

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWANPT PERKEBUNAN NUSANTARA XI
SURABAYA**

Oleh :

Nur Fadhilah Yuliasri¹ dan Budi Prabowo²

Fadhilahdilla1798@gmail.com

¹Mahasiswa prodi Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jatim

²Dosen Prodi Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jatim

ABSTRAKSI

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor pendukung yang penting dalam perusahaan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya.

Jenis penelitian ini deskriptif, menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi adalah seluruh karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan metode penelitian menggunakan *teknik proportionate stratified random sampling*.

Hasil akhir diperoleh bahwa : ¹Motivasi dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai F hitung > F Tabel (24,051 > 3,13). ²Motivasi berpengaruh parsial terhadap prestasi kerja karyawan dengan hasil T hitung > T Tabel (6,819 > 1,996). ³Kompensasi berpengaruh parsial terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai T hitung > T Tabel (2,129 > 1,996).

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Prestasi Kerja

ABSTRACTION

Human resources is one of the most important reasons which value and support the success of the company. This study is conducted to find out and analyze The Actual Impact Of Motivation And Compensation To Employee's Achievement Of PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya

This study is kind of descriptive and applied the quantitative research method. Population is all employees with a sample amount of 70 respondents. It uses multiple linear regression analysis techniques and research methods using proportionate stratified random sampling technique.

Based on the results of analysis in this study, ¹there is a simultaneous impact between motivation and compensation to employee's achievement with value $F \text{ Count} > F \text{ Table}$ ($24.051 > 3.13$). ² There is partial impact of motivation to employee's achievement with result $T \text{ Count} > T \text{ Table}$ ($6.819 > 1.996$). ³There is partial impact of compensation to employee's achievement with value $T \text{ Count} > T \text{ Table}$ ($2.129 > 1.996$).

Keywords: Motivation, Compensation, Employee Achievement

I PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan membutuhkan kegiatan yang seimbang antara faktor internal dan eksternal. Langkah awal yang dapat dilakukan yaitu mengelola perusahaan berdasarkan sistem manajemen yang tepat. Manajemen merupakan suatu metode yang digunakan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Burhanudin, 2015 : 20). Terdapat 6 unsur manajemen, salah satunya manusia. Manusia mengambil peran yang sangat penting bagi perusahaan. Tanpa manusia perusahaan akan sulit mencapai tujuan meskipun terdapat teknologi yang canggih. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan kemampuan yang tersedia (Burhanudin, 2015 : 24). Manusia tidak hanya menjadi aset utama perusahaan tetapi juga sebagai modal yang memiliki peran sangat menentukan bagi kemajuan perusahaan.

Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan juga pengalaman untuk meningkatkan nilai prestasi kerja perusahaan. Prestasi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan akan berdampak pula pada nilai prestasi kerja perusahaan. Prestasi kerja merupakan keberhasilan yang telah dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2017:67). Prestasi kerja adalah hasil yang didapat dari usaha yang telah dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan (Edy Sutrisno, 2014:151). Perusahaan diharapkan mampu menjadikan suasana dalam organisasi menjadi nyaman dengan memberikan suatu motivasi agar karyawan dapat

mencapai target dan mampu mencapai prestasi kerja yang diinginkan. Motivasi Kerja adalah upaya mempengaruhi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya (Kasmir, 2016 : 190). Motivasi adalah daya penggerak seseorang untuk bekerja (Edy Sutrisno, 2016:110). Motivasi adalah upaya yang dilakukan untuk mempengaruhi perilaku seseorang dengan maksud tertentu (Wibowo, 2014:323). Pemberian motivasi sangat dibutuhkan untuk membangkitkan semangat kerja para karyawan. Salah satu pemicu motivasi karyawan dalam berkerja yaitu pemberian kompensasi dari perusahaan.

Kompensasi merupakan umpan balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk tunai maupun non tunai (Kasmir, 2016:158). Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas hasil kinerjanya (Burhanudin, 2015:235). Pemberian kompensasi harus dikelola juga direncanakan dengan baik agar dapat berjalan sesuai aturan guna terwujudnya tujuan perusahaan dan mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

PT Perkebunan Nusantara XI merupakan badan usaha milik negara yang bergerak dalam bidang pengelolaan dan perkebunan gula. Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang penting bagi kegiatan usaha PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya. PT Perkebunan Nusantara XI berupaya menerapkan evaluasi kinerja perusahaan dengan melakukan Kriteria Penilaian Kinerja Unggul (KPKU). Selain melakukan pengembangan dari faktor internal perusahaan juga senantiasa melakukan kemajuan dan pengembangan yang berasal dari faktor eksternal perusahaan seperti memperoleh penghargaan atau

sertifikat guna menunjang prestasi kerja perusahaan.

Penyusunan penelitian ini didasarkan pula pada penelitian terdahulu sebagai referensi. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti Anwar ISSN : 2089-6018 dalam Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Volume 8 No.3 Desember 2017 berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Cipta Prima Kontrindo Palembang Sumatra Selatan yang didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja.

Penulis mengambil judul ini karena tertarik untuk mengetahui bagaimana cara perusahaan dalam mencapai prestasi kerjanya guna mencapai tujuan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain motivasi dan kompensasi. Motivasi dan kompensasi menjadi hal yang mendukung dalam pencapaian prestasi kerja karyawan. Setelah melakukan pra survey di beberapa objek penelitian, peneliti memutuskan untuk menjadikan PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya sebagai objek penelitian dikarenakan berbagai prestasi kerja yang telah didapat dan kemudahan dalam mendapatkan informasi yang diperlukan serta para karyawan yang memberikan kemudahan dan keterbukaan terkait dengan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dijabarkan, penulis berminat untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya.

Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis : Diharapkan penelitian ini bisa menambah wawasan dan referensi penelitian selanjutnya khususnya Administrasi Bisnis yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia

2. Manfaat Praktis : Penelitian ini semoga bermanfaat bagi perusahaan dan dapat dijadikan masukan serta pengembangan prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya.

II LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan (Menurut Mary Parker Follet dalam buku Burhanudin Yusuf, 2015:27) Manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2006 dalam buku Burhanudin, 2015:20). Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengarahan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat (Edwin Flippo dalam Burhanudin, 2015:27). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Menurut Rivai dan Sagala dalam buku Burhanudin, 2015:28).

Motivasi

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang serta motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Burhanudin, 2015:263). Motivasi adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Burhanudin, 2015:264) Menurut Wayne F. Casino motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Menurut Berelson dan Stainer Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan atau non keuangan (Kasmir, 2016:233). Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, dan beberapa tunjangan lainnya (Marihhot Tua, dalam buku Burhanudin, 2015:236). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka kepada perusahaan (Sjafri dalam buku Burhanudin, 2015:237). Kompensasi merupakan segala bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan (Burhanudin, 2015:237).

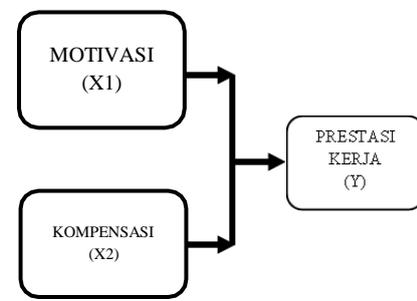
Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2013:67). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Menurut Nurjaman, dalam Hasibuan 2014:169). Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Mila: 2015).

Kerangka Berfikir

Dalam pengaruh motivasi dan kompensasi dengan prestasi kerja, penulis akan menggambarkan dalam bentuk konseptual dan akan menganalisis pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) agar lebih efektif dan memudahkan penelitian. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah berhasil dicapai dan melebihi dari standart yang ditentukan. Dalam proses pencapaian prestasi kerja yang baik dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain faktor motivasi dan kompensasi. Motivasi adalah suatu cara mempengaruhi sehingga mampu mengarahkan dan menjadikan seseorang semangat untuk mencapai apa yang menjadi tujuannya. Motivasi dapat digunakan untuk mendorong kinerja karyawan sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan diharapkan mampu mendukung prestasi kerja karyawan. Kompensasi adalah pemberian balas jasa perusahaan kepada karyawan sebagai timbal

balik atas kinerjanya yang dapat berupa tunai maupun non tunai. Perusahaan dalam pemberian kompensasi harus menyesuaikan kemampuan perusahaan dengan tetap mempertimbangkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga tidak terjadi suatu masalah. Sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, mampu menjadikan karyawan merasa lebih dihargai atas hasil kerjanya sehingga akan memicu semangatnya untuk memperoleh suatu prestasi kerja. Dari penjabaran dan uraian di atas, penulis dapat menggambarkan kerangka berfikir secara skematis seperti di bawah ini:



III METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang lebih sistematis, spesifik, terstruktur, dan teratur yang disusun dari awal hingga memperoleh suatu kesimpulan (Azwar:2016). Pendekatan kuantitatif berkaitan dengan data-data dalam bentuk angka yang membutuhkan alat bantu statistika agar lebih detail, jelas dan sistematis. Dalam proses pengumpulan data, penulis menggunakan angket (kuisisioner) yang akan diisi oleh karyawan PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya.

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penyusunan alat ukur berupa variabel yang dapat diukur dengan penyusunan konstruk yang dapat digunakan untuk membedakan antara variabel satu dan variabel yang lainnya (Tony Wijaya, 2013:14). Penelitian ini terdiri dari variabel Motivasi dan Variabel Kompensasi sebagai variabel bebas, sedangkan variabel Prestasi Kerja sebagai variabel terikat.

Pengukuran Variabel

Menggunakan skala pengukuran berupa Skala Likert. Skala likert mempunyai lima skala yang terdiri dari lima poin skala respon, mulai dari :

Sangat Tidak Setuju = 1
Tidak Setuju (TS) = 2
Netral (N) = 3
Setuju (S) = 4
Sangat Setuju (SS) = 5

Tanggapan tersebut dinyatakan dengan memberi nilai yang berada dalam rentang nilai 1 sampai 5 pada setiap jawaban kuesioner. Dimana nilai 5 menunjukkan nilai tertinggi dan nilai 1 menunjukkan nilai terendah.

Populasi

Populasi merupakan kesimpulan yang berasal dari seluruh kumpulan objek berupa orang, kejadian atau produk (Tony Wijaya, 2013:27). Pusat perhatian peneliti yang terdiri dari seluruh data dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan disebut populasi (Margono, 2014:34). Sedangkan menurut Nazir (2015:44). Populasi merupakan beberapa golongan yang terdiri dari banyak individu yang memiliki kriteria dan karakter yang telah ditentukan peneliti.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya yang berjumlah 213 pegawai dan terbagi menjadi 20 bagian kerja.

Sampel

Sampel adalah setengah bagian yang terdapat dalam populasi (Saiffudin, 2015:79). Sampel merupakan Bagian dari populasi yang telah dipilih dan ditentukan oleh penulis berdasarkan kriteria tertentu (Tony Wijaya, 2013:27). Sampel merupakan bagian dari populasi yang telah diambil dan dianggap telah mewakili dari jumlah populasi yang ada (Notoatmojo, 2013:42).

Dalam penentuan banyak sampel yang diperlukan, dapat menggunakan rumus slovin dengan penjabaran seperti berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Tingkat kesalahan pengambilan sampel dengan toleransi 10%

Berdasarkan rumus diatas diperoleh perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{213}{1 + 213(0,1)^2}$$

$$n = \frac{213}{1 + 213(0,01)}$$

$$n = \frac{213}{1 + 2,13}$$

$$n = \frac{213}{3,13}$$

$$n = 68,05$$

$$n = 70 \text{ responden}$$

Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu Teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Teknik Proportionate Stratified Random Sampling dapat digunakan apabila dalam penelitian, objek populasi memiliki strata anggota yang tidak homogen dan memiliki tingkatan-tingkatan yang berbeda (Sugiyono, 2013 : 64). Penulis menggunakan teknik ini karena populasi yang heterogen dan memiliki anggota sampel yang berbeda dalam bidang pekerjaan (bagian kerja) dengan berbagai latar belakang pendidikan, usia golongan dan tingkatan yang berbeda.

Pengumpulan Data

1. Kuisisioner

Pengumpulan data yang dapat dilakukan yaitu kuisisioner. Peneliti menyusun beberapa pertanyaan yang tertulis, terstruktur yang telah disesuaikan berdasarkan indikator-indikator yang ada, selanjutnya responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan kolom jawaban yang telah tersedia dengan menggunakan skala likert yang masing-masing jawaban dari responden akan diberi nilai atau poin.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan informasi tambahan yang berasal dari buku-buku, jurnal penelitian, referensi atau penelitian terdahulu yang dapat penulis gunakan sebagai metode serta berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

3. Observasi

Observasi merupakan penelitian yang dilakukan secara langsung oleh

peneliti dengan menilai langsung objek dari penelitian untuk mendapatkan kesimpulan.

Teknik Analisis

1. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Sekaran dalam buku Tony Wijaya, 2013:88). Dalam penelitian ini Uji validitas yang digunakan adalah uji korelasi dari *Pearson Product Moment*. Tujuan Uji Validitas ini adalah untuk mengetahui apakah kuesioner dapat mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Teknik yang digunakan yaitu dengan cara mengkorelasi masing-masing item pertanyaan kuisisioner dan totalnya, kemudian membanding r hitung dengan r tabel. Semakin kecil varians kesalahan, semakin valid alat ukurnya.

Rumus koefisien korelasi product moment pearson adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

n	= Jumlah Subyek
r	= Koefisien Korelasi
$\sum x$	= Skor Variabel (x)
$\sum y$	= Skor Variabel (y)
$\sum xy$	= Hasil Kali X dan Y
$\sum x^2$	= Kuadrat variabel x
$\sum y^2$	= Kuadrat variabel y

2. Uji Reliabilitas

Reabilitas merupakan proses pengukuran yang menunjukkan suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif sama jika dilakukan pengukuran ulang terhadap subjek yang sama (Tony Wijaya, 2013 : 17). Uji reliabilitas mampu menunjukkan

konsistensi nilai suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Uji reabilitas biasanya menggunakan koefisien Alpha atau metode Cronbach Alpha. Semakin kecil perbedaan hasil yang diperoleh, maka semakin andal tesnya. Cronbach Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,6. Instrumen dikatakan reliabel jika hasil perhitungan bahwa koefisien alpha (α) lebih besar atau sama dengan alpha (α) standart.

- Jika $\alpha > r$ tabel 0,6 maka seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel.
- Jika $\alpha < r$ tabel 0,6 maka seluruh variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat nilai variabel untuk pemodelan dalam analisis regresi linier berganda ataupun mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas dalam hasil estimasi, karena apabila terjadi penyimpangan terhadap asumsi klasik tersebut, uji F dan uji T yang dilakukan sebelumnya menjadi tidak valid dan secara statistik dapat mengacaukan kesimpulan yang diperoleh. Tujuan utama penggunaan uji asumsi klasik adalah untuk mendapatkan koefisien regresi yang terbaik linier dan tidak bias (BLUE : Best Linier Unbiased Estimator). Teknik analisa data yang dilakukan peneliti secara kuantitatif untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja maka dilakukan analisa dengan langkah-langkah sebagai berikut :

A. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Salah satu cara mengecek

kenormalitasan adalah dengan plot probabilitas normal. Normalitas terpenuhi apabila titik (data) terkumpul disekitar garis lurus.

Jika :

1. Nilai signifikansi $\leq \alpha$ maka H_0 ditolak.
2. Nilai signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima.

B. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti antara variable bebas yang satu dengan variable bebas yang lain dalam model saling berkorelasi linear, biasanya korelasinya mendekati sempurna.

- Jika nilai VIF (≥ 10) maka terjadi masalah multikolinieritas antar variabel
- Jika nilai VIF (≤ 10) maka tidak terjadi multikolinieritas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji sama atau tidaknya variance dari residual satu pengamatan ke residual pengamatan lain. Jika residual memiliki variance yang sama maka dikatakan homoskedastisitas, namun apabila residual tidak memiliki variance yang sama maka terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik scatterplot menggunakan SPSS. Heteroskedastisitas terjadi apabila titik-titik hasil pengolahan data menyebar dibawah atau diatas angka 0 pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang jelas.

D. Uji autokorelasi

Autokorelasi berarti terdapatnya korelasi antara anggota-anggota sampel dan data pengamatan yang diurutkan berdasarkan waktu sehingga munculnya suatu datum dipengaruhi oleh datum sebelumnya. Autokorelasi muncul pada regresi yang menggunakan data berkala. Dalam menentukan ada tidaknya korelasi dalam regresi menggunakan pengujian terhadap residu $|e|$ dari regresi linear.

- a. Untuk autokorelasi positif
H0 diterima jika $dW > dU$
H0 ditolak jika $dW > dL$
- b. Untuk autokorelasi negatif
H0 diterima jika $(4-d) > dU$
H0 diterima jika $(4-d) > dL$

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk menguji lebih dari satu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun bentuk rumusan dari persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- | | |
|----|---|
| Y | = Prestasi Kerja |
| a | =KonstantaPersamaan |
| b1 | = Koefisien Regresi Variabel Motivasi |
| X1 | = Motivasi |
| b2 | = Koefisien Regresi Variabel Kompensasi |
| X2 | = Kompensasi |
| e | = Residual atau Kesalahan Prediksi |

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X (bersama-sama) secara simultan terhadap variabel Y. Terdapat dua cara untuk melakukan pengujian hipotesis menggunakan uji F ini yang pertama, dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig) yang tertera pada hasil SPSS Anova. Sedangkan yang kedua, membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig) pada hasil SPSS Anova

- a. Jika nilai Sig. < 0,05.

Maka hipotesis diterima yang artinya variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

- b. Jika nilai Sig. > 0,05.

Maka hipotesis ditolak yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel

- a. Apabila F hitung > F tabel

Maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

- b. Apabila F hitung < F tabel

Maka H0 diterima dan H1 ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

2. Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji T ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (masing-masing) berpengaruh secara parsial

terhadap variabel terikat. Pengujian secara parsial dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: Pertama, dengan membandingkan nilai signifikan (Sig.) dan Kedua, membandingkan antara nilai T hitung dengan T tabel.

Berikut beberapa cara yang dapat dilakukan :

1. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.)

a. Apabila nilai signifikansi (Sig.) < nilai probabilitas 0,05.

Maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. Apabila nilai signifikansi (Sig.) > nilai probabilitas 0,05.

Maka hipotesis ditolak. Artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2. Berdasarkan perbandingan nilai T hitung dengan T tabel

a. Apabila nilai T hitung > T tabel.

Maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. Apabila nilai T hitung < T tabel.

Maka hipotesis ditolak. Artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Y).

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Perusahaan

Pendirian perusahaan sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 16 Tahun 1996 tanggal 14 Pebruari 1996 dan merupakan gabungan antara PT Perkebunan XX (Persero) dan PT Perkebunan XXIV-XXV (Persero) yang masing-masing didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 6 Tahun 1972 dan No. 15 Tahun 1975. Anggaran Dasar Perusahaan Perseroan yang dibuat berdasarkan Akte Notaris Harun Kamil SH, No. 44 tanggal 11 Maret 1996, telah dilakukan perubahan dan mendapat persetujuan sesuai Keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. C-21048HT.01.04.Th.2002 tanggal 29 Oktober 2002. Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar tersebut sesuai dengan format isian Akta Notaris Model II yang tersimpan dalam database Salinan Akta Nomor 02 tanggal 02 Oktober 2002, yang dibuat oleh Notaris Sri Rahayu Hadi Prasetyo SH, berkedudukan di Tangerang. Walaupun demikian, secara umum sebagian besar unit usaha di lingkungan PTPN XI telah beroperasi sejak masa kolonial berkuasa di Hindia Belanda. Status PTPN XI adalah anak perusahaan dari PTPN III (Persero) tetapi masuk dalam kategori non listed sehingga belum tercatat dalam bursa efek. Saat ini PTPN XI memiliki 1 kantor pusat, 1 kantor perwakilan, 16 pabrik gula, 1 pabrik karung, 1 pabrik alkohol dan spirtus, 1 unit usaha strategis, 1 kantor pusat anak usaha, 4 rumah sakit dan 8 klinik kesehatan yang tersebar di berbagai daerah di Jawa Timur

Visi dan Misi Perusahaan

VISI : Menjadi Perusahaan Agroindustri yang Unggul di Indonesia

MISI : Mengelola dan Mengembangkan Agroindustri Berbasis Tebu serta Diversifikasi Usaha untuk Memberi Nilai Tambah melalui Pemanfaatan Sumber Daya yang Berwawasan Lingkungan.

Hasil Deskripsi Responden

Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah responden	Persentase
Laki-laki	53	75%
Perempuan	17	25%
Total	70	100%

Pada jenis kelamin responden diperoleh data terbanyak berjenis kelamin laki-laki sebesar 53 responden atau senilai 75% sedangkan responden perempuan berjumlah 17 responden dengan presentasi nilai 25%.

Karakteristik Usia Responden

Usia	Jumlah responden	Persentase
≤ 20 Tahun	1	1%
21 - 30 Tahun	17	25%
31 - 40 Tahun	26	52%
41 - 50 Tahun	15	21%
51 – 60 Tahun	1	1%
Total	70	100%

Pada karakteristik usia responden mendapatkan hasil bahwa usia responden terbanyak yaitu rentang usia 31-40 tahun sebanyak 26 responden dengan presentasi nilai 52%, kemudian responden dengan rentang usia 21-30 tahun sebanyak 17 responden atau senilai 25%, responden rentang usia 41-50 tahun sebanyak 15 responden dengan presentasi nilai 21%, dan terdapat 1 responden pada usia dibawah 20 tahun dan responden dengan rentang usia 50-60 tahun yang masing-masing memiliki presentasi nilai 1%.

Pendidikan Akhir Responden

Pendidikan Akhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA	8	11%
DIPLOMA	9	12%
S1	36	52%
S2	16	24%
S3	1	1%
Total	70	100%

Karakteristik pendidikan akhir responden diperoleh hasil terbanyak yaitu responden dengan pendidikan akhir S1 berjumlah 36 responden dengan presentasi nilai 52%, kemudian responden dengan pendidikan S2 berjumlah 16 atau 24%, selanjutnya dengan pendidikan akhir diploma terdapat 9 responden atau 12%, berpendidikan akhir SMA sebanyak 8 responden atau 11%, dan terdapat 1 responden pendidikan akhir S3 yang memiliki presentasi nilai 1%.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan proses pengukuran yang mampu menunjukkan konsistensi nilai suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Instrumen dikatakan reliabel jika hasil perhitungan koefisien alpha ($\alpha \geq r$ tabel).

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Kesimpulan
Motivasi (X1)	0,799	0,6	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,735	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,770	0,6	Reliabel

Hasil Uji Reabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai Alpha (0,6), maka seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Validitas

Tujuan Uji Validitas ini adalah untuk mengetahui apakah kuisioner dapat mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian dikatakan valid apabila nilai korelasi R hitung lebih besar daripada nilai R tabel. Semakin kecil varian kesalahan, maka semakin valid alat ukurnya.

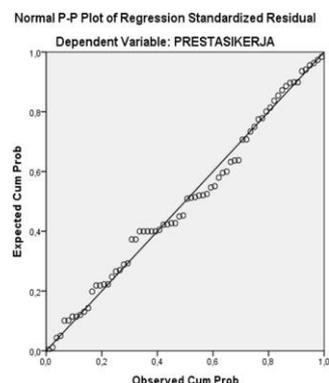
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Motivasi	M1	0,757	0,2352	Valid
	M2	0,649	0,2352	Valid
	M3	0,729	0,2352	Valid
	M4	0,762	0,2352	Valid
	M5	0,823	0,2352	Valid
Kompensasi	K1	0,872	0,2352	Valid
	K2	0,909	0,2352	Valid
Prestasi Kerja	Y1	0,692	0,2352	Valid
	Y2	0,767	0,2352	Valid
	Y3	0,739	0,2352	Valid
	Y4	0,774	0,2352	Valid
	Y5	0,803	0,2352	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan memiliki nilai correlations (Rhitung) yang lebih besar daripada nilai Rtabel (0,2352) sehingga masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai yang valid.

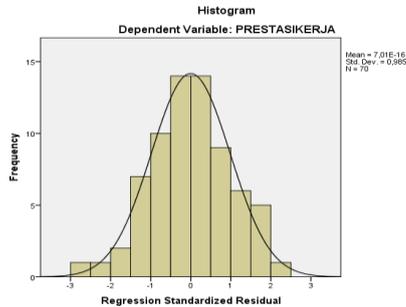
Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah sebuah data mempunyai distribusi normal atau mendekati normal guna mengetahui bagaimana sebaran data variabel.



Normal PP Plots menunjukkan bahwa titik-titik (plot) terkumpul di sekitar garis dan mengikuti garis lurus fit line. Hal ini berarti variabel berdistribusi normal.

Historigram



Historigram pada uji normalitas diperoleh hasil kurve yang membentuk normal dan hampir semua batang/bar berada dibawah kurve, hal ini menunjukkan bahwa normalitas telah terpenuhi.

Uji Multikolonieritas

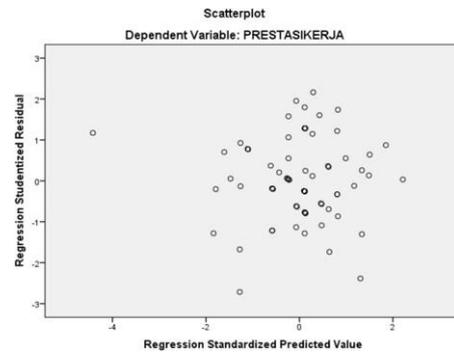
Uji multikolonieritas berguna untuk menguji adanya korelasi antar variabel bebas dalam persamaan regresi dengan melihat nilai besaran VIF.

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 MOTIVASI	,984	1,017
KOMPENSASI	,984	1,017

Hasil uji multikolonieritas diperoleh masing-masing nilai VIF pada variabel bebas dibawah angka 10 yaitu VIF Motivasi (1,017) dan VIF Kompensasi (1,017). Maka antara variabel bebas tidak terjadi multikolonieritas ($VIF \leq 10$).

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variasi dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Menggunakan metode pengujian dengan melihat pola grafik regresi.



Scatterplot Regresi dengan melihat pola titik-titik, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas serta titik-titik menyebar ke atas dan kebawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji ada tidaknya keterkaitan antar variabel bebas. Melalui pengujian durbin watson untuk menentukan ada tidaknya korelasi dalam regresi diperoleh hasil sebagai berikut :

Model Summary ^b						
Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,418	24,051	2	67	,000	1,814

Nilai Durbin Watson diperoleh angka (1,814) yang nilainya berada diantara -2 dan +2 atau $-2 < (1,814) < +2$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap variabel terikat Prestasi Kerja (Y) pada PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya. Menggunakan teknik perhitungan melalui SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh bentuk rumusan persamaan $Y = 6,736 + 0,569X1 + 0,298X2 + e$.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	6,736	2,110	
MOTIVASI	,569	,083	,641
KOMPENSASI	,298	,140	,200

a. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

Berikut penjelasan dari rumusan persamaan, sebagai berikut :

1. Constant yang dihasilkan sebesar 6,736. Menunjukkan nilai Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 6,736 jika prestasi kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya terdiri dari Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2).

2. Nilai Coefficients Motivasi (X1) sebesar 0,569. Menunjukkan jika variabel Motivasi (X1) ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan Prestasi Kerja (Y) senilai 6,736 dengan asumsi variabel lain constant.

3. Nilai Coefficients Kompensasi (X2) sebesar 0,298. Menunjukkan jika variabel Kompensasi (X2) ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan nilai Prestasi Kerja (Y) senilai 6,736 dengan asumsi variabel lain constant.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh secara simultan (Uji F)

Uji F ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya.

Model	df	F	Sig.
1 Regression	2	24,051	,000 ^b
Residual	67		
Total	69		

a. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

Pada pengujian simultan diperoleh hasil nilai F hitung $>$ F tabel atau $(24,051) > (3,13)$ maka hipotesis dapat diterima dan diuji kebenarannya. Sehingga secara simultan terdapat pengaruh antara Motivasi dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya. Hasil ini didukung pula oleh penelitian yang telah dilakukan Yuniarti Anwar ISSN : 2089-6018 dalam Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Volume 8 No.3 Desember 2017 berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang Sumatra Selatan yang didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja.

Serta didukung pula oleh Martoyo (2013 : 73) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek ekonomi, kepuasan kerja dan tingkat stress.

Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial variabel bebas secara masing-masing yaitu motivasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y) karyawan PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya.

Model	t	Sig.
(Constant)	3,193	,002
1 MOTIVASI	6,819	,000
KOMPENSASI	2,129	,037

a. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

1. Uji parsial pengaruh Motivasi (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Pada pengujian parsial pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja menunjukkan hasil nilai T hitung > nilai T tabel atau $(6,819) > (1,996)$ maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh parsial motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya. Hasil ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Gede Ari Setiawan dalam Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi Vol 8 No 3 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara Tahun 2016, yang memberikan hasil bahwa Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi

Kerja. Hasil ini telah sesuai pula dengan pendapat Burhanudin (2015 : 264) yang menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang.

Variabel Motivasi menjadi komponen yang paling dominan dalam penelitian ini dikarenakan memiliki nilai T hitung yang lebih besar daripada variabel bebas yang lain. Perusahaan telah menerapkan budaya dan nilai perusahaan yang sesuai dan dapat diterima oleh para karyawan PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya. Beberapa hal motivasi yang diterapkan perusahaan seperti, perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan dan perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk mengembangkan karir di masa depan. Hal ini merupakan cara perusahaan dalam memberikan motivasi sehingga para karyawan semangat untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik yang berpengaruh terhadap prestasi kerja perusahaan.

2. Uji parsial pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Pada pengujian parsial pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja memiliki nilai T hitung > T tabel atau $(2,129) > (1,996)$ dengan nilai Sig. < nilai probabilitas atau $(0,037) < (0,05)$ maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh parsial Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya. Hasil ini didukung oleh penelitian I Gede Putra Wibawa dan Ayu Sriathi (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hal ini didukung pula oleh pendapat

Rachmawati (2014:144) yang mengatakan Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan salah satu cara organisasi untuk dapat meningkatkan motivasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja pada karyawan.

Variabel kompensasi memiliki nilai T hitung yang lebih rendah daripada variabel motivasi. Hal ini dikarenakan jumlah kompensasi yang diterima karyawan dirasa kurang dalam mencukupi kesejahteraan para karyawan. Perusahaan dalam pemberian kompensasi hanya memberikan gaji dan tunjangan. Jenis Tunjangan yang diberikan perusahaan seperti tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, dan tunjangan kesehatan serta beberapa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan seperti fasilitas kendaraan dinas, mushola, kantin, lift dan parkir khusus karyawan. PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya tidak memberikan kompensasi berupa bonus maupun insentif sehingga masih terdapat beberapa karyawan yang merasa belum mencapai kesejahteraan dalam bekerja. Namun tidak sedikit pula para karyawan yang merasa telah terpenuhi kesejahteraannya sehingga dapat mencapai prestasi kerja perusahaan.

V. PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh simultan Motivasi dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya.
2. Terdapat pengaruh parsial motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT

Perkebunan Nusantara XI Surabaya.

3. Terdapat pengaruh parsial kompensasi terhadap prestasi kerja PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya.

Saran

1. Motivasi yang telah diberikan perusahaan sebaiknya tetap dijalankan untuk mencapai prestasi kerja karyawan
2. Sebaiknya perusahaan dapat lebih meningkatkan kesejahteraan melalui tunjangan atau fasilitas dalam bekerja.
3. Hasil penelitian ini setidaknya mampu memberikan referensi kepada peneliti pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan yang akan datang untuk lebih cermat dan terarah dalam melakukan penelitian dan dapat memberikan informasi tambahan terkait disiplin kerja dan lingkungan kerja pada objek yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: CV Pustaka Setia .
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers.

- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Margono. (2014). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Martoyo, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Nasution. (2013). *Proses Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Nazir, M. (2015). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rachmawati. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saifuddin, A. (2015). *Metode Penelitian, Cetakan XVI*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Cetakan ke 19*. Bandung: Alfabeta C.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi Edisi 1-2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, T. (2014). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah, Edisi Cetakan Pertama*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Jurnal :
- Anwar, Y. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Cipta Prima Kontrindo Palembang-Semarang Selatan*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini, ISSN Print : 2089-6018. ISSN Online : 2502-2024.
- Kurniawan, A. (2014). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Yamaha Motor Semarang)*. ISBN: 979-26-0276-3.
- Pradipta, M. Y. (Juni 2017). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja Tenaga Pemasar Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang*. Jurnal Bisnis Dan Manajemen Volume 4 Nomor 2, ISSN : 1829-7528 P 153-164.
- Setiawan, G. A. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara*. Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi, Vol 8 No 3.
- Wibawa, I., & Sriathi, A. (2017). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, ISSN : 2302-8912.