

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA BIMA

Dina Rizki Amelia^{1*}, Jaenab²

¹²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Bima, Indonesia

Penulis Korespondensi: dinarizkiamelia230701@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Received: 19 Juni 2022 Revised: 04 Juli 2022 Published: 31 Agustus 2022	<i>Work performance due to a mere coincidence, many influencing factors, work performance will be achieved if the work plans are carried out in accordance with the assigned tasks. The purpose of this study was to determine the significant effect of compensation on employee performance at the Bima City Social Service office. To find out the significant effect on employee performance at the Bima City Social Service, and to determine the significant effect of compensation and motivation on employee performance at the Bima City Social Service. The type of research used in this research is by using associative research. In this study, the instrument used in the operationalization variable is a questionnaire using a Likert scale. In this study, the sample that will be used by the author is 32 ASN with a sampling technique using (Purposive Sampling). Data collection techniques using observation, questionnaires, documentation, and literature study. Based on the results of the study, it can be concluded by observing the t test and f test, the conclusions are as follows, There is no significant effect between compensation on work performance at the Bima City Social Service, there is a significant influence between motivation on work performance at the Bima City Social Service and there is a significant influence of compensation and motivation on work performance at the Social Service of Bima City.</i>
Keywords Compensation; Motivation; Performance.	

PENDAHULUAN

Salah satu sumber yang terdapat pada instansi yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia ialah sumber daya yang memiliki sumber banyak kelebihan dibanding sumber daya lainnya yang ada di organisasi. Teknologi yang maju, informasi baru dan lengkap, modal banyak, bahan baku melimpah, saran maupun prasarana yang lengkap itu akan sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang menggerakannya. Merekalah yang membuat tujuan-tujuan inovasi dan pencapaian tujuan dalam organisasi meskipun perlengkapan dan asset finansial merupakan sumber daya yang dibutuhkan oleh organisasi. Misalnya, untuk merancang dan mempermudah tugas yang diberikan oleh organisasi kepadanya menjadi lebih mudah untuk dikerjakan. Mengalokasikan sumber daya finansial serta menetapkan keseluruhan strategi dan tujuan organisasi.

Jadi perusahaan/organisasi di tuntutan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawan/pegawai agar karyawan/pegawainya terdorong dalam melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan/organisasi secara merata. Salah satu keinginan karyawan/pegawai dalam memacu motivasinya dalam bekerja yaitu dengan pemberian kompensasi.

Tingginya hasil kerja pegawai yaitu prestasi yang dicapai oleh pegawai itu sendiri pada tingkat tertentu. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu hal yang kebetulan belaka, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi, karena prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut Swasto (2011) kompensasi di tinjau dari sudut individu pegawai yaitu segala sesuatu yang

diterima pegawai sebagai balas jasa atau kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan oleh organisasi. Sedangkan dari sudut organisasi, kompensasi merupakan segala sesuatu yang telah diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah mereka sumbangkan pada organisasi dimana mereka bekerja.

Menurut Barelson dan Stainer dalam Yusuf (2016), motivasi merupakan suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Sutrisno (2011) menjelaskan prestasi kerja ialah hasil dari pekerjaan dicapai, dihasilkan, serta dilakukan oleh seseorang dilihat dari tingkah laku ketika bekerja dalam melaksanakan aktifitas.

Objek penelitian ini berada pada kantor Dinas Sosial Kota Bima. Dinas Sosial Kota Bima di bentuk pada tahun 2002 sesuai surat keputusan Walikota Bima Nomor 5 tahun 2002 dengan nama Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada kantor Dinas Sosial Kota Bima. Yang dimana jarang nya pemberian komisi atau bonus terhadap pegawai yang produktif serta kurangnya apresiasi terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang baik, hal ini akan berdampak pada semangat dari para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan kurangnya fasilitas kantor seperti komputer, komputer terlalu banyak yang masih versi lama, sehingga akan berdampak pada hasil kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu dengan menggunakan penelitian asosiatif. Metode asosiatif adalah digunakan untuk mengetahui variabel kompensasi, motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan dalam operasionalisasi variabel yaitu kuesioner menggunakan skala likert.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada pada Dinas Sosial Kota Bima. Yang berjumlah sebanyak 50 orang pegawai dengan rincian ASN sebanyak 32 dan honorer sebanyak 18 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam penelitian. Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan penulis sebanyak 32 ASN dengan teknik pengambilan sampel menggunakan (*purposive sampling*).

Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini berada di kantor Dinas Sosial Kota Bima.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian yaitu:

1. Observasi

Merupakan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian guna untuk mendapatkan informasi secara faktual.

2. Kuesioner

Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan daftar pertanyaan atau pernyataan pada responden menggunakan angket.

3. Dokumentasi

Merupakan pengambilan dokumentasi dengan menggunakan bukti yang akurat.

4. Studi Pustaka

Yaitu pengumpulan data dengan cara mencari buku dan jurnal guna untuk menambah referensi.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2015), uji validitas digunakan dalam mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai dari r tabel. Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu indikator maka r tabel akan dibandingkan dengan r hitung, standar r tabel yaitu 0,300, apabila nilai r hitung kurang dari r tabel maka data tidak valid begitupun sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016), uji reliabilitas merupakan alat guna mengukur suatu kuesioner/angket yang merupakan indikator dari konstruk atau variabel. Uji ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai Cronbac's Alpha dengan nilai reliabilitas. Standar dari nilai reliabilitas yaitu sebesar 0,600.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas merupakan suatu pengujian apakah dalam model regresi suatu variabel independen dan dependen berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016), uji multikolinearitas bertujuan guna mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dan terikat

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016), bertujuan untuk melakukan uji apakah suatu model regresi terjadi residual pada satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya.

d. Uji Autokorelasi

Ghozali (2016), autokorelasi terjadi karena karena residual tidak bebas pada satu observasi ke observasi lainnya.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2014), analisis regresi linear berganda merupakan pengujian yang dilakukan oleh peneliti guna mengetahui keadaan naik turunnya variabel dependen, apabila terdapat dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor. Dan berikut rumusnya:

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

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

e = Error Tern

5. Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2017), koefisien korelasi adalah sebuah angka untuk mengetahui hubungan kuat atau tidaknya dua variabel atau lebih.

6. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017) koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan pengaruh dari variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat.

7. Uji t

Menurut Sugiyono (2017), uji t digunakan guna mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat atau mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat.

8. Uji F

Menurut Ghozali (2016), uji f atau simultan digunakan dalam mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, suatu data dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel dan standar validitas yang diperoleh sebesar 0,300 hasil uji validitas dapat dilihat selengkapnya seperti tabel dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator Pernyataan	r hitung/Pearson Corelation	r tabel	Status
Kompensasi (X1)	X1.1	0,481	0,300	Valid
	X1.2	0,449	0,300	Valid
	X1.3	0,545	0,300	Valid
	X1.4	0,440	0,300	Valid
	X1.5	0,474	0,300	Valid
	X1.6	0,484	0,300	Valid
	X1.7	0,520	0,300	Valid
	X1.8	0,563	0,300	Valid
	X1.9	0,469	0,300	Valid
	X1.10	0,343	0,300	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,367	0,300	Valid
	X2.2	0,462	0,300	Valid
	X2.3	0,320	0,300	Valid
	X2.4	0,895	0,300	Valid
	X2.5	0,589	0,300	Valid
	X2.6	0,526	0,300	Valid
	X2.7	0,633	0,300	Valid
	X2.8	0,371	0,300	Valid
	X2.9	0,622	0,300	Valid
	X2.10	0,478	0,300	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0,599	0,300	Valid
	Y.2	0,354	0,300	Valid
	Y.3	0,723	0,300	Valid
	Y.4	0,637	0,300	Valid

Y.5	0,599	0,300	Valid
Y.6	0,724	0,300	Valid
Y.7	0,777	0,300	Valid
Y.8	0,493	0,300	Valid
Y.9	0,488	0,300	Valid
Y.10	0,384	0,300	Valid

2. Reliabilitas

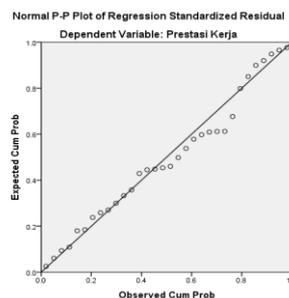
Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dan diketahui untuk standar nilai reliabilitas yaitu $> 0,600$. Tabel dibawah ini menunjukkan bahwasannya nilai Cronbach's Alpha lebih dari standar, maka dapat disimpulkan data reliabel

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs' Alpha	Standar Reliabilitas	Ket
Kompensasi	0,622	$> 0,600$	Reliabel
Motivasi	0,839	$> 0,600$	Reliabel
Prestasi Kerja	0,769	$> 0,600$	Reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal P-P plot of Regression Standardized Residual. Dapat dilihat pada grafik diatas, bahwa butiran plot mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan data penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

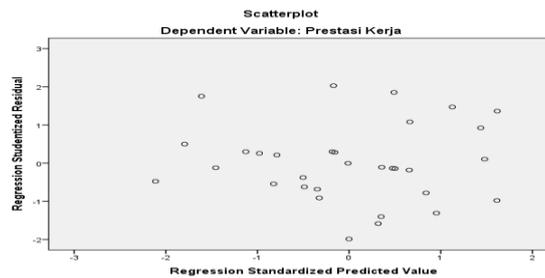
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	34.747	7.157		4.855	.000		
1 Kompensasi	-.004	.171	-.004	-.022	.983	.993	1.007
Motivasi	.873	.120	.260	4.446	.000	.993	1.007

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan output SPSS pada uji multikolinearitas diatas diketahui bahwa nilai VIF dari variabel kompensasi (X1) dan variabel motivasi (X2) sebesar 1,007 $< 10,00$ dan nilai tolerance value 0,993 $> 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi Multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Grafik Heterokedastisitas

Dari grafik Scatterplot diatas , dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi residual, ini dikarenakan penyebaran residual atau lingkaran tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal itu dapat dilihat pada lingkaran atau plot yang menyebar.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.260 ^a	.068	.003	4.101	1.707

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari output SPSS uji autokorelasi diatas diketahui nilai durbin-watson yang diperoleh sebesar 1,707 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,574 dan kurang dari (4-du) $4 - 1,574 = 2,426$ maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34.747	7.157		4.855	.000
1 Kompensasi	-.004	.171	-.004	-.022	.983
Motivasi	.873	.120	.260	4.446	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel analisis regresi diatas diperoleh hasil persamaan sabagai berikut :

$$Y = a - b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 34,747 - 0,004X_1 + 0,873X_2$$

Dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai costanta adalah 34,747, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) adalah 0 maka prestasi kerja pada Dinas Sosial Kota Bima yaitu sebesar 34747 satuan.
- Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar - 0,004 artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap dan kompensasi (X1) mengalami penurunan 1%, maka prestasi kerja (Y) menurun sebesar – 0,004.

- c. Koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,873 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi (X2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,873.

5. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.260 ^a	.068	.003	4.101

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Tabel 7. Interval Koefisien Korelasi

Inteval Koefisen	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Koefisien Korelasi

Dari tabel **Model Summary** diatas diketahui nilai koefisien korelasi (R) variabel kompensasi dan motivasi yang diperoleh sebesar 0,260^a. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif yang rendah antara kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja sebesar 26,0%. Sedang untuk 74,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi

Dari tabel **Model Summary** diatas dapat diketahui nilai koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,068 menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi hanya mempengaruhi prestasi kerja sebesar 06,8% dan untuk 93,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34.747	7.157		4.855	.000
1 Kompensasi	-.004	.171	-.004	-.022	.983
Motivasi	.873	.120	.260	4.446	.000

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel uji t parsial diatas dengan mengamati baris, kolom t dan sig. bisa diejelaskan sebagai berikut :

- a. Variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial Kota Bima. Hal terlihat dari nilai sig kompensasi sebesar 0,983 > 0,05. Dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 32-2-1) = t(0,025; 29) = 2,045$. Berarti nilai t hitung kurang dari t tabel ($-0,022 < 2,045$), maka H1 ditolak dan Ho di terima. Hal ini sejalan dengan penelitian Muhammad Almas Qalbi, dkk (2016)

yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja studi kasus pada karyawan supir truk PT. Dwi Raksa Supplier dan Transportation. Hal ini terlihat dari nilai t hitung kurang dari t tabel ($1,260 > 2,985$) dan tingkat signifikan $0,202 > 0,05$.

- b. Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial Kota Bima. Hal ini terlihat dari nilai sig tunjangan kinerja sebesar $0,000 < 0,05$. Dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 32-2-1) = t(0,025; 29) = 2,045$ Berarti nilai t hitung lebih dari t tabel ($4,446 > 2,045$), maka H_0 ditolak dan H_2 di terima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Luthfi, 2014) yang kesimpulannya adalah motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya).

7. Uji F

Nilai f hitung $> f$ tabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama (simultan), dengan melihat nilai f tabel = $f(k; n - k)$, $F(2; 32 - 2) = 30$ maka koordinat dari f tabel yaitu 30. Hasil Uji f dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	35.336	2	17.668	11.051	.000 ^b
1	Residual	487.633	29	16.815		
	Total	522.969	31			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat F hitung sebesar 11,051 dengan nilai f tabel adalah 3,23 sehingga nilai f hitung $> f$ tabel atau $11,051 > 3,23$ dan tingkat signifikansi $0,000b < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1), dan motivasi (X_2) secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial Kota Bima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Towy Yusuf (2019), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur.

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung kurang dari t tabel ($-0,022 < 2,045$), maka H_1 ditolak dan H_0 di terima. Hal ini sejalan dengan penelitian Muhammad Almas Qalbi, dkk (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja studi kasus pada karyawan supir truk PT. Dwi Raksa Supplier dan Transportation. Hal ini terlihat dari nilai t hitung kurang dari t tabel ($1,260 > 2,985$) dan tingkat signifikan $0,202 > 0,05$.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung lebih dari t tabel ($4,446 > 2,045$), maka H_0 ditolak dan H_2 di terima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Luthfi, 2014) yang

kesimpulannya adalah motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya).

c. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji f (simultan) bahwasanya kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini tunjukan dari hasil pengujian uji f diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $11,051 > 3,23$ dan tingkat signifikansi $0,000b < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_3 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Towy Yusuf (2019), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. hal ini terlihat dari nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($9,122 > 3,30$) dan sig. $0,001 < 0,05$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan dengan mengamati uji t dan uji f, maka kesimpulannya adalah secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial Kota Bima, sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial Kota Bima. Sedangkan secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial Kota Bima. Kompensasi dan motivasi hanya mempengaruhi prestasi kerja sebesar 06,8%, sedangkan untuk 93,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Korelasi antara variabel kompensasi dan motivasi dengan prestasi kerja pada Dinas Sosial Kota Bima sebesar 26,0% dan berada pada kategori rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang - Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*. Vol. 8(3): 31-36.
- Arianty, N. (2008). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol. 8(1): 73-81.
- Ghozali. I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, H. & Jaswita. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Simbika Depok. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Vol. 1(1): 36-44.
- Ismawati & Komalasari, I. (2022). Pengaruh Gaji, Bonus dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. BRI Unit I Sumbawa Besar). *Samalewa: Jurnal Riset dan Kajian Manajemen*. Vol. 2(1): 78-89.
- Qalbi, M.A., Hakam, M.S. & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Dwi Raksa Supplier And Transporter). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 40(2): 1-7.
- Rivaldo, Y., Yusman, E. & Supardi. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam. *Jurnal AS-SAID*. Vol. 1(2): 2774-4175.

- Santi, Vera Eka, & Sri Widodo. (2021). Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*. Vol. 10(2): 1-9.
- Sekar, K., Bambang, W. & Sunuharyo, S. (2018). Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 61(1): 201-207.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sumbawati, N.K. & Al-Ma'arif, W. (2022). Analisis Determinan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa). *Samalewa: Jurnal Riset dan Kajian Manajemen*. Vol. 2(1): 108-117.
- Yusuf, T. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Simplex*. Vol. 2(2): 58-68.