obtained with a work motivation constant value of 11.195 while the regression coefficient value of the compensation variable was 0.035 and the regression coefficient for the organizational culture variable was 0.260. For the results of the t test produces a t value of 0.438 so that it is smaller than t table of 1.658. This shows that compensation does not significantly influence work motivation. While the results of the t test for organizational culture variables on work motivation obtained t count of 2.864 so that the greater t table of 1.658 thus indicating that organizational culture influences work motivation. As for the f test results, it shows that compensation and organizational culture simultaneously influence work motivation, this can be seen from the calculated F value of 4.452 and greater than the F table of 3.92. From the results of the data analysis above, it can be concluded that compensation does not significantly influence work motivation, while organizational culture influences work motivation. However, the simultaneous testing shows that compensation and organizational culture influence work motivation. Suggestions in this study are the need for attention to organizational culture in order to increase employee motivation at PT. Kenkyo Foods Tech Industry.*

Keywords: *work motivation, organizational culture, and compensation*

Abstraksi. *Dari hasil pengolahan data dan analisa data, diperoleh hasil uji regresi linier berganda dengan nilai konstanta motivasi kerja sebesar 11,195 sedangkan nilai koefisien regresi variabel kompensasi 0,035 dan koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,260. Untuk hasil uji t menghasilkan nilai t hitung sebesar 0,438 sehingga lebih kecil dari t table sebesar 1,658. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan hasil uji t untuk variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja diperoleh t hitung sebesar 2,864 sehingga lebih besar t table sebesar 1,658 sehingga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sedangkan untuk hasil uji f, menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 4,452 dan lebih besar dari F table sebesar 3,92. Dari hasil analisis data diatas, dapat disimpulkan bahawa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan untuk budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Namun dalam pengujian secara simultan, menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi*

berpengaruh terhadap motivasi kerja. Saran dalam penelitian ini adalah perlunya perhatian terhadap budaya organisasi agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Kenkyo Foods Tech Industry

Kata Kunci : motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompensasi

PENDAHULUAN

Dalam kemajuan zaman saat ini, memasuki era globalisasi yang semakin pesat perkembangannya merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh semua manusia. Hal ini berkaitan dengan kedudukan manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki peran yang sangat penting. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memiliki peran besar dalam menjalankan dan mengelola faktor-faktor lainnya. Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan manusia adalah sumber daya, sehingga sering disebut sebagai Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia yang handal, tentunya merupakan asset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, baik mereka yang merupakan karyawan tingkat bawah sampai dengan karyawan tingkat atas yang dalam hal ini sering disebut sebagai pimpinan. Begitu juga yang terjadi di PT. Kenkyo Foods Tech Industry, Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat berharga, terlebih lagi sebagian proses produksi masih menggunakan tenaga kerja manusia. Sehingga perlu adanya perhatian lebih mengenai pengelolaan Sumber Daya.

“Karyawan adalah orang-orang penjual jasa dan pendapatannya merupakan kompensasi yang besarnya telah diketahui terlebih dahulu.” (Priyono & Marnis, 2008:21). Perusahaan bukan hanya menginginkan karyawan yang handal dan

kompeten, tetapi karyawan yang memiliki kemauan kuat dalam bekerja tentunya juga sangat penting sehingga mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan (Kamalludin, 1989 dalam skripsi Beni Habibi, 2005). Disinilah pentingnya motivasi kerja yang harus kita bangun agar tercapainya karyawan yang mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal tersebut. “Motivasi menurut Hedjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan demikian motif yang ada pada individu perlu dirangsang atau didorong atau dimotivisir, agar individu tersebut dengan motif yang ada pada dirinya dapat, melakukan tindakan atau kerja yang positif, sehingga motifnya terpenuhi dan kebutuhan organisasi perusahaan juga terpenuhi. (Priyono & Marnis, 2008:267). Sejalan dengan hal tersebut, di PT. Kenkyo Foods Tech Industry juga perlu memperhatikan motivasi karyawan. Sehingga, produktivitas kerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan perusahaan, dan keberhasilan suatu perusahaan akan berdampak positif dengan kemajuan perusahaan.

Untuk mewujudkan termotivasinya karyawan dalam bekerja, tentunya ada banyak hal yang harus diperhatikan, antara lain

dengan mempelajari faktor-faktor apa saja yang akan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dalam teori dua faktor Herzberg terdapat istilah Hygiene Faktor, dalam penelitiannya terdapat 10 faktor pemeliharaan (hygiene), yaitu : 1) Kebijakan dan administrasi, 2) Supervisi teknisi, 3) Hubungan pribadi dengan supervisor, 4) Hubungan pribadi dengan teman sejawat, 5) Hubungan pribadi dengan bawahan, 6) Gaji, 7) Keamanan kerja, 8) Kehidupan pribadi, 9) Kondisi kerja, 10) Status. Menurut teori Herzberg, faktor ini sangat vital yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum karyawan dimotivisir.

Selain itu, motivasi kerja juga sangat dipengaruhi oleh kompensasi, Setiadi, dkk, 2016 (dalam penelitian Findya Apriaresha, tahun 2019) berpendapat bahwa “Cara terbaik untuk meningkatkan kemampuan kinerja pegawai dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan peningkatan pegawai”. Sehingga dari pendapat diatas, tentu mengingatkan kita bahwa perlu adanya pengaturan dalam pemberian kompensasi yang baik, karena nantinya akan mempengaruhi tingkat motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2009 dalam jurnal Fendra Nawa, dkk, 2017) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Sejalan dengan hal tersebut, PT. Kenkyo Foods Tech Industry juga perlu memperhatikan proses dan pengaturan pemberian kompensasi tersebut, karena tidak dipungkiri bahwa untuk

saat ini banyak karyawan yang mengeluh tentang proses pemberian kompensasi.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah budaya organisasi, Penelitian Ida Ayu Indah Giantari dan I Gede Riana, 2017 menyatakan bahwa “Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Selanjutnya ditemukan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana jika budaya organisasi semakin baik dan motivasi kerja semakin tinggi maka dapat memberikan efek pada peningkatan kinerja karyawan”. Menurut Robbins (2002 (Dalam penelitian Findya Apriaresha, 2019)) budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Sedangkan Mas’ud (2004 (Dalam penelitian Findya Apriaresha, 2019)) mengatakan bahwa “budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya”. Sehingga disinilah pentingnya sebuah perusahaan memperhatikan budaya organisasi agar berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Karena budaya organisasi yang sesuai dengan budaya karyawannya tentu akan berpengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan tersebut. Seperti halnya di PT. Kenkyo Foods Tech Industry, seseorang

karyawan yang memahami budaya organisasi dengan baik tentunya terlihat lebih termotivasi dalam bekerja. Dari sinilah perlunya memahami kondisi tersebut, agar perusahaan tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, salah satunya dengan faktor budaya organisasi.

PT. Kenkyo Foods Tech Industri Semarang, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan, motivasi kerja karyawan sangat penting dan merupakan masalah pokok dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga, dengan melihat permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Dalam hal ini, menulis mengambil judul “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Kenkyo Foods Tech Industry Semarang tahun 2020.

Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah apakah Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kenkyo Foods Tech Industry. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kenkyo Foods Tech Industry.

Kajian Teoritis

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Selain itu motivasi dapat pula

diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2009, dalam penelitian Hanggar Prastowo 2006), berpendapat bahwa “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Sedangkan Malthis dan Jackson (2006, (dalam penelitian Imam Machfudi, 2013)), menyatakan motivasi adalah “keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan”. Selain itu, Wibowo (2010 dalam penelitian Setiyo Wibowo, 2015) mengemukakan bahwa “Motivasi merupakan 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 adanya tujuan.”

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri pegawai tersebut.

Teori Motivasi

Menurut Aref dan Tanjung (2003, dalam penelitian Azlen Evizal tahun 2012) adapun manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktifitas kerja meeningkat. Pegawai yang termotivasi dalam bekerja akan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat. Adapun teori motivasi terdiri dari beberapa teori-teori motivasi yaitu antara lain :

1. Teori Kebutuhan (Maslow 's Model)

Model Maslow ini sering disebut dengan model hirarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk bekerja. Menurut Maslow, pada umumnya terdapat kebutuhan manusia antara lain: a. Kebutuhan psikologis (*psychological needs*), yaitu kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi untuk mempertahankan hidup. Misalnya oksigen, makanan, minuman istirahat atau tidur, seks. Kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan utama yang wajib dipenuhi pertama-tama tiap individu, b. Kebutuhan akan keamanan (*safety or security need*), yang mencakup antara lain keselamatan atau perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional, c. Kebutuhan sosial (*social or security need*), yaitu sewaktu kebutuhan fisiologis dan keamanan relatif terpenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan sosial menjadi motivator bagi perilaku manusia. Seorang individu ingin tergolong pada kelompok tertentu, ia ingin berorganisasi dengan pihak lain, ia ingin diterima oleh rekan-rekannya, ingin berbagi, menerima sikap berkawan dsb., d. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem or recognition need*), kebutuhan ini mencakup pertama yaitu kebutuhan-kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, kebebasan, dan independensi (ketidaktergantungan), kedua yaitu kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan mencakup kebutuhan reputasi seorang individu atau penghargaan dari pihak lain, kebutuhan akan status, pengakuan, apresiasi terhadap dirinya dan respek yang diberikan oleh pihak lain, e. Kebutuhan akan

merealisasikan diri (*self actualization need*), menurut Maslow, kebutuhan ini merupakan puncak hirarki, kebutuhan-kebutuhan ini antara lain yaitu kebutuhan individu untuk merealisasikan potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri untuk menjadi kreatif dalam arti seluas-luasnya. Dengan demikian dapat dikatakan tingkat.

2. Teori motivasi hygiene

Menurut Fredrick Herzberg (Robbins, dalam penelitian Azlen Evizal tahun 2012) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja yaitu: a. Faktor intrinsik (motivator) faktor ini dihubungkan dengan kepuasan kerja. Seperti prestasi, pengakuan kerja, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan. Bila mereka senang dengan pekerjaan mereka, maka ia cenderung menghubungkan hal ini pada diri mereka sendiri, b. Faktor ekstrinsik (*hygiene*) apabila seseorang tidak puas dengan pekerjaan, maka mereka cenderung mengutip faktor ekstrinsik, faktor-faktor ekstrinsik ini dihubungkan dengan ketidakpuasan kerja seperti kebijakan pimpinan, penyediaan hubungan antara pribadi dan kondisi kerja (Robbins, dalam penelitian Azlen Evizal tahun 2012). Dalam teori ini kita harus berupaya menciptakan faktor 1 (motivator) dan mengurangi unsur dalam faktor 2 (hygiene) Menurut Herzbergh (Putra, dalam penelitian Azlen Evizal tahun 2012) Faktor-faktor yang sering menimbulkan karyawan tidak puas adalah: Kebijakan dan administrasi kebijakan, Pengawasan, Hubungan dengan pengawas, Kondisi kerja, Gaji, Hubungan dengan rekan kerja, Kehidupan pribadi, Hubungan dengan bawahan, Status, Keamanan (Putra, dalam penelitian Azlen Evizal tahun 2012)

Adapun faktor – faktor yang sering memuaskannya karyawan adalah : Tercapainya tujuan, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Pertanggungjawaban, Peningkatan, Pengembangan (putra, dalam penelitian Azlen Evizal tahun 2012).

3. Teori X teori Y Mc. Gregor

Teori ini berdasarkan asumsi bahwa manusia secara jelas dan tepat dibedakan atas manusia menurut teori X dan Y. Adapun ciri-ciri teori X adalah sebagai berikut: a. Rata-rata pegawai atau karyawan malas dan tidak suka bekerja, b. Umumnya pegawai atau karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindari tanggung jawab, c. Pegawai atau karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya, d. Pegawai atau karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri dan tidak mementingkan kepentingan organisasi, e. Kurang suka menerima perubahan dan keinginan tetap seperti yang dahulu

Sedangkan teori yang kedua yaitu teori Y yang ciri-cirinya adalah sebagai berikut: a. Rata-rata karyawan rajin dan suka bekerja, b. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja, c. Selalu ingin berubah dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton, d. Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar, e. Sebenarnya mereka dapat produktif (Umar, dalam penelitian Azlen Evizal tahun 2012)

Indikator Motivasi

Menurut Sondang P. Siagian, 2008 (dalam jurnal Mitchael Hutomo Tanuwibowo dan

Roy Setiawan, 2015), mengemukakan bahwa “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut : Daya pendorong , Kemauan, Kerelaan, Membentuk keahlian, Keterampilan, Tanggung jawab,

Kewajiban, Tujuan

Hasil penelitian Anny Kusumo Lamingrum tahun 2016 mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, didukung dengan jurnal penelitian Sagita Sukma Haryani, Djamhur Hamid, dan Heru Susilo tahun 2015 mengatakan bahwa kompensasi baik non finansial maupun kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Kompensasi

Kompensasi di dalam Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1974 No. 33 pasal 7 ayat a dan b : Upah adalah tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan, Perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma, yang nilainya ditaksir menurut harga umum ditempat itu.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja, (dalam penelitian Syarah Dwi

Prasyanti, 2018), “kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasikan dalam bentuk uang atau lainnya”. Henry Simamora (2011, (dalam penelitian Syarah Dwi Prasyanti, 2018)), mendefinisikan bahwa, “kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi”. Menurut William B. Werther dan Keith Davis, kompensasi kerja adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam atau gaji periodik, didesain dan dikelola oleh bagian personalia (Hasibuan, dalam penelitian Azlen Evizal tahun 2012). Sedangkan menurut Kasmir (2016, dalam penelitian Fendra Nawa dan Sesilya Kempa, 2017) mengatakan bahwa “kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan”. Nawawi, (dalam penelitian Azlen Evizal tahun 2012) berpendapat “Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada pekerja yang memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kerja yang disebut kerja”.

Indikator Kompensasi Menurut Simamora

Menurut Simamora (2004 (dalam jurnal Fendra Nawa dan Sesilya Kempa, 2017)), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut: Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan kewajiban suatu perusahaan kepada karyawan karena kompensasi memiliki tujuan-tujuan yang

berpengaruh terhadap perusahaan, Tujuan kompensasi di organisasi atau perusahaan menurut Handoko, 2008 (Dalam penelitian Evi Teja Kusumah, 2015) sebagai berikut: Menghargai perilaku yang diinginkan Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui kompensasi, Menjamin keadilan dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi, Mempertahankan karyawan dengan adanya sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan bertahan kerja pada perusahaan. Memperoleh karyawan yang bermutu Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan, kemudian perusahaan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk mendapatkan karyawan yang bermutu, Pengendalian biaya Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, dikarenakan banyaknya karyawan yang bertahan di perusahaan, Memenuhi peraturan-peraturan Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Dengan mengetahui tujuan-tujuan diadakannya pemberian kompensasi seperti diatas, perusahaan dapat memiliki pedoman dan dapat melakukan kewajibannya dalam memberikan kompensasi perusahaan dengan baik.

Jenis Jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Kompensasi finansial terdiri dari komponen finansial langsung seperti gaji dan upah, serta kompensasi tidak langsung seperti asuransi dan tunjangan (Mathis dan Jackson, 2006 (Dalam penelitian Evi Teja Kusumah, 2015)). Komponen kompensasi non finansial terdiri peluang promosi, pengakuan karya, prestasi kerja maupun lingkungan kerja yang nyaman (Rivai, 2004 (Dalam penelitian Evi Teja Kusumah, 2015)).

Hasil penelitian Anny Kusumo Laminingrum tahun 2016 mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, didukung dengan jurnal penelitian Sagita Sukma Haryani, Djahur Hamid, dan Heru Susilo tahun 2015 mengatakan bahwa kompensasi baik non finansial maupun kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT.Kenkyo Foods tech Industry Semarang

Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki, 2005 (Dalam penelitian Findya Apriaresha, 2019) Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana

kelompok tersebut rasakan, pikiran dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Sedangkan Sutrisno (2010 (Dalam penelitian Findya Apriaresha, 2019)) mengatakan bahwa “budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumption), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pencegahan masalah-masalah organisasinya”.

Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2015 (dalam jurnal Bharata dkk, 2016)) fungsi budaya organisasi sebagai berikut : Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain, Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang, Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan, Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2015 (dalam jurnal Bharata dkk, 2016)), ada 7 ciri-ciri budaya organisasi, yaitu: Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko, Perhatian terhadap detail. Sejauh mana

karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail, Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut, Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu, Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu, Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan, Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik tersebut, maka akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan cara para anggota berperilaku.

Dimensi dan indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2002 (Dalam penelitian Findya Apriaresha, 2019)) terdapat enam dimensi budaya dasar yang mana pada setiap dimensi ini mempunyai variasi yang membedakan budaya yang satu dengan yang lainnya. Dimensi tersebut ialah: Hubungan dengan lingkungan yang memiliki variasi dominan terhadap harmoni, lingkungan dengan lingkungan yang dimiliki dan di dominasi oleh lingkungan., Orientasi waktu yang memiliki variasi pada orientasi masa depan, masa kini dan masa lalu., Sifat dasar atau kodrat manusia yang bervariasi

mengenai pandangan bahwa pada dasarnya manusia itu baik atau buruk maupun campuran baik dan buruk, Orientasi kegiatan yang memiliki variasi penekanan dalam melakukan tindakan, penekanan untuk mengalami atau menjadi sesuatu, dan penekanan dalam upaya mengendalikan kegiatan, Fokus tanggung jawab yang mempunyai variasi kelompok, individualistis atau hieraki, Konsep ruang yang variasinya bertumpu pada kepemilikan ruang yang terbagi pada variasi publik atau umum dan campuran atau keduanya maupun pribadi.

Hasil penelitian Ida Ayu Indah Giantari dan I Gede Riana tahun 2017 mengatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Dr. Hernita Sahban MM, tahun 2018 mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT.Kenkyo Foods tech Industry Semarang

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan karyawan PT. Kenkyo Foods Tech Industry selain jajaran Supervisi dan Manajer yang berjumlah 170 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode slovin. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 120 orang.

Variabel Penelitian

Jenis penelitian menggunakan Explanatory reserch. Menggunakan data primer, yaitu kuesioner dan kepustakaan, sampel yang digunakan berjumlah 120 Responden yaitu Karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2009) Metode pengumpulan data adalah suatu cara pengambilan data atau informasi data atau informasi dalam suatu penelitian :

a. Data primer

Yaitu dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk memperoleh jawaban yang sesuai dengan penelitian. Selanjutnya, data primernya berupa data yang diperoleh dari jawaban para responden terhadap serangkaian pertanyaan yang digunakan dan disebarkan oleh peneliti terhadap PT.Kenkyo Foods tech Industry Semarang.

b. Data Sekunder

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu sebagai berikut:

1. Metode Angket (Kuesioner)

Angket atau kuesioner adalah pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan yang tersusun dan disebarkan untuk mendapat informasi dari sumber data atau responden. Menurut Sugiono (2014), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan

diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Metode angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyebarkan angket pada responden, responden tinggal menjawab pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya. Metode angket ini merupakan metode utama yang berfungsi untuk mengumpulkan data mengenai sub-sub variabel dari Motivasi, Kompensasi, dan budaya.

Untuk mendapatkan data kuantitatif, penelitian ini menggunakan Skala Likert yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan di dalam 5 tingkatan nilai yaitu: 5,4,3,2,1.

Metode Analisis Data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, model penelitian menggunakan alat pengolah dengan menggunakan spss yang telah memenuhi uji asumsi klasik dimana dalam model tidak terjadi multikoleneartitas, autokoleneartitas, heterokedastisitas, dan model berdistribusi normal. maka metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda, Hipotesis Uji t dan Uji F serta koefisiensi Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil spss dapat diketahui bahwa semua variabel valid dan reliable. Pada uji asumsi klasik (uji multikolearitas, heterokedastisitas, dan normalitas) semua variabel memenuhi syarat, yaitu pada uji multikolearitas tidak terjadi multikolearitas, uji heterokedastisitas bahwa pada model penelitian tidak terjadi heterokedastisitas, dan uji normalitas yaitu

berdistribusi normal sehingga persyarat normalitas terpenuhi.

1. Uji Regresi Berganda

Tabel 4.1
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Kompensasi	.035	.080	.039	.438	.662	.981	1.019
Budaya Organisasi	.260	.091	.258	2.864	.005	.981	1.019

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Persamaan :

$$\text{Volume Penjualan} = 11,195 + 0,035 X_1 + 0,260 X_2$$

Dari persamaan tersebut maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 11,195 menyatakan bahwa jika kompensasi dan budaya organisasi diabaikan atau sama dengan nol, maka motivasi kerja sebesar 11,195. Dengan kata lain nilai dari motivasi kerja (Y) adalah 11,195 apabila tidak dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X1) ataupun variable budaya organisasi (X2)
- b. Koefisien regresi dari kompensasi adalah sebesar 0,035 yang berarti bahwa setiap kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu (1%) poin maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,035 (3,5 %). Yang artinya, variabel motivasi kerja

- yang semula bernilai 11,195 akan mengalami peningkatan sebesar 0,035 jika variabel kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan atau 1 kali
- c. Koefisien regresi dari budaya organisasi adalah sebesar 0,260. Maksudnya adalah bahwa setiap budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar satu poin (1%) maka akan motivasi kerja sebesar 0,260 (26 %). Yang artinya, variabel motivasi kerja yang semula bernilai 11,195 akan mengalami peningkatan sebesar 0,26 jika variabel budaya organisasi meningkat sebesar 1 satuan atau 1 kali Koefisien $b_3 (X_3) = 0,347$ menunjukkan bahwa pengaruh variabel promosi (X₃) bernilai positif terhadap volume penjualan (Y) dan jika promosi ditingkatkan sebesar satu satuan maka volume penjualan akan meningkat sebesar 0,347.

2. Uji t

Dari hasil uji t variabel dapat diketahui bahwa : Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji t pada variabel kompensasi (X1) diperoleh nilai sig t 0,662 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga H0 diterima dan Ha ditolak dan dapat dikatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Kenkyo Foods Tech Industry. Hal ini dapat dilihat juga pada nilai t hitung yang lebih kecil dari t table (0,438 < 1,658). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji t pada variabel budaya organisasi (X2) diperoleh nilai signifikan 0,05 dan untuk nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu 2,864 (t Hitung) > 1,658 (t Tabel). Maka dapat disimpulkan bahwa H=0 ditolak dan Ha diterima yang berarti adanya pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

Tidak terdapat pengaruh signifikan harga terhadap volume penjualan. Pengujian hipotesis ini menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,721 artinya $0,721 > 0,05$. Hasil dari t hitung dan t tabel pada harga adalah $0,359 < 1,991$. Hal ini berarti Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya bahwa harga tidak berpengaruh signifikan terhadap volume penjualan.

Terdapat pengaruh signifikan promosi terhadap volume penjualan. Pengujian hipotesis ini menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,025, artinya $0,025 < 0,05$. Hasil dari t hitung dan t tabel pada promosi adalah 2,283

> 1,991. Hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya bahwa promosi berpengaruh signifikan terhadap volume penjualan.

3. Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil uji F dapat diketahui Sehingga dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel ($4,452 > 3,92$), artinya kompensasi dan budaya organisasi secara bersama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

4. Koefisiensi Determinasi (R^2) hasil uji R2 diperoleh nilai R adalah 0,266 dan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,055 atau 5,5%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independent yang terdiri dari kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) mampu menjelaskan variabel dependent yaitu motivasi kerja (Y) sebesar 5,5%, sedangkan sisanya sebesar 94,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengaruh kompensasi (X1) terhadap motivasi kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil pengolahan data secara statistic menggunakan SPSS, dapat diketahui bahwa nilai Beta pada variabel kompensasi bernilai positif sebesar 0,39. Sedangkan nilai konstanta dari hasil uji regresi linier berganda diperoleh angka 11,195, yang artinya menyatakan bahwa jika kompensasi dan budaya organisasi diabaikan atau sama dengan nol, maka motivasi kerja sebesar 11,195. Untuk koefisien regresi pada variabel kompensasi diperoleh angka 0,035

yang artinya jika setiap kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 3,5%.

Hasil uji t pada variabel kompensasi (X1) dikatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Kenkyo Foods Tech Industry. Hal ini dapat dilihat juga pada nilai t hitung yang lebih kecil dari t table ($0,438 < 1,658$).

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja, (dalam penelitian Syarah Dwi Prasyanti, 2018), mengatakan “kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasikan dalam bentuk uang atau lainnya”. Sedangkan menurut Henry Simamora (2011, (dalam penelitian Syarah Dwi Prasyanti, 2018)), mendefinisikan bahwa, “kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi”. Menurut William B. Werther dan Keith Davis, kompensasi kerja adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam atau gaji periodik, didesain dan dikelola oleh bagian personalia (Hasibuan, dalam penelitian Azlen Evizal tahun 2012). Sedangkan menurut Kasmir (2016, dalam penelitian Fendra Nawa dan Sesilya Kempa, 2017) mengatakan bahwa “kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan”. Sehingga kompensasi dalam penelitian ini adalah segala sesuatu dalam bentuk materil ataupun non materil yang diberikan oleh

perusahaan ataupun instansi sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Darfina Juniarti tahun 2014 yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediating pada karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang. Dalam penelitian tersebut mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang. Hal ini terlihat dari hasil nilai t hitung $0,253 < 1,685$ dan nilai sig dari kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,802 yang artinya lebih besar dari 0,05. Hal ini bisa saja terjadi karena dipengaruhi beberapa faktor lain yang memungkinkan adanya faktor yang lebih mempengaruhi terhadap motivasi kerja, misalnya kenyamanan karyawan dalam bekerja, gaya kepemimpinan dari atasan, dan hal ini juga bisa terjadi karena faktor pengakuan atau status kepegawaian mereka.

Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y)

Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja berdasarkan dari hasil pengolahan data secara statistik menggunakan SPSS, diperoleh koefisien regresi pada variabel budaya organisasi diperoleh angka 0,26 yang artinya jika setiap kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 26%.

Hasil uji t pada variabel budaya organisasi (X2) terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap

motivasi kerja karyawan di PT. Kenkyo Foods Tech Industry, sehingga hipotesis H₀ ditolak dan H_a diterima.

Menurut Robbins (2002 (Dalam penelitian Findya Apriaresha, 2019)) budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Sackman (1992 (Dalam penelitian Findya Apriaresha, 2019)) juga berpendapat “bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi-asumsi keyakinan, nilai-nilai dan persepsi-persepsi yang dimiliki para anggota kelompok dalam suatu organisasi yang membentuk dan mempengaruhi sikap dan perilaku kelompok tersebut”. Selain itu, Mas’ud (2004 (Dalam penelitian Findya Apriaresha, 2019)) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi dalam penelitian ini adalah suatu tatanan atau sistem yang diikuti oleh sebuah organisasi sebagai ciri khas organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ida Ayu Indah Giantari dan I Gede Riana yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan klumpu bali resort sanur tahun 2017 yang memperoleh nilai koefisien beta budaya organisasi bernilai positif sebesar 0,929 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) yang artinya hipotesis H₁

diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

Pengaruh kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y).

Dari hasil pengolahan data secara statistic menggunakan SPSS, diperoleh hasil perhitungan dengan Uji F menunjukkan angka F hitung sebesar 4,452 yang berarti bahwa F hitung > F tabel (4,452 > 3,92), artinya kompensasi dan budaya organisasi secara bersama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Kenkyo Foods Tech Industry. Meskipun secara parsial bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Kenkyo Foods Tech Industry, tetapi apabila variabel kompensasi bersama-sama dengan variabel budaya organisasi, akan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Kenkyo Foods Tech Industry.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :Pengaruh kompensasi (X1) terhadap motivasi kerja (Y) Berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat juga pada nilai t hitung yang lebih kecil dari t table (0,438 < 1,658). Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y) Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y) berdasarkan hasil uji regresi linier

berganda diperoleh nilai Beta positif sebesar 0,258 dan untuk koefisien regresi pada variabel budaya organisasi sebesar 0,26 yang artinya jika setiap kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 26%. Hasil uji t pada variabel budaya organisasi (X₂) diperoleh nilai signifikan 0,05 dan untuk nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu 2,864 ($t_{Hitung} > t_{Tabel}$) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

Saran

Bagi PT. Kenkyo Foods Tech Industry di jalan Tambak Aji Raya No. 10, Ngaliyan, Semarang sebagai tindak lanjut dalam penelitian ini diharapkan : Untuk Variabel yang signifikan yaitu budaya organisasi, agar motivasi kerja dikembangkan melalui budaya organisasi. Salah satunya dengan mengadakan kegiatan jum'at berkah dengan

melakukan makan bersama dengan seluruh karyawan, sehingga bertujuan agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, Untuk variabel yang tidak signifikan, Meskipun begitu, variabel kompensasi ini harus tetap dijaga, karena angka Beta pada uji regresi bernilai positif sehingga jika nilai dari variabel kompensasi ini menurun, bisa jadi akan menurunkan variabel motivasi kerja.

Untuk penulis sendiri diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini semoga dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal motivasi kerja, kompensasi dan budaya organisasi.

Kepada peneliti selanjutnya, penulis berharap agar penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya. Penulis juga menyarankan agar hendaknya menggunakan variabel-variabel bebas yang lain agar dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriaresha, Findya.2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Lembaga Keuangan Syariah Di Kota Yogyakarta). Yogyakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Bharata, dkk.2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Pt Pupuk Sriwidjaja Palembang (Kasus Di Divisi Teknologi). Palembang
- Bukhori, Muhammad.2018. Pengaruh Gaji Dan Displin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan.Malang: STIE ASIA Malang
- Evizal, Azlen.2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir.Pekanbaru: UIN Syarif Kasim Riau

- Giantari, Ida Ayu Indah dan I Gede Riana.2017.Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur.Bali : E-Jurnal Manajemen UNUD
- Habibi, Beni.2005. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Askes Regional Vi Jawa Tengah Dan D.I.Y Bagian Sumber Daya Manusia Dan Umum Semarang.Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Haryani, Sagita Sukma dkk.2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang).Malang: Universitas Brawijaya
- Herianto, Dedy dan Sitti Mirsa.2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan.Makassar:Universitas Panca Sakti
- Hermawan, M. Agus.2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam.Lampung:Universitas Islam Negeri Raden Intan
- Juniarti, Darfina.2014.pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediating pada karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang.Tanjungpinang
- Khairani, Nabila Rizky dkk.2016. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Satpam Universitas Diponegoro Kampus Tembalang.Semarang: E-Jurnal Kesehatan Masyarakat UNDIP
- Kusumah, Evi Teja.2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Semarang : Universitas Diponegoro
- Lamingrum, Anny Kusumo.2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.Univesitas Telkom
- Machfudi, Imam.2013. Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq Di Pati Naskah Publikasi.Surakarta:Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Nawa, Fendra dan Sesilya Kempa.2017. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. PIn (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. Surabaya: Universitas Kristen Petra
- Nurfarhana, Syarifah.2016. Pengaruh Gaji Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau Dari AspekSyariah Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Makassar:UIN Alauddin
- Prastowo, Hanggar.2006.Motivasi Kerja Karyawan PT. Windika Utama Semarang.Semarang: Universitas Negeri Semarang

- Prasyanti, Syarah Dwi.2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Bandung:Universitas Pasundan
- Priyono dan Marnis.2008.Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya:Zilfatama Publisher
- Rohani.2015. Urgensi Pembinaan Tanggung Jawab Warga Negara Melalui Community Civics.Pontianak: IKIP-PGRI
- Sahban, Hernita.2015. Pengaruh Budaya Organisasi TerhadapPeningkatan Motivasi Kerja Pegawai di Kota Makassar. Makassar:Jurnal Ilmiah Bongaya (manajemen dan akuntansi)
- Samosir, Azrul Anhar.2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nagali Subur Jaya Di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan.Medan:UIN Sumatera Selatan
- Samosir, Holder H.2012. Analisis Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Salim Tirta.Jakarta:Universitas Krisnadwipayana
- Tanuwibowo, Mitchael Hutomo dan Roy Setiawan.2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Lestari Purnama Perkasa.Surabaya:Universitas Kristen Petra
- Wibowo, Setiyo.2015.Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Cibubur).Jakarta:UIN Syarif Hidayatullah
- Wicaksono, Alfin.2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Karanganyar. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta
- <https://www.akuntansilengkap.com/manajemen/pengertian-kompensasi-indikator-tujuan-jenis/> [diakses 12 Agustus 2019]
- <https://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-budaya-organisasi.html> [diakses 12 Agustus 2019]
- <https://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2DOC/2014-2-00495-MN%20Bab2001.doc> [diakses 12 Agustus 2019]
- <http://adaddanuartablogspot.com/2014/11/motivasi-kerja-menurut-para-ahli.html> [diakses 12 Agustus 2019].