

## Innovation, Theory & Practice Management Journal

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG

Available Online: <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/jitpm>

Website : <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php>

### PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN KEPUASAN KERJA

(Studi pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tegal)

Kadar Santosa ( [kadar.pml@gmail.com](mailto:kadar.pml@gmail.com) )

<sup>1</sup>; Suparjo ( [suparjo\\_ws@yahoo.com](mailto:suparjo_ws@yahoo.com) )

<sup>2</sup>; Frans Sudirdjo ( [frans\\_sudirjo@yahoo.co.uk](mailto:frans_sudirjo@yahoo.co.uk) )

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja sebagai mediasi antara kompensasi dan kinerja pegawai dan menganalisis kepuasan kerja sebagai mediasi antara motivasi dan kinerja pegawai. Untuk menganalisis variabel tersebut, peneliti menggunakan metode pengumpulan data antara lain kuesioner dan wawancara. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tegal sebanyak 44 pegawai, sekaligus dijadikan sebagai jumlah sampel. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda (Model 1 dan 2) dan Regresi Linier Sederhana (Model 3). Uji hipotesis yang digunakan adalah Uji T dan Uji Mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai

#### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang

optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal (Muflih, 2015).

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tegal masih terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat serta pekerjaan tidak selesai tepat waktu, sehingga menyebabkan kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan.

Kondisi ini disebabkan pemilihan personil yang tidak sesuai dengan kompetensinya, cenderung *one man show*, yakni hanya orang-orang tertentu yang berperan dalam pekerjaan di kantor, serta kurang adanya rasa memiliki pada instansi.

Berdasarkan penelitian terdahulu, ditemukan adanya ketidakkonsistenan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja, sehingga masih ada gap. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan di manage dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Kinerja sumber daya manusia juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya motivasi, kompesasi dan kepuasan kerja. Salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja pegawai adalah kompensasi yang adil dan motivasi yang sesuai.

Penelitian yang dilakukan Murti dan Srimulyani (2013) dan Yahyo et al.,(2013) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara penelitian Chukwuma, Edwin Maduka, dan Obiefuna Okafor (2014) membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Abdul Hameed, et al (2014) membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui perantara kepuasan kerja. Demikian pula penelitian Murti dan Srimulyani (2013) memperoleh hasil bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung.

Data absensi pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tegal Tahun 2016 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran dari 44 pegawai cukup tinggi. Menurut PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri, terlihat bahwa kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai kurang optimal, sehingga berdampak pada kinerja yang belum sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk dapat meraih prestasi sesuai dengan cita-cita dan harapan instansi maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada para karyawannya agar setiap individu karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan. Kepuasan kerja yaitu terpenuhinya kebutuhan dan keinginan melalui kegiatan bekerja. Karyawan akan termotivasi jika kebutuhan terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pengorbanan karyawan yang bersangkutan. Pengorbanan karyawan dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan perusahaan

(Soehardi Sigit, dalam Riansari, Sudiro, dan Rofiaty, 2012). Selain faktor pemberian kompensasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada karyawan adalah faktor motivasi kerja, apabila seorang karyawan merasa termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya maka seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan. Motivasi kerja tentunya juga akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan yang diikuti oleh peningkatan kinerja salah satunya untuk selalu hadir di kantor dan berkontribusi secara maksimal pada tempatnya bekerja. Dalam hal ini pemimpin juga dituntut untuk memiliki kebijakan yang bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja pada setiap karyawan.

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan yang semaksimal mungkin. Karyawan yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan yang tidak nyaman atau tidak senang terhadap pekerjaannya, dan akan menyebabkan kinerjanya menurun. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial. Pegawai perlu meningkatkan kinerja agar mencapai tujuan yang ditentukan.

Berdasarkan gambaran di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tegal.

### **Perumusan Masalah**

Melihat beberapa fenomena dan *research gap* yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “*Bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*”. Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai.
4. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

## Manfaat Penelitian

### Manfaat peneliti ini adalah :

#### Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis, dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan khususnya tentang kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

#### Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi instansi dalam menyikapi masalah tenaga kerja khususnya mencakup kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada instansi, Penelitian memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja Pegawai

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam Moh As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Potter menyatakan bahwa kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As'ad, 2003). Dari batasan tersebut Moh As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Simamora (1995), kinerja pegawai adalah tingkat terhadap dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Utomo, 2006), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Bernardin dalam Novitasari (2003) dalam Muflih (2015) mengatakan bahwa terdapat enam kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja secara individu.

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyelesaikan beberapa cara ideal dan penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi yang dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menghasilkan keuntungan dan mengurangi kerugian setiap penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas atau meminta turut campurnya pengawas.

6. Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja terhadap perusahaan . Menurut Soeprihanto dalam Utomo (2006) ada beberapa aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu: prestasi kerja, rasa tanggung.

## **Kepuasan Kerja**

Davis dan Newstrom dalam Suwanto dan Donni (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawannya terhadap pekerjaannya. Menurut Tiffin dalam As'ad (1991), kepuasan kerja berhubungan erat sikap dari karyawannya terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Siagian (2008), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Menurut Rivai (2011) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1) Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

2) Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan.

3) Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

4) Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

## **Kompensasi**

Werther and Davis dalam Kadarisman (2012), kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Samsudin (2006), kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Cahyani (2005), manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi organisasi untuk mencapai sasaran dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka.

Samsudin (2006) terdapat dua indikator untuk mengukur variabel kompensasi, yaitu:

1) Kompensasi bersifat materiil, yang terdiri dari:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

b. Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja pegawai dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Sedangkan Mathis dan Jacson (2006) menyebutkan bahwa insentif adalah penghasilan tidak tetap karyawan berdasarkan pada kinerja individu, tim, atau organisasional. Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

c. Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Sedangkan Mathis dan Jacson (2006) bonus adalah kompensasi tambahan yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok, yang di terima oleh karyawan. Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya, misalnya perjalanan wisata.

2) Kompensasi non materiil, yang terdiri dari:

a. Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, maupun seluruh organisasi. Program ini mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan memengaruhi sikap karyawan.

b. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

c. Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

## Motivasi Kerja

Hotgets dan Luthans dalam Susanto (2006) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan atau insentif. Proses dasar motivasi dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (*needs*). Kebutuhan tercipta ketika ada ketidakseimbangan secara fisiologis dan secara psikologis. Kemudian kebutuhan tersebut didorong dan diarahkan (*drives*) untuk mengurangi kekurangan akan kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis merupakan kegiatan yang berorientasi dan menyediakan tenaga untuk mendapatkan insentif. Akhir dari proses motivasi adalah insentif yang didefinisikan sebagai segala sesuatu yang akan mengurangi kekurangan akan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Insentif akan memulihkan keseimbangan fisiologis dan psikologis dan mengurangi atau menghentikan dorongan.

Edwards dalam As'ad (1995) indikator kebutuhan yang dapat mempengaruhi motivasi individu, diklasifikasikan menjadi 15 kebutuhan (intristik) yang nampak pada manusia dengan kekuatan yang berbeda-beda, yaitu:

- 1) *Achivement* adalah kebutuhan untuk berbuat lebih baik dari orang lain.
- 2) *Deference* adalah kebutuhan mengikuti pendapat orang lain, mengikuti petunjuk-petunjuk yang diberikan, memuji muji orang lain, menyesuaikan diri dengan ada kebiasaan.
- 3) *Order* adalah kebutuhan untuk membuat rencana-rencana yang teratur.
- 4) *Exhibition* adalah kebutuhan untuk menarik perhatian orang lain, berusaha menjadi pusat perhatian
- 5) *Autonomy* Kebutuhan untuk mandiri, tidak mau tergantung pada orang lain atau tidak mau diperintah orang lain.
- 6) *Affiliation* adalah kebutuhan untuk menjalin persahabatan dengan orang lain.
- 7) *Intracception* adalah kebutuhan untuk memahami perasaan orang lain, mengetahui tingkah laku orang lain.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner kepada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tegal.

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tegal sebanyak 44 pegawai, sekaligus dijadikan sebagai jumlah sampel. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau



penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2012).

### **Sumber dan Jenis Data**

#### **Data Primer**

Data Primer dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerjadan kinerja pegawai.

#### **Data Sekunder**

Data Sekunder dalam penelitian ini adalah data pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tegal.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Kuesioner**

Dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk tertulis untuk mendapatkan data dan informasi lain yang dibutuhkan, data/informasi tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerjadan kinerja pegawai.

#### **b. Wawancara**

Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada responden mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap

### **Variabel dan Indikator**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel *endogenud* dan *exoheenus*. Variabel tersebut terdiri dari kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai.

### **Hasil**

#### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Ghozali, 2011). Suatu intruman dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan tehnik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian di antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson (Ghozali, 2011).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa sesuatu intrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Ghozali, 2011), Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah rumus Alpha Cronbach (Ghozali, 2011).



### **c. Uji Asumsi Klasik**

#### **1) Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

#### **2) Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau Variance Inflation Factor (VIF). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

#### **3) Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scatter plot yang dihasilkan melalui SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). SPSS adalah software khusus statistik yang beredar sekarang. SPSS banyak dipakai dalam berbagai riset pasar, pengendalian dan perbaikan mutu (quality improvement) serta riset-riset sains. Sekarang kepanjangan SPSS adalah Statistical Product and Service Solutions. Hingga saat sekarang produk SPSS telah dipakai dalam berbagai bidang seperti ilmu keuangan, retail, telekomunikasi, farmasi, broadcasting, militer, database marketing, riset pemasaran, peramalan bisnis, penilaian kredit, customer relationship, penilaian kepuasan konsumen (customer satisfaction) dan sebagainya (Ghozali, 2011).

### **d. Uji Model**

#### **1) Regresi Linier Berganda**

Menurut Ghozali (2011) analisis regresi linear berganda mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan oleh yang bersifat linear yang melibatkan dua variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel tergantung. Analisis regresi berganda merupakan analisis data kuantitatif yang digunakan untuk mencari besar hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ).

### **e. Uji Hipotesis**

#### **Uji t**

Urutan pengujiannya adalah sebagai berikut :

- |                   |   |
|-------------------|---|
| $H_0 : \beta = 0$ | Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompetensi intelektual, pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier terhadap kinerja. |
| $H_a \beta > 0$   | Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompetensi intelektual, pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier terhadap kinerja.       |

### c. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

#### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau Variance Inflation Factor (VIF). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

#### 3) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scatter plot yang dihasilkan melalui SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). SPSS adalah software khusus statistik yang beredar sekarang. SPSS banyak dipakai dalam berbagai riset pasar, pengendalian dan perbaikan mutu (quality improvement) serta riset-riset sains. Sekarang kepanjangan SPSS adalah Statistical Product and Service Solutions. Hingga saat sekarang produk SPSS telah dipakai dalam berbagai bidang seperti ilmu keuangan, retail, telekomunikasi, farmasi, broadcasting, militer, database marketing, riset pemasaran, peramalan bisnis, penilaian kredit, customer relationship, penilaian kepuasan konsumen (customer satisfaction) dan sebagainya (Ghozali, 2011).

#### d. Uji Model

##### 1) Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2011) analisis regresi linear berganda mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan oleh yang bersifat linear yang melibatkan dua variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel tergantung. Analisis regresi berganda merupakan analisis data kuantitatif yang digunakan untuk mencari besar hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ).

#### e. Uji Hipotesis

##### Uji t

Urutan pengujiannya adalah sebagai berikut :

- $H_0 : \beta = 0$  Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompetensi intelektual, pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier terhadap kinerja.
- $H_a : \beta > 0$  Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompetensi intelektual, pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier terhadap kinerja.

#### Pembahasan

##### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 14,121 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $14,121 > 2,021$  dan memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka **hipotesis pertama diterima**, yang artinya bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Kompensasi kepada karyawan sangat memengaruhi kepuasan kerja dan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka tentunya seorang karyawan juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik, hal ini juga dikuatkan oleh teori milik Hasibuan dalam Kadarisman (2012) bahwa tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintahan.

##### 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,564 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,564 > 2,023$  dan memiliki nilai signifikansi 0,046 lebih kecil dari 0,05, maka **hipotesis kedua diterima**, yang artinya bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ). Kompensasi menjadi tujuan utama karyawan dalam bekerja, karena karyawan bekerja untuk memperoleh uang sebagai alat memenuhi kebutuhan hidupnya. Salah satu tujuan pemberi kompensasi adalah kepuasan kerja. Kompensasi dari organisasi berupa penghargaan yang tinggi pada

pekerjaannya akan menimbulkan kepuasan kerja karena mereka merasa bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka (Trisnaningsih, dalam Prasetyo, 2014). Penelitian Prasetyo (2014) memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) diperoleh dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,396 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,396 > 2,021$  dan memiliki nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05, maka **hipotesis ketiga diterima**, yang artinya bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1). Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila seorang karyawan yang setiap hari bekerja di sebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktifitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kepuasan kerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, hal ini di perkuat juga oleh teori dari Mc. Gregor dalam As'ad (1991) menyatakan bahwa seseorang bekerja karena bekerja itu merupakan kondisi bawaan seperti bermain atau beristirahat untuk aktif dan mengerjakan sesuatu.

### 4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) diperoleh dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 15,882 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $15,882 > 2,023$  dan memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka **hipotesis keempat diterima**, yang artinya bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2). Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

### 5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) diperoleh dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,396 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,396 > 2,023$  dan memiliki nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05, maka **hipotesis kelima diterima**, yang artinya bahwa variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal.

## Kesimpulan Dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tegal mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- 4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Saran**

Dengan mempengaruhi hasil penelitian, dan sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan, peneliti menyarankan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Instansi diharapkan untuk peningkatan motivasi seperti kebijakan administrasi, kondisi kerja, hubungan antar pribadi dan gaji. Diharapkan dari peningkatan tersebut akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tegal.
- 2) Instansi harus memberikan perhatian lebih terhadap segala aspek yang berpengaruh terhadap pola motivasi kerja pegawai, agar kestabilan kerja terus berlanjut.
- 3) Perlu ada peningkatan pengetahuan dan pelatihan kerja bagi pegawai untuk memacu motivasi guna mengantisipasi perkembangan.

### **Implikasi**

Implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) **Implikasi Teoritis**  
Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti pengaruh kompensasi dan motivasi, namun masih banyak faktor-faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang dalam hal ini tidak diteliti oleh penulis, seperti faktor gaya kepemimpinan, loyalitas pegawai, dan lain sebagainya.
- 2) **Implikasi Manajerial**  
Agar terpenuhinya harapan pegawai mengenai pembayaran berdasarkan kinerja perusahaan sebaiknya memberikan kebijakan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja pegawai, sehingga pegawai akan lebih termotivasi dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tegal disarankan untuk mengikutsertakan atau mengadakan program-program pelatihan bagi para pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan, serta membuat sistem promosi bagi pegawai yang lebih baik sehingga dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ackah, David. 2014. The Impact of Motivation on Employee Performance in the Manufacturing Industry in Ghana. *Global Journal of Management Studies and Researches*, 1(5) 2014, Pages: 291-310
- Andanawari, Lastarina. 2013. *Pembelajaran Tata Boga Kue Sistik Bagi Siswa Cerebral Palsy Spastik Di SLB-D YPAC Bandung*. Universitas Pendidikan Indonesia
- As'ad, Moh. 1991. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia PSIKOLOGI INDUSTRI*. Yogyakarta. Liberty.
- 1995. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia PSIKOLOGI INDUSTRI*. Yogyakarta. Liberty.
- 2003. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia PSIKOLOGI INDUSTRI*. Yogyakarta. Liberty.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya
- Cahyani, Ati, 2005, *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Chukwuma, Edwin Maduka dan Obiefuna Okafor. 2014. Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* Volume 2, Issue 7, August 2014, PP 137-147
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. 1991. *"Analisis Butir Untuk Instrumen"*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Husnan. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- John R, Schermerhorn, Jr. 1996 *"MANAJEMEN"*. Yogyakarta : Penerbit ANDI
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Khan, Alamdar Hussain, Muhammad Musarrat Nawaz, Muhammad Aleem, dan Wasim Hamed. 2012. Impact Of Job Satisfaction On Employee Performance: An Empirical Study Of Autonomous Medical Institutions Of Pakistan. *African Journal of Business Management* Vol. 6 (7), pp. 2697-2705, 22 February, 2012
- Kristianto, Ria Imelda, Ruth Dwi Setiawati Tedja Abdi dan Agustinus Nugroho. 2013. Analisis pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap



kepuasan kerja di PT kapasari di surabaya. *Jurnal Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia*

Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.

Mahesa, deewar. 2010. *Analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating (studi pada PT. coca cola amatil indonesia (central java) )*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro semarang.

Mathis, R. L., & John H. J. 2006. *Human Resource Management. Organizational Behavior*. Tenth Edition. Thomson South-Western. Terjemahan Angelica D. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.

Mc. Clelland, D.C 1987. *The Achieving Society*. New York: The Free Press

Muflih, Ikmal Nur. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Aseli Dagadu Djokdja*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Muljani , Ninuk 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, September 2002: 108 - 122*

Notoatmodjo, S. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Nurmiyati, Eni. 2011. *Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah*. Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Prasetyo, Sigit. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Hotel Berbintang di Yogyakarta)*. Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi

Putri, A.A Mega Rosa Arini. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

Rajan, D.. 2015. Motivation And Job Satisfaction: A Study Of Pharmacists In Private Hospitals. *Samvad Volume IX March 2015*

Riansari, Titi; Achmad Sudiro; dan Rofiaty. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 10. Nomor 4*.



- Rivai, Veithzal. et al. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Juvani. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stepen, P Judge, Thimoty. 2007. “*Perilaku Organisasi*”. Edisi 12 Jakarta: Salemba 4.
- Robbins, Stephen P 2008. *The TRUTH about managing People*, cetakan Pertama. Jakarta. Erlangga.
- Robbins, Stephen P. Mary Coulter, 2009. *Manajemen.*, Jakarta. Erlangga.
- Rr. Retno Wulansari K, Siti Haerani, dan Ria Mardiana. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT Pelindo IV Makassar*.
- Saleem, Rizwan, Azeem Mahmood, dan Asif Mahmood. 2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management* Vol. 5, No. 11; November 2010
- Samsudin, sadili, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit CV Pustaka Setia. Cetakan ke-1
- San, O. T., et al. 2012. The Reward Strategy and Performance Measurement (Evidence from Malaysian Insurance Companies). *International Journal of Business, Humanities and Technology* 2 (1). Hlm. 211-223.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Andi, Yogyakarta.
- Sari, elviera. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Bisnis & Birokrasi, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Jan—Apr 2009, hlm. 18-24.
- Sarpong, Loretta. 2016. Effects of Motivation on the Performance of Employees of Ecobank Ghana Limited. Knust Branch and Stadium Branch. *Journal of Business Theory and Practice* Vol. 4, No. 1, 2016
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, P Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima Belas. Bandung. Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora, H. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan Pertama.. Yogyakarta. STIE YKPN.
- . 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan Kedua.. Yogyakarta. STIE YKPN.

- Sonmezer, Mehmet Gursel, dan Mustafa Yunus Eryaman. 2008. A Comparative Analysis Of Job Satisfaction Levels Of Public And Private School Teachers. *Journal of Theory and Practice in Education Articles /Makaleler* ISSN: 1304-9496
- Subyantoro, arief 2009 Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, VOL.11, NO. 1, Maret 2009:
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- 2005. “*Metode Penelitian Administrasi*”. Bandung: CV. ALFABETA
- Suharni, Sri K. dan Riadi A. 2012. “Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Multi Auto Intrawahana Pekanbaru”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Hlm. 1-8.
- Suryana. 2009. *Statistika Terapan*. [www.statistikaterapan.wordpress.com](http://www.statistikaterapan.wordpress.com). Diakses pada tanggal 20 Juni 2017
- Susanto. A.B. et al. 2006. *Strategi organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Amara Books.
- Suwanto dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan pertama. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Utomo. 2006. *Motivasi Kerja: Proses, Teori, dan Praktik*. Yogyakarta: Amara Books
- Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi Industri*. Cetakan pertama. Jakarta. Penerbit Akademia Permata.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Cetakan Pertama. Jakarta. Raja Grafindo Persada