

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Hotel XYZ di Padang dengan Motivasi Sebagai Mediasi

Nora Damayanti; noradamayanti@adzkia.ac.id
Universitas Adzkia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel XYZ, pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan pada Hotel XYZ, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel XYZ, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel XYZ dengan motivasi sebagai mediasinya. Penelitian ini menggunakan desain kausal yaitu untuk melihat bagaimanakah sebab akibat antara dua variable atau lebih yaitu variable independen terhadap variable dependen. Dalam penelitian ini variable independen adalah kompensasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Dan motivasi sebagai variabel mediasinya pada karyawan Hotel XYZ. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan kontrak Hotel XYZ. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan kontrak Hotel XYZ sebagai objek penelitian. Yang terdiri dari 100 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis PLS – SEM melalui lima proses dimana setiap tahapan akan berpengaruh terhadap tahapan selanjutnya, yaitu (a) konseptualisasi model, (b) menentukan metoda analisis algorithm, (c) menentukan metoda sampling, (d) menggambar diagram jalur dan (e) evaluasi model Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kontrak Hotel XYZ, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kinerja karyawan kontrak Hotel XYZ 72,1% dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi, dan sisanya dipengaruhi oleh variable – variable lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Kompensasi; Motivasi; Kinerja Karyawan*

Abstract

This research aims to analyze the influence of compensation on employee performance at Hotel XYZ, the influence of compensation on employee motivation at Hotel XYZ, the influence of motivation on employee performance at Hotel XYZ, the influence of compensation on employee performance at Hotel This research uses a causal design, namely to see the cause and effect between two or more variables, namely the independent variable, on the dependent variable. In this research, the independent variable is compensation, while the dependent variable is employee performance. And motivation as a mediating variable for Hotel XYZ employees. The type of data used in this research is quantitative data. This research uses primary data obtained by distributing questionnaires to XYZ Hotel contract employees. Sampling was carried out using the census method. This research was conducted on contract employees of Hotel XYZ as research objects. Which consists of 100 people. In this research the author uses the PLS – SEM analysis technique through five processes where each stage will influence the next stage, namely (a) conceptualizing the model, (b) determining the algorithm analysis method, (c) determining the sampling method, (d) drawing a path diagram and (e) model evaluation. The research results show that compensation has a positive effect on the performance of XYZ Hotel contract employees, both directly and indirectly. The performance of XYZ Hotel contract employees is 72.1% influenced by compensation and motivation, and the remainder is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: *Compensation; Motivation; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia yang diperluakan saat ini adalah Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan sebuah perusahaan. Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut Wearther dan Davis (2003) mendefinsikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa, baik berupa gaji, upah insentif, *benefit* dan *employee service*, dimana terdapat suatu divisi khusus yang mendesain dan mengatur adminstrasi kompensasi dalam perusahaan.

Selain faktor kompensasi untuk pencapaian tujuan perusahaan yang lebih maksimal perusahaan juga perlu memperhatikan faktor motivasi karyawan, karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan maksimal ditentukan oleh motivasi yang ada dalam diri karyawan dalam melaksanakannya tugasnya. Menurut Malthis dan Jackson (2002) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Usaha perhotelan ini termasuk didalam bidang industri jasa yang saat ini sangat berkembang pesat, oleh karena itu harus mempunyai manajemen yang bagus supaya bisa bersaing didalam industri yang sangat kompetitif, sekarang hotel dipadang sudah semakin banyak karena kota padang adalah ibu kota provinsi dari Sumatera Barat, dan banyak tempat wisata, namun dengan berdatangnya hotel - hotel baru di kota Padang pasti menimbulkan persaingan yang semakin ketat dikalangan industri perhotelan. Dimana bidang usaha perhotelan karyawan akan bertemu langsung dengan konsumen, oleh karena itu, kinerja karyawan khususnya yang berkaitan dengan kinerja pelayanan harus mendapatkan perhatian lebih fokus.

Tabel 1 Tingkat Penghunian Hotel XYZ

Tahun	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Rata – rata tingkat hunian	66.07	52.13	70.10	69.81	70.00	67.02

Tabel 2 Tingkat Penghunian Kamar Hotel Berbintang Menurut Bulan dan kab/Kota Provinsi Sumatera Barat

Bulan	Kabupaten / Kota			Rata- rata
	Agam	padang	bukittinggi	
Januari/ <i>January</i>	17,51	42,06	45,21	40,85
Februari/ <i>February</i>	14,55	52,60	43,26	49,96
Maret/ <i>March</i>	18,33	64,04	47,23	55,67
April/ <i>April</i>	24,20	61,78	60,86	58,78
Mei/ <i>May</i>	17,02	61,59	44,98	55,28
Juni/ <i>June</i>	16,31	47,35	31,71	41,05
Juli/ <i>July</i>	22,28	63,33	54,72	57,31

Agustus/ <i>August</i>	19,32	62,04	42,42	54,86
September/ <i>September</i>	20,17	67,71	49,43	59,27
Oktober/ <i>October</i>	23,11	66,74	54,11	59,64
November/ <i>November</i>	21,54	72,53	58,92	65,05
Desember/ <i>December</i>	32,96	67,19	70,10	64,89

2017	20,59	60,63	50,53	54,80
2016	33,19	59,47	48,24	53,27
2015	23,12	59,47	50,42	53,11

Sumber: Pusat Data Statistik SumBar (2019)

Tabel 3 Tingkat Penghunian Kamar Hotel Berbintang Menurut Bulan dan Kelas Hotel Provinsi Sumatera Barat
Kelas Hotel

Bulan	Bintang Satu	Bintang Dua	Bintang Tiga	Bintang Empat	Seluruh Kelas Hotel
Januari/ <i>January</i>	33,67	47,54	39,43	43,59	40,85
Februari/ <i>February</i>	31,27	49,60	47,51	53,20	49,96
Maret/ <i>March</i>	33,57	65,06	60,92	58,75	55,67
April/ <i>April</i>	36,17	59,65	58,19	70,50	58,78
Mei/ <i>May</i>	29,94	77,73	88,26	36,42	55,28
Juni/ <i>June</i>	26,55	40,33	48,14	45,45	41,05
Juli/ <i>July</i>	37,09	55,49	60,22	65,06	57,31
Agustus/ <i>August</i>	31,82	57,63	57,99	62,85	54,86
September/ <i>September</i>	33,39	66,71	65,04	65,26	59,27
Oktober/ <i>October</i>	32,43	64,90	60,38	69,79	59,64
November/ <i>November</i>	37,03	73,84	70,56	70,88	65,05
Desember/ <i>December</i>	45,30	72,66	70,23	67,05	64,89
2017	33,85	60,85	59,05	59,32	54,80
2016	40,00	56,39	56,44	56,73	53,27
2015	32,53	67,93	54,01	49,03	53,11
2014	39,91	50,90	43,72	54,78	48,53
2013	41,46	53,02	49,28	55,26	50,22

Sumber: Pusat Data Statistik SumBar (2019)

Jika dibandingkan dengan rata – rata tingkat hunian hotel berbintang empat yang ada di Sumatera Barat dan rata – rata tingkat hunian hotel kota padang tingkat hunian Hotel XYZ

masih cukup baik tapi dengan bermunculannya hotel- hotel baru maka pangsa pasar yang telah ada bisa direbut oleh hotel - hotel baru tersebut, hal ini dilihat dengan adanya hotel – hotel baru yang berdiri disekitar Hotel XYZ yang mengakibatkan penurunan terhadap tingkat hunian Rocky Hotel.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka peneliti ingin melihat bagaimana **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Hotel XYZ dengan Motivasi Karyawan sebagai Mediasi”**

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini akan dilakukan analisis data kuantitatif. Data didapatkan dari jawaban kuesioner dan hasil wawancara dengan pihak Hotel XYZ. Teknik pengumpulan sampel dilakukan dengan sampling jenuh. Dikarenakan jumlah sampel terlalu sedikit sebanyak 100 karywan.

Tahapan analisis menggunakan PLS – SEM setidaknya harus melalui lima proses dimana setiap tahapan akan berpengaruh terhadap tahapan selanjutnya, yaitu (a) konseptualisasi model, (b) menentukan metoda analisis algorithm,(c) menentukan metoda resampling, (d) menggambar diagram jalur dan (e) evaluasi model (Ghozali and Latan, 2015).

Model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai outer dan inner model. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi melalui *validitas convergent* dan *discriminant* dari indikator pembentuk konstruk laten dan *compositereliability* serta *cronbachalpha* untuk blok indikatornya. Sedangkan evaluasi model struktural (*inner model*) bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Inner model dievaluasi dengan melihat besarnya *variance* yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R- square untuk konstruk laten endogen, dan *averagevarianceextracted* untuk *predictiveness* dengan menggunakan prosedur resampling seperti *bootstrapping* untuk memperoleh stabilitas dari estimasi.

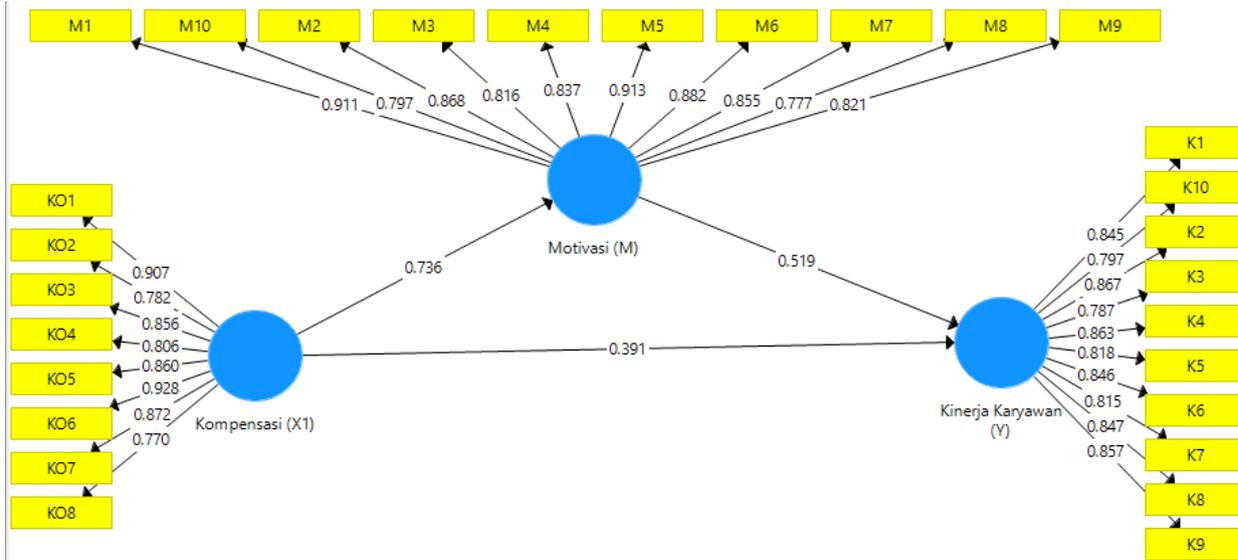
HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas Variabel Teramati

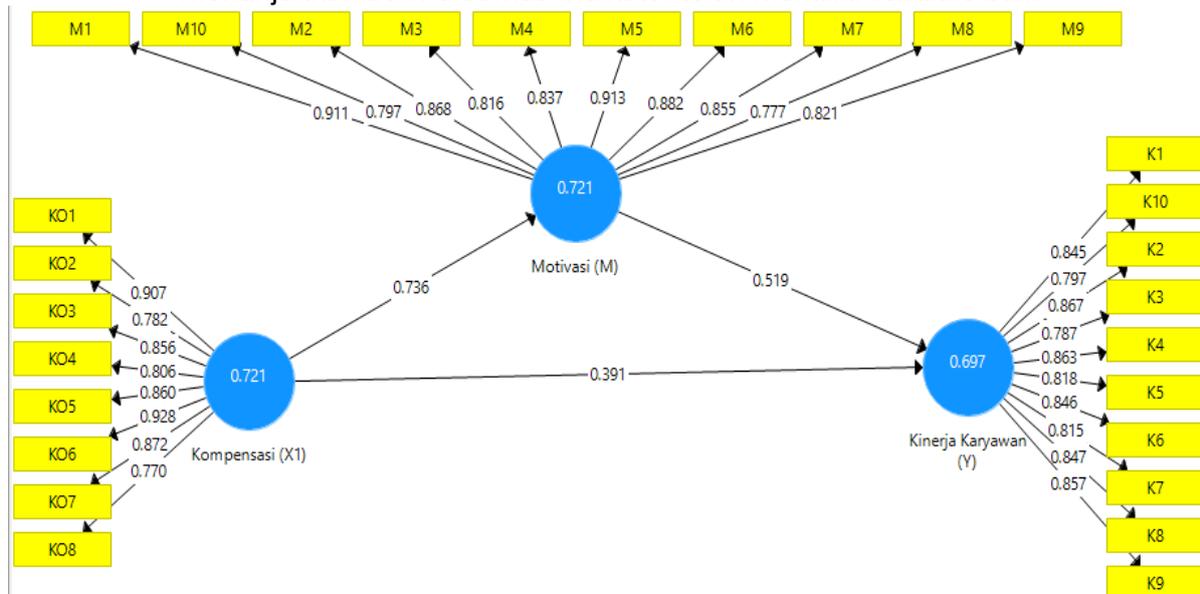
Sebelum dilakukan pengukuran. perlu dilakukan pengujian kelayakan data dengan mengukur validitas dan reliabilitas variable teramati. Hasil uji validitas dan reliabilitas dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen ditunjukkan dengan korelasi antara indikator dengan variabel laten. Pembuktian validitas konvergen dapat dicapai dengan dua cara yaitu melalui pencapaian kriteria dan melalui uji perbandingan model. Pada penelitian ini validitas konvergen dibuktikan melalui pencapaian kriteria. Dalam pendekatan SEM/PLS, sebuah pengukuran telah memenuhi validitas konvergen apabila telah memenuhi syarat yaitu memiliki loading faktor minimal 0,5.



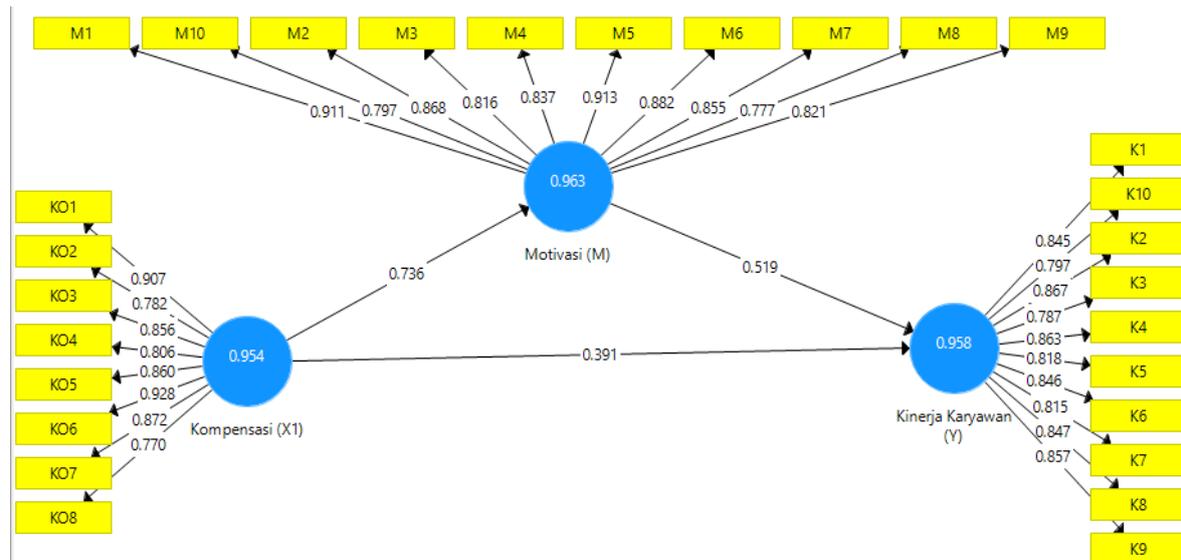
Nilai terlihat bahwa semua indikator mempunyai faktor loading lebih besar dari 0,5. Hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator telah memiliki validitas baik



Dari gambar di atas menunjukkan bahwa nilai AVE dari keseluruhan variabel laten berkisar antara 0,770 sampai 0,928 artinya bahwa nilai AVE seluruh variable lebih besar dari 0,5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel laten yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.

2. Reliabilitas komposit

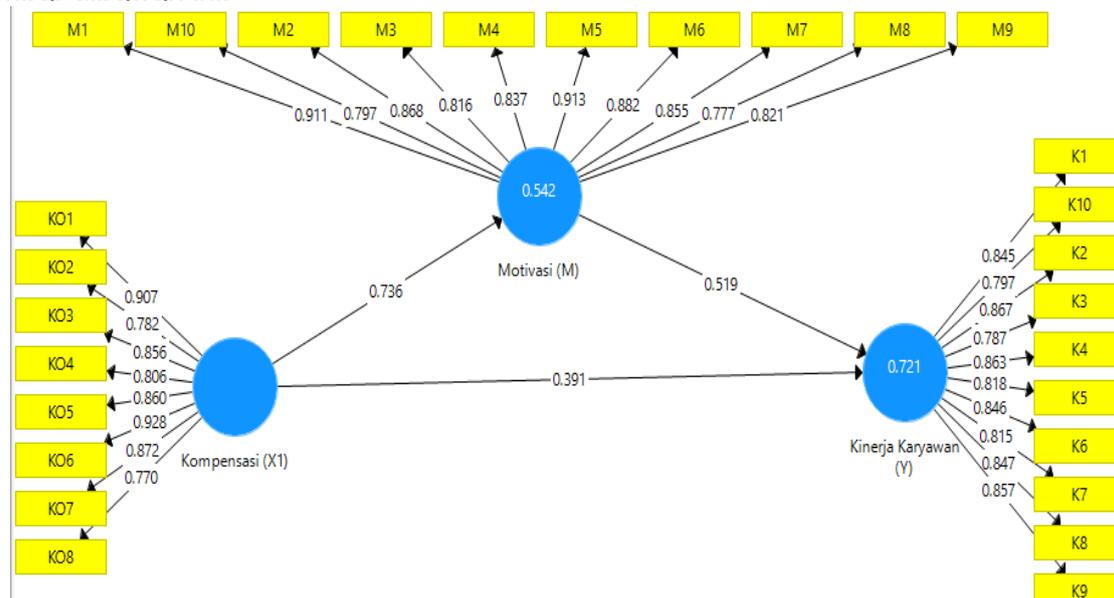
Kelompok Indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki reliabilitas komposit $\geq 0,7$ meskipun bukan merupakan standar absolut. Hasil reliabilitas komposit dipaparkan pada Tabel 25



Dari gambar di atas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas komposit seluruh variabel laten berkisar antara 0,770 sampai dengan 0,928 artinya bahwa keseluruhan nilai reliabilitas komposit lebih besar dari 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel laten mempunyai reliabilitas komposit yang baik.

Uji kesesuaian model (Goodness of fit)

Uji kesesuaian model berdasarkan kriteria yang ditetapkan yang dinamakan dengan *Goodness of Fit*. *Goodness of Fit* dari *Inner Model* diukur menggunakan *R-square* variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Nilai R^2 dipaparkan pada gambar dibawah ini:



Nilai *R-square* merupakan hasil (berupa persentase) atas representasi variable independen terhadap variable dependen. Berdasarkan nilai R^2 yang tertera pada gambar diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel motivasi (mediasi) dapat dijelaskan oleh variable kompensasi sebesar 54,2 persen, sisanya 45,8 persennlainnya dijelaskan oleh variable – variable lainnya yang tidak diteliti.
2. Variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable motivasi, kompensasi sebesar 72,1 persen, sisanya 27,9 persennlainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

Uji hipotesis model koefisien jalur

Uji hipotesis ini merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel secara signifikan terhadap variabel endogen jika nilai t statistik > t tabel. Hasil uji hipotesis dipaparkan pada gambar berikut.

Tabel Hasil Path Coefficient Model Jalur

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Kompensasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)_	0.391	0.383	0.148	2.641	0.009
Kompensasi (X1) -> Motivasi (M)	0.736	0.740	0.061	12.164	0.000
Motivasi (M) -> Kinerja Karyawan (Y)_	0.519	0.527	0.139	3.734	0.000

Keterangan:

1. Variabel kompensasi terhadap motivasi memiliki Nilai t statistik sebesar 12, 164 lebih besar dari t tabel (1,96) , maka Tolak H_0 terima H_1 artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.
2. Variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki Nilai t statistik sebesar 2,641 lebih besar dari t tabel (1,96), maka Tolak H_0 terima H_3 artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki Nilai t statistik sebesar 3,734 lebih besardari t tabel (1,96), maka Tolak H_0 terima H_5 artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis Variabel Mediasi

Hasil Path Coefficient Variabel Mediasi

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Kompensasi (X1) -> Motivasi (M) -> Kinerja Karyawan (Y)_	0.383	0.391	0.113	3.381	0.001

Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasi memiliki nilai t statistik sebesar 3.381 lebih besar dari t tabel (1,96), maka Tolak H_0 terima H_6 artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasinya.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Semakin tinggi tingkat kompensasi karyawan suatu perusahaan, maka akan meningkatkan motivasi karyawan. Dilihat dari respon responden terhadap Kompensasi, karyawan memberikan persepsi yang baik terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Pada faktor kompensasi ini terlihat bahwa nilai indeks tertinggi pada Selama bekerja di Perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan dan Selama bekerja di Perusahaan saya mendapatkan jaminan ketenaga kerjaan berarti perusahaan memberikan jaminan kepada karyawan sehingga memberikan rasa aman pada setiap karyawan Sehingga hal ini sesuai dengan teori Manusia bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Apabila perusahaan menginginkan karyawannya termotivasi dalam menjalankan pekerjaan, maka perusahaan harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan para karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurniawan (2013), Yopi Alabasya (2014) Gerardine (2018) Anoki (2010) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi. Berdasarkan nilai t tersebut pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan kontrak Hotel XYZ

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan kopensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ini berarti karyawan memberikan persepsi yang baik terhadap kompensasi yang diberikan

Hotel XYZ . Setiap peningkatan kompensasi, akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin besar skor kompensasi, maka semakin tinggi skor kinerja. Dengan dijalankannya sistem pemberian kompensasi yang adil dan baik, maka diharapkan akandapat mendorong karyawan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila sistem evaluasikinerja pada suatu organisasi dapat menggambarkan usaha dan pekerjaan yang dilakukan olehkaryawannya dengan baik, maka akan terlihat perbedaan hasil kerja antara karyawan satu denganyang lain. Dengan demikian karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya karenasemakin bagus kinerjanya maka karyawan tersebut akan memperoleh imbalan kompensasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain. Pemberian kompensasi yang tepat, sistem upahyang teratur dan rapi akan meningkatkan hasil kerja dan kinerja karyawan. Teori ini sesuai dengan penelitian Suwati (2013) Alexander (2016) Anoki (2010) Yopi (2014) Gerardine, Belinda (2018) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain dari karyawan berpendidikan rendah termasuk unskilled labour, dimana mereka hanya berpatokan kepada kompensasi, karyawan kontrak Hotel XYZ tergolong muda dan belum menikah, jadi mereka tidak begitu mempertimbangkan hal lain seperti jam kerja yang tidak pasti setiap minggunya, mereka hanya mempertimbangkan kompensasi, semakin tinggi kompensasi maka mereka akan semakin bersemangat yang akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis bahwa motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel XYZ . Adanya pengaruh motivasi yang positif secara langsung terhadap kinerja karyawan Setiap peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin besar skor motivasi, maka semakin tinggi skor kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan nilai-nilai pada perhitungan statistik. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Motivasi merupakan variabel penting, yang di mana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula dari perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawannya. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sesuai dengan penelitian dari Anoki (2010) Gerardine, Belinda (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasinya

Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasinya Setiap peningkatan kompensasi dan motivasi, akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin besar skor motivasi dan kompensasi, maka semakin tinggi skor kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian anoki (2010) Gerardine, Belinda (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Semakin tinggi tingkat kompensasi karyawan suatu perusahaan, maka akan meningkatkan motivasi karyawan. Apabila perusahaan menginginkan karyawannya termotivasi dalam menjalankan pekerjaan, maka perusahaan harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan para karyawannya. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Dengan dijalankannya sistem pemberian kompensasi yang adil dan baik, akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya karena semakin bagus kinerjanya maka karyawan tersebut akan memperoleh imbalan kompensasi yang lebih baik Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk

mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Dan Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi melalui motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Namun kompensasi mampu mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan tanpa melalui / melibatkan motivasi.

REFERENSI

- Armstrong, Michael. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Bernardin dan Russel. 2003. *Human Resources Management*. New York : McGraw Hill.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. 2000. *Human resource management (2nd ed.)*. Singapore: McGraw-Hill.
- Chi, H-K., yeh, H-R, Yu, C-H. (2008). The Effects of Transformation Leadership, Organizational, Culture, Job Satisfaction on the Organizational performance in the Non-profit Organizational. *The Journal of Global business Management*. Vol.4(1), 123-137
- Dessler ,Gary . 2007. *Manajemen sumber daya manusia* , Jilid 1, Jakarta :PT Indeks
- Engracia, (2013). *Pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. Fakultas Ekonomi. Universitas Andalas. Padang
- Gerardine Evelyn (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. 2nd Edn. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gibson, James L, et All. 2011. *Organizations: Behavior , Structure Processes*. 14th Edition. NY :Mc Grow – Hill
- Graha Alexander Monte Christo Arta (2016). *Analisis pengaruh budaya dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervering*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNDIP. Semarang 50239
- Gungor Pinar (2011). *The Relationship between Reward Management System and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation*. Okan University, Istanbul, 34722 Turkey
- Hasibuan S.P. Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Askara
- Kurniawan, Ivan Adi. (2013). Budaya Organisasi dan Kompensasi : Pengaruhnya Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sang Hyang Seri Kantor Regiona; III Malang). *Jurnal Manajemen Vol.3, No.4*. Universitas Brawijaya Malang.
- Lewis, D. 2002. Five years on the organizational culture saga revisited. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 23, pp: 280–287.
- Luthans, F. 2008. *Organizational behavior (11th ed.)*. New York: Mc. Graw-Hill.
- Luthans, Fred. 2006 . *Organizational Behavior 9th Edition*. New York:McGraw-Hill.
- MacIntosh, E., and A. Doherty. 2008. Inside the Canadian fitness industry: Development of a conceptual framework of organizational culture. *International Journal of Sport Management*, 9 (3): 303–327
- Mangkunegara, A A, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Rineka Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Mathis, R., & Jackson, J. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba empat.

- Mathis, Robert L and John H Jackson. 2009. *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
New York : Mc Graw Hill.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia: kebijakan kinerja karyawan kiat menuju organisasi kompetitif dalam perdagangan bebas dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo. Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins, at All. 2011. *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. USA : Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen P and Timothy A Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. Jakarta : Gramedia.
- Roni Kurniawan, (2013). *Pengaruh budaya organisasi, konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan*. Fakultas Ekonomi. Universitas Andalas. Padang
- Schein, Edgar H. 1991. *The role of the founder in the creation of organizational culture*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudarsono, H. (2008). Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta). *Jurnal Penelitian Kependidikan, Nomor 1*.
- Sudiro Achmad (2013). *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*. Program pascasarjana FEB-UB Malang Jatim 65145
- Sugiono. 2009. *Metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susanto, Heri dan Nuraini Aisiyah. (2010). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen*. *Magistra No. 74 Th. XXII Desember 2010*. ISSN 0215- 9511.
- Suwati, Yuli. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis 2013 Vol 1 No 1:41-55*.
- Tyrrell, M. W. D. 2000. Hunting and gathering in the early silicon age. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom, & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate* (pp. 85–99). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Werther, W. B., & Davis, K. 2003. *Human resources and personnel management (5th ed.)*.
- Westover, Jonathan P. 2014. *Strategic Human Resources Management*. USA: HCI Press.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga, Jakarta: Rajawali Pers.
- Yopi Alabasya, (2014). *Analisa pengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan*. Fakultas Ekonomi. Universitas Andalas. Padang