

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PADA
PT ARVINDO CIPTA GEMILANG
DI JAKARTA TIMUR**

Muhamad Rafli¹ dan Rita Intan Pertmatasari²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹muhamadraffi2407@gmail.com, dan ²rpermatasari@unsurya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja divisi produksi PT. Arvindo Cipta Gemilang Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian 34 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda dengan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Arvindo Cipta Gemilang Jakarta Timur sebesar 19,4%; Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Arvindo Cipta Gemilang Jakarta Timur sebesar 26,3%; Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan divisi produksi PT. Arvindo Cipta Gemilang sebesar 47,8%, sedangkan sebesar 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

Kata kunci : Motivasi, Kompensasi, Kinerja, PT. Arvindo Cipta Gemilang

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor penting agar perusahaan bisa lebih maju dan lebih unggul selain dari faktor keuangan dan pemasaran. Setiap perusahaan mempunyai keinginan dan harapan untuk dapat meningkatkan karyawannya dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat terlaksana dan terwujud dengan baik.

.Menurut (Mangkunegara 2016, 67) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat tergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan karyawan, mengarahkan, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Motivasi menjadi salah satu faktor penyebab target produksi tidak tercapai. Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan perilaku karyawan tersebut. Menurut Sutrisno (2015: 111) Motivasi adalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi adalah salah satu cara organisasi meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan. Menurut Sinambela (2017:121) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi bila dirancang secara benar dapat mencapai keberhasilan bersama, sehingga karyawan merasa puas dengan hasil kerja mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan dapat memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Fahmi (2016:02) kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh suatu organisasi baik itu organisasi tersebut bersifat *profitoriented* dan *non profitoriented*.

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinambela (2017:480) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan beberapa referensi mengenai kinerja di atas dapat disintesakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

Dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja antara lain: 1) Dimensi kuantitas kerja dengan indikator yang meliputi kecepatan dan kemampuan; 2)

Dimensi kualitas pekerjaan dengan indikator yang meliputi kerapihan dan ketelitian; 3) Dimensi kerja sama dengan indikator yang meliputi Jalinan kerja sama dan kekompakan; 4) Dimensi tanggung jawab dengan indikator yang meliputi hasil kerja dan mengambil keputusan; 5) Dimensi inisiatif dengan indikator yang meliputi kemampuan.

Motivasi

Menurut Fahmi (2016:88) menyatakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performa pekerjaan.

Di sisi lain, Fahmi (2016:88) motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*).

Menurut Sutrisno (2015:111) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya.

Berdasarkan beberapa referensi diatas mengenai motivasi, dapat disintesakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dalam diri karyawan untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya dalam mengerjakan pekerjaannya demi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi antara lain 1) Dimensi kebutuhan fisiologis dengan indikator yang meliputi kebutuhan pangan dan ; 2) Dimensi kebutuhan sosial dengan indikator yang meliputi kebutuhan untuk diterima dan kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antara pegawai; 3) Dimensi kebutuhan rasa aman dengan indikator yang meliputi kebutuhan untuk mendapatkan rasa aman dan mendapatkan perlindungan dan ancaman; 4) Dimensi kebutuhan akan penghargaan dengan indikator yang meliputi kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan dihormati dan dihargai; 5) Kebutuhan aktualisasi diri dengan indikator yang meliputi mengembangkan potensi diri.

Kompensasi

Menurut Cardoso (Sunyoto, 2015:154) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Menurut Sutrisno (2015:187), kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

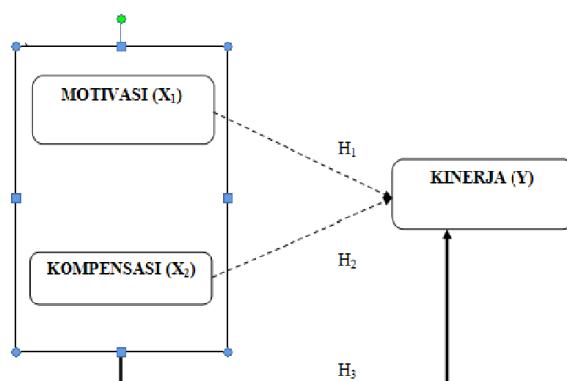
Menurut Panggabean (Sutrisno, 2015:181), mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Berdasarkan beberapa referensi diatas mengenai kompensasi, dapat disintesakan bahwa kompensasi adalah sebuah upah atau imbalan yang diberikan oleh sebuah perusahaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawannya.

Dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi antara lain: 1) Dimensi kompensasi finansial langsung dengan indikator yang meliputi gaji, bonus dan insentif; 2) Dimensi kebutuhan finansial tidak langsung dengan indikator yang meliputi asuransi-asuransi dan tunjangan-tunjangan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Arvindo Cipta Gemilang Jakarta Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah 34 karyawan divisi produksi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh dilakukan apabila jumlah populasi *relative* kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil atau dengan kata lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis 1

H_{01} : Diduga tidak ada pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja divisi produksi pada PT Arvindo Cipta Gemilang Jakarta Timur.

H_{a1} : Diduga ada pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja divisi produksi pada PT Arvindo Cipta Gemilang Jakarta Timur.

Hipotesis 2

H_{02} : Diduga tidak ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja divisi produksi pada PT Arvindo Cipta Gemilang Jakarta Timur.

H_{a2} : Diduga ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja divisi produksi pada PT Arvindo Cipta Gemilang Jakarta Timur.

Hipotesis 3

H_{03} : Diduga tidak ada pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja divisi produksi pada PT Arvindo Cipta Gemilang Jakarta Timur.

H_{a3} : Diduga ada pengaruh motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja divisi produksi pada PT Arvindo Cipta Gemilang Jakarta Timur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survey, yaitu dengan memberikan keisioner yang berisi pertanyaan kepada responden dengan jumlah responden 34 karyawan. Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan.

Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error			
1	(Constant)	40.722	19.365	3.652	.001
	MOTIVASI	.194	.153	.264	.213
	KOMPENSASI	.263	.207	.222	.371

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer (Data hasil olahan peneliti, 2021)

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Konstanta sebesar 40.722 dengan koefisiensi Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) bernilai nol, maka diperoleh nilai Kinerja sebesar 40.722.

- b. X_1 : Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,194. Artinya variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau jika variabel motivasi (X_1) bertambah satu satuan maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebanyak $0,194 = 19,4\%$ dan sebaliknya.
- c. X_2 : Koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,263. Artinya variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau jika variabel kompensasi (X_2) bertambah satu satuan maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan $0,263 = 26,3\%$ dan sebaliknya.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	40.722	19.365		3.652	.001
	MOTIVASI	.194	.153	.264	3.270	.213
	KOMPENSASI	.263	.207	.222	2.971	.371

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer (Data hasil olahan peneliti, 2021)

a. Pengujian H1 : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa hasil nilai t_{hitung} sebesar $3,270 > t_{tabel}$ sebesar 2,0395, dan nilai signifikansi sebesar $0,213 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya “Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja divisi produksi pada PT. Arvindo Cipta Gemilang Jakarta Timur.

b. Pengujian H2 : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa hasil nilai t_{hitung} sebesar $2,971 > t_{tabel}$ sebesar 2,0395, dan nilai signifikansi sebesar $0,371 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya “Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja divisi produksi pada PT Arvindo Cipta Gemilang Jakarta Timur.

Uji Simultan (Uji F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,732	2	4,530	12,320	.282 ^b
	Residual	7,274	31	1,466		
	Total	14,006	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber : Data primer (Data hasil olahan peneliti, 2021)

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat pengujian variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan Uji F hasil pengolahan data di atas menunjukkan nilai $F_{hitung} = 12,320 > F_{tabel} = 3,30$ dan nilai signifikansi sebesar $0,282 > 0,05$ yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan secara simultan variabel Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara bersama-sama dan tidak signifikan terhadap Kinerja divisi produksi pada PT Arvindo Cipta Gemilang Jakarta Timur.

Koefisien Determinansi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.478	.519	7.609

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer, data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, maka diketahui nilai R Square sebesar 0,478 atau 47,8%. Hal ini mengandung arti bahwa kontribusi variabel Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 47,8% sedangkan sisanya sebesar 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Dalam Uji Parsial (Uji t) Motivasi menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $3,270 > t_{tabel}$ sebesar 2,0395, dan nilai signifikansi sebesar $0,213 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya "Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja divisi produksi pada PT. Arvindo Cipta Gemilang Jakarta Timur.

Menurut Sutrisno (2015:111) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi yang baik akan mempermudah segala proses pekerjaan karena dengan penuh semangat yang tinggi sehingga kinerjanya dapat meningkat. Hasil ini diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprihatin (2016) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai" yang

menunjukkan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Dalam Uji Parsial (Uji t) Kompensasi (X_2) menunjukkan bahwa hasil nilai t_{hitung} sebesar $2,971 > t_{tabel}$ sebesar 2,0395, dan nilai signifikansi sebesar $0,371 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya “Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja divisi produksi pada PT Arvindo Cipta Gemilang Jakarta Timur.

Menurut Cardoso (Sunyoto, 2015:154) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Bagi perusahaan, karyawan merupakan SDM yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kinerja yang telah karyawan berikan. Jika kompensasi dalam perusahaan dianggap layak oleh karyawan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Siswono Tri Soemantri dan Nurus Sjamsi (2018) yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Unit Kerja Polres Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah” yang menunjukkan hasil bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat pengujian variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan Uji F hasil pengolahan data di atas menunjukkan nilai $F_{hitung} = 12,320 > F_{tabel} = 3,30$ dan nilai signifikansi sebesar $0,282 > 0,05$ yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan secara simultan variabel Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja divisi produksi pada PT Arvindo Cipta Gemilang Jakarta Timur.

Secara teoritik Kinerja menurut Sinambela (2017:480) sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Motivasi menurut Fahmi (2016:88) menyatakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang

dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performa pekerjaan. Karyawan yang motivasi kerjanya tinggi dalam organisasi akan semakin bersemangat dalam bekerja untuk menghasilkan sesuatu dan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga visi dan misi perusahaan akan cepat tercapai. Selain motivasi, hal yang tidak kalah penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Sutrisno (2015:187) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan yang sudah mereka kerjakan. Dengan demikian adanya motivasi kerja yang tinggi dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja mampu menciptakan kinerja karyawan yang baik.

Hasil ini diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyono (2009) yang menganalisis tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan percetakan PT. Babelan. Pada penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja pada PT. Arvindo Cipta Gemilang divisi produksi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Arvindo Cipta Gemilang Jakarta Timur divisi produksi dengan kontribusi sebesar 19,4%.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Arvindo Cipta Gemilang Jakarta Timur divisi produksi dengan kontribusi sebesar 26,3%.
3. Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Arvindo Cipta Gemilang Jakarta Timur divisi produksi dengan kontribusi sebesar 47,7%. Sedangkan sebesar 52,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusri. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tanbungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(2), 2 - 5

- Bangun, W (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, Shati. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja pada Perusahaan Daerah Pariwisata Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, & Entrepreneurship*, Vol. 8, No. 1.
- Edi, R. (2016). *Statistika Penelitian Analisis Manual dan IBM SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fikri, K., Apriansyah, R., & Putra, M. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada CV. Pelita Mandiri V Pematang Reba Khusnul. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7 (01), 23-32.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- ,(2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenegoro.
- ,(2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8. Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenegoro.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Haslinda, & M., J. (2016). Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai VariabelModerating pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, Vol. II No. 1 Juli 2016.
- Hendaris, A. dan Subakti. G. A. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang). *Jurnal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreaction*. Vol. 1. No. 2. (Hal.56-69).
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management (edisi10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2013). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noor, J. (2014). *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Qomariah Nur. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. JAMSWAP; *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Vol 3 No 2 April. ISSN:22086-3659.

- Resimery M. R. D, Greis. S, Jacky. S(2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan pada PT Unilever Tbk di Manado. *Jurnal EMBA*. 4(9), 3963-3972.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, dan Judge. (2010). Perilaku Organisaai, Edisi kesepuluh (alih baasa Angelica). Jakarta: PT. Index Kompleks Gramedia.
- Satriya, Edward dan Dadang Iskandar. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan No Limit ID. Bandung:*Jurnal e-Proceeding of Management* .3(2), 2355-9357
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.
- Siswono. S, T., dan Nurus. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Unit Kerja Polres Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah. *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. 4(2), 202-215
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- , (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV.Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suprihatin. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Revitalisai, Jurnal Ilmu Manajemen*. 5(2)
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda . *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 0000-0000, 41-55.
- Wiryang, Archie. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.7