

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh

Maulana Nauval Fariz¹ Rendra Wirawan² Musringah³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang
fariznava18@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh. Sampel penelitian sebanyak 35 orang pegawai dipilih dengan metode *Simple Random Sampling*, sementara data dikumpulkan menggunakan kuisisioner untuk kemudian dianalisis. Hasil analisis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian berimplikasi terhadap kompensasi dan motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh. Dengan kompensasi dan motivasi yang diberikan secara baik oleh perusahaan maka diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik juga.

Kata Kunci: kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

Abstract

The purpose of the study was to determine the effect of compensation and motivation on the performance of employees of PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh. The sample of this research were 35 employee chosen by Simple Random Sampling method, while the data were collected using questionnaire to be analyzed. The results of the analysis prove that the compensation has no significant effect on the performance, motivation has a significant effect on the performance. Compensation and motivation simultaneously have a significant effect on performance. The result of this research have implication to compensation and motivation to improve employee performance of PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh. With the compensation and motivation given well by the company then it is expected the employee performance can be improved as well.

Keywords: compensation, motivation, and employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan dibangun dengan tujuan dan cita-cita bahwa kedepannya akan mengalami perkembangan yang lebih baik dengan pertumbuhan yang baik pula didalam lingkup usahanya. Usaha yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara pemberian kompensasi. Kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu fokus organisasi atau perusahaan terhadap adanya pemberian kompensasi secara jelas, baik dan adil sangat dibutuhkan. Karena secara tidak langsung perusahaan dapat memberikan semangat kerja kepada karyawan sehingga gairah kerja karyawan meningkat. Kompensasi juga dapat menjadikan pendorong utama dan penyemangat karyawan untuk melakukan pekerjaan, karena dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan berupa *financial* atau tunjangan para karyawan dapat mencukupi kebutuhannya. Sehingga kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dilihat dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi.

Kompensasi merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan terhadap penggunaan tenaga kerja atau jasa yang dilakuka oleh karyawan. Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam sebuah paket untuk menghargai kinerja dari karyawannya. Kompensasi dibagi menjadi dua jika dilihat dari pemberiannya yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. "*Kompensasi langsung* merupakan kompensasi yang diberikan manajemen seperti berupa upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *gain sharing*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan" (Wibowo,

2012:324). Pemberian kompensasi yang memenuhi asas keadilan dan pantas akan dapat menjadi pendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat dan bergairah, sehingga secara langsung akan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut jika ditelaah lebih mendalam sangatlah logis, karena bagaimanapun juga alasan utama seseorang bekerja adalah mengharapkan kompensasi, sebagai balas jasa atas segala sesuatu yang telah dikeluarkan atau dikerjakannya. Jika seseorang bekerja tidak mendapatkan kompensasi yang diharapkan, dapat dipastikan seseorang tersebut tidak akan dapat bekerja dengan baik. bahkan akan sangat mungkin seseorang tersebut berupaya untuk mencari pekerjaan lain dengan tujuan mendapatkan kompensasi sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk meningkatkan kinerja yang diharapkan, diperlukan juga motivasi. Karena motivasi salah satu penyemangat bagi karyawan untuk lebih gairah dan semangat dalam bekerja sesuai dengan apa yang sudah menjadi tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan kepadanya. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan motivasi karyawan agar baik perusahaan maupun karyawan dapat berjalan dengan baik dan lancar tanpa saling merugikan. Menurut (Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011:171) "motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti pendorong, penggerak atau kekuatan yang menjadikan suatu sikap atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disamakan artinya dengan *motivation* yang berarti memberikan motif, pembuatan motif atau hal yang dapat menyebabkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif".

Baik buruknya suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawannya. Perusahaan dapat tumbuh dengan baik jika kinerja karyawannya juga baik, begitu pula sebaliknya. Perusahaan tidak dapat tumbuh dengan baik dikarenakan kinerja karyawannya yang buruk. Oleh sebab itu, sangat penting sekali menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Kinerja karyawan adalah sebuah hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu, yang dihubungkan dengan standar acuan nilai yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Menurut Armstrong dan Baron (1998:15) dalam (Wibowo, 2012:7) "kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dari pernyataan tersebut, kinerja adalah tantangan pencapaian dalam melakukan sebuah pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

PT. PLN (PERSERO) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang kelistrikan. PT. PLN (PERSERO) memberikan pelayanan kepada seluruh masyarakat di Indonesia dalam hal pendistribusian tenaga listrik baik untuk rumah tangga, kegiatan sosial maupun kegiatan usaha. Untuk memberikan pelayanan yang baik, PT. PLN (PERSERO) harus mempunyai sumber daya manusia yang baik pula.

Untuk memiliki sumber daya manusia yang baik, PT. PLN (PERSERO) khususnya Rayon Tempeh harus memiliki cara yang tepat dalam mengelolah sumber daya manusianya. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan kompensasi terhadap karyawannya. Dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka para karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik. Selain itu, manajer rayon selaku pimpinan tertinggi di PLN Rayon tempeh juga harus dapat memberikan motivasi dengan baik kepada karyawannya agar para karyawan dapat meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan kinerja yang baik, maka pelayanan dan target kinerja yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka, perumusan masalah penelitian ini yaitu apakah kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh. Dari permasalahan penelitian yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kompensasi

Menurut (Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011:219) menjelaskan "Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang

karyawan untuk bekerja”. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu menginginkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang diberikan.

Menurut (Wibowo, 2012:348) mengungkapkan bahwa “Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan dan kompensasi merupakan jumlah paket yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas tenaga yang sudah dikeluarkan untuk bekerja”. Sedangkan (Rivai, 2011:113) “Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan atau insentif). Sebagai salah satu bagian penting dari manajemen sumber daya manusia, manajemen kompensasi kompetensi perusahaan”.

Sementara menurut (Marwansyah, 2010:269) mengatakan beberapa pengertian dari kompensasi yaitu: 1. Segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap perusahaan. 2. Sesuatu yang diterima karyawan sebagai balasan atas kerja yang diberikannya kepada perusahaan. 3. Pembayaran kepada seorang karyawan sebagai balasan atas kontribusinya kepada perusahaan. 4. Pembayaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada seorang karyawan sebagai balasan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi atau perusahaan. 5. Penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Indikator Kompensasi

Menurut (Sunyoto, 2012:31) pada dasarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dibagi atas dua macam:

a. Kompensasi Finansial

Pengertian dari kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.

b. Kompensasi Nonfinansial

Pengertian dari kompensasi nonfinansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini bertujuan untuk mempertahankan karyawan dalam waktu yang lama seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menjadikan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, kafeteria dan keamanan, kondisi ruang kerja, penghargaan prestasi kerja, promosi, waktu istirahat, sarana kesehatan dan keselamatan kerja.

Pengertian motivasi

Menurut (Sutrisno, 2009:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, selain itu motivasi juga sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap orang pasti memiliki faktor pendorong untuk melakukan sebuah aktivitas.

Menurut (Sunyoto, 2012:11) menjelaskan bahwa motivasi membahas tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi sangat penting, karena dengan motivasi diharapkan para karyawan terdorong untuk selalu bekerja dengan baik, meningkatkan kinerjanya secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menimbulkan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas.

Dari pengertian di atas maka diperoleh kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan atau rangsangan yang diberikan kepada seseorang atau karyawan untuk mengarahkan seseorang atau karyawan tersebut agar mau bekerja dengan lebih baik lagi, lebih efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu motivasi juga dapat meningkatkan semangat kerja seseorang atau karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih optimal.

Indikator Motivasi

Menurut (Sunyoto, 2012:13) faktor-faktor motivasi ada tujuh, yaitu:

- a. Promosi
Promosi adalah tanggapan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama pembayaran upah atau gaji.
- b. Prestasi kerja
Tolak ukur pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.
- c. Pekerjaan itu sendiri
Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja.
- d. Penghargaan
Motivasi yang diberikan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.
- e. Tanggung jawab
Timbal balik dari kompensasi yang diterima karyawan adalah pertanggung jawaban atas tugas yang telah diberikan perusahaan.
- f. Pengakuan
Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.
- g. Keberhasilan dalam bekerja
Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut (Wibowo, 2012:7) mengemukakan, “kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Maka dari itu, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut (Rivai, 2011:548) “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.

Menurut (Rivai, 2011:549) “kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”.

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan oleh organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Indikator Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2007:67) bahwa indikator kinerja dapat diukur melalui:

- a. Kualitas kerja yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.
- b. Kuantitas kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan.

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas adalah kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja

Pada umumnya, pemberian kompensasi tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada karyawan. Jumlah kompensasi yang cukup memadai berarti layak dan baik untuk diberikan kepada karyawan. Namun permasalahannya tidak sesederhana itu, karena jumlah yang cukup memadai menurut perusahaan belum tentu memadai menurut karyawan.

Menurut (Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011:237) pemberian kompensasi pada karyawan tidak cukup hanya dengan kompensasi langsung atau pemberian upah atau gaji saja. Perusahaan juga wajib memberikan kompensasi pelengkap atau *fringe benefit*. Sedangkan yang dimaksud kompensasi pelengkap adalah kompensasi diluar gaji atau upah, yang diberikan dalam bentuk program-program pelayanan dan kesejahteraan karyawan, yang dimaksudkan untuk menciptakan kenyamanan dalam bekerja bagi karyawan, prinsip

pokok program kompensasi adalah bahwa program ini harus memberikan hasil atau keuntungan kepada perusahaan, setidaknya mampu menutupi biaya yang dikeluarkan.

Terdapat tiga hubungan dalam teori pengharapan, yaitu hubungan antara usaha dan prestasi, hubungan prestasi dengan penghargaan perusahaan dan hubungan antara penghargaan perusahaan dengan tujuan karyawan. Karyawan tersebut akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya apabila penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan pengharapan dan dapat memuaskan kebutuhannya, sebaliknya karyawan tersebut akan merasa frustrasi, sehingga tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila usaha yang dilakukan tidak mendapatkan penghargaan sesuai dengan harapan karyawan.

Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja

Pada dasarnya motivasi yang tinggi dihubungkan dengan kinerja yang tinggi. Sebaliknya, kinerja yang rendah dihubungkan dengan motivasi yang rendah. Kinerja yang baik biasanya dikerenakan adanya motivasi yang membuat seorang karyawan lebih terpacu semangatnya untuk meningkatkan kinerjanya.

Wahyu Soemidjo (1994) menjelaskan motivasi adalah proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara setiap kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada seseorang yang timbulnya disebabkan oleh faktor dari dalam diri orang itu sendiri (intrinsic) dan faktor dari luar diri seseorang (ekstrinsik). Pendapat tersebut hampir sama dengan teori Maslow yang menyatakan bahwa hirarkhi kebutuhan manusia dapat dipakai untuk melukiskan dan menggambarkan motivasi kerja seseorang. Dimana kebutuhan seseorang dimaksud meliputi kebutuhan fisiologis, keselamatan/keamanan, akan hak milik, kecintaan dan kebutuhan akan harga diri serta kebutuhan akan aktualisasi diri, (Hidayat & Taufiq, 2012).

Hubungan antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja

Pemberian kompensasi harus sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dan kinerja yang tercapai. Karena kompensasi tersebut merupakan bentuk penghargaan atas hasil kerja yang telah mereka kerjakan demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Motivasi merupakan dorongan yang diberikan kepada diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik demi tercapainya tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan akan lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

a. Hipotesis pertama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh.

H_a : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh.

b. Hipotesis kedua

H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh.

H_a : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh.

c. Hipotesis ketiga

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh.

H_a : Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari variabel kompensasi dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan teknik tersebut akan dapat di uji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan.

Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah kantor PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh. Adapun sebagai obyek penelitian adalah variabel independen adalah Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh.

Sumber Data

Data Internal

Data internal adalah data yang berasal dari dalam organisasi perusahaan yang bersangkutan. Data internal dari penelitian ini yaitu data yang diambil dari PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh.

Data Eksternal

Data eksternal adalah data yang berasal dari luar organisasi tersebut. Data eksternal dari penelitian ini yaitu data yang diambil dari rayon lain yaitu dari PT. PLN (PERSERO) Rayon Lumajang.

Data eksternal yang dipakai dalam penelitian ini adalah data tentang berbagai informasi maupun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian.

Jenis Data

Data Primer

Data primer yang dipakai dalam penelitian ini yaitu di dapatkan dari hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh dan hasil wawancara dengan manajer PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh serta observasi dengan cara mengamati cara perusahaan memberikan kompensasi dan motivasi.

Data Sekunder

Data sekunder yang dipakai dalam penelitian ini yaitu berupa dokumentasi dan data-data tentang karyawan dan profil perusahaan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian lapangan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh yang berjumlah 35 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*.

Variabel Penelitian

1. Variabel (X_1) yaitu kompensasi indikatornya terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial.
2. Variabel (X_2) yaitu motivasi indikatornya terdiri dari pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, dan keberhasilan dalam bekerja.
3. Variabel (Y) yaitu kinerja indikatornya terdiri dari kuantitas/jumlah yang harus diselesaikan, kualitas/mutu yang dihasilkan, ketepatan waktu kerja/sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier berganda dengan alat uji SPSS adalah teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini. Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh maka terhadap kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya akan dilakukan analisis dan uji pengaruh yang menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda bahwa harus berdistribusi normal, terbebas dari Multikolinieritas (*Multicolonearity*) dan Heterokedastisitas (*Heterokedasticit*).

Peneliti menggunakan analisis linier berganda, bila peneliti berkeinginan meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriteria), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Bila

jumlah variabel independennya minimal dua maka analisis linier berganda dapat dilakukan. (Sugiyono, 2009:277). Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Pengujian Hipotesis

Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan pengujian secara parsial (Uji t) dan pengujian secara simultan (Uji F) serta analisis koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh. Adapun jumlah responden yang diambil yaitu keseluruhan karyawan PT. PLN Rayon Tempeh sebanyak 35 orang.

Hasil Pengujian Instrumen

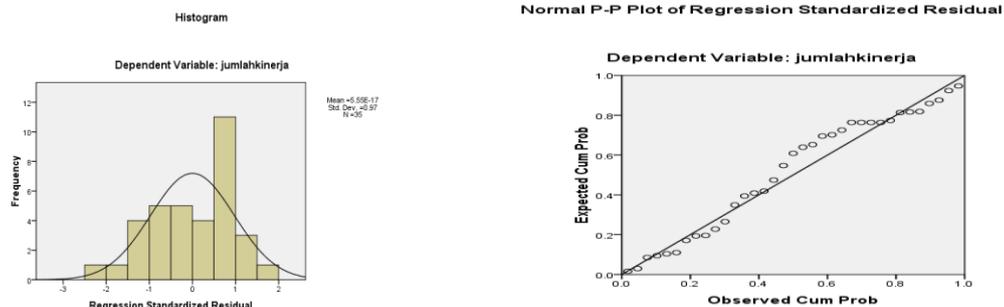
Hasil pengujian validitas variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan diketahui untuk semua butir pernyataan dinyatakan valid karena memenuhi nilai *cut off* ≥ 0.300 .

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompensasi (X_1) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk koefisien kompensasi sebesar 0,725, variabel motivasi (X_2) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk koefisien motivasi sebesar 0,800 variabel kinerja (Y) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk koefisien kinerja sebesar 0,805. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi (X_1), variabel motivasi (X_2), variabel kinerja (Y) adalah reliabel, kuesioner yang handal karena dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan.

Hasil Pengujian Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda

Hasil Pengujian Normalitas Data

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, SPSS 2016

Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa pada grafik *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, begitu pula pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). Kedua grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,476	2.101	Bebas Multikolinieritas
Motivasi (X_2)	0,476	2.101	Bebas Multikolinieritas

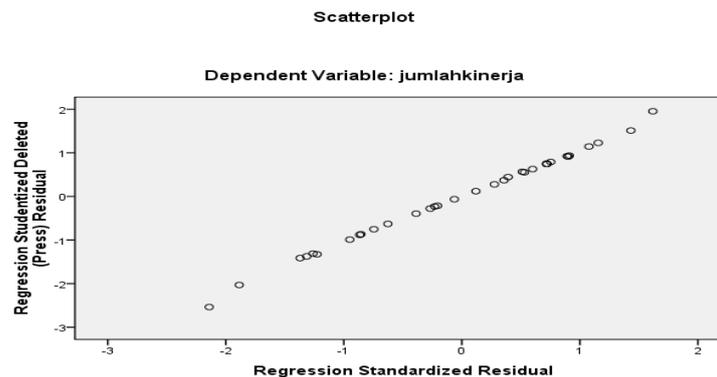
Sumber: Data diolah, SPSS 2016

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, jadi semua

variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang saling independen, sehingga dapat dilanjutkan dalam pengujian regresi linier berganda.

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, SPSS 2016

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.871	2.153		4.585	.000		
jumlahkompensasi	-.191	.121	-.313	-1.573	.126	.476	2.101
jumlahmotivasi	.558	.136	.818	4.108	.000	.476	2.101

a. Dependent Variable: jumlahkinerja

Sumber: Data diolah, SPSS 2016

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,871 - 0,191X_1 + 0,558X_2 + E$$

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t pada variabel X1 yaitu kompensasi diperoleh nilai $t_{hitung} = -1,573$ dengan signifikansi 0,126. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar $\pm 2,03452$. Ini berarti $t_{hitung} (-1,573)$ terletak di daerah terima H_0 yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan tingkat signifikansi 0,126 yang berada di atas batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh.

Hasil uji t pada variabel X2 yaitu motivasi diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,108$ dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar $\pm 2,03452$. Ini berarti $t_{hitung} (4,108) > t_{tabel} (2,03452)$, Dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F pada variabel penelitian diperoleh nilai F hitung = 10,503 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05, diperoleh F_{tabel} sebesar 3,29. Ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh.

Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.396	.359	1.59911

a. Predictors: (Constant), jumlahmotivasi, jumlahkompensasi

b. Dependent Variable: jumlahkinerja

Sumber: Data diolah, SPSS 2016

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,396. Hal ini berarti 39,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya yaitu 60,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dll.

Pembahasan Hasil Penelitian**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh memberikan pernyataan setuju terhadap variabel kompensasi. Hal ini dibuktikan dalam bentuk kuesioner dengan pernyataan sebagai berikut:

1. Gaji yang saya terima selama ini telah sesuai dengan beban pekerjaan saya.
2. Saya sering menerima bonus dalam kaitannya dengan penyelesaian pekerjaan saya.
3. Lembaga tempat saya bekerja selama ini telah mendaftarkan asuransi kepada pegawainya.
4. Hubungan antara pegawai dengan pegawai lainnya selama ini sudah berjalan baik.
5. Hubungan antara bawahan dan atasan selama ini berjalan baik.
6. Hubungan dan koordinasi antar pegawai yang memiliki posisi yang sama selama ini berjalan dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty (2012) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). Pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Christilia O. Posuma dengan judul Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusyang Manado. Pada penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan dikarenakan gaji yang diterima oleh karyawan PT. PLN (PERSERO) sudah dirasa cukup dan sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan, selain itu adanya jaminan dari perusahaan seperti asuransi kesehatan, jaminan hari tua menjadikan karyawan percaya terhadap perusahaan sehingga adanya kompensasi tidak mempengaruhi kinerja dari para karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh.

Instrumen yang menyatakan lembaga tempat saya bekerja selama ini telah mendaftarkan asuransi kepada pegawainya memiliki nilai tertinggi, hal ini dapat mengartikan bahwa karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh telah percaya kepada perusahaan bahwa kesejahteraan para karyawan telah dijamin dengan baik oleh perusahaan, sehingga ada atau tidaknya kompensasi dari perusahaan tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh memberikan pernyataan setuju terhadap variabel motivasi. Hal ini menunjukkan bukti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya motivasi, yang telah diuraikan dalam bentuk kuesioner dengan pernyataan sebagai berikut:

1. Dalam pencapaian prestasi kerja, saya merasa senang dan bahagia.
2. Saya diberi kebebasan dalam bekerja untuk mengembangkan bakat yang saya miliki.
3. Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi.
4. Saya memperhatikan tugas dan tanggung jawab dikantor atau dilapangan dengan baik.
5. Saya dapat menyesuaikan diri bekerja di perusahaan.

Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurunnya motivasi karyawan dapat disebabkan karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan, oleh karena itu perusahaan harus membuat sebuah sistem "reward" yang baik untuk karyawan sehingga mereka dapat termotivasi untuk bekerja dan menghasilkan karya yang baik. Karyawan akan termotivasi jika mendapatkan pujian dari pimpinan, perhatian dari pimpinan, dan juga mendapatkan bonus dan tunjangan dari perusahaan. Apabila motivasi menjadi baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang di tulis oleh Aurelia Potu (2013) dengan judul Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulluttenggo dan Maluku Utara di Manado.

Instrumen yang menyatakan dalam pencapaian prestasi kerja, saya merasa senang dan bahagia memiliki nilai tertinggi, hal ini dapat mengartikan bahwa para karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka karena mereka terpacu oleh prestasi yang mereka raih, sehingga menimbulkan persaingan yang positif untuk saling berprestasi dan berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh. Meskipun secara parsial kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan, namun secara simultan kompensasi dan motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara kompensasi dan motivasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dan motivasi kerja karyawan.

Dengan adanya kompensasi dan motivasi yang diberikan perusahaan, karyawan menjadi terpacu untuk terus berprestasi dan meningkatkan kinerja mereka. Para karyawan merasa terjamin kesejahteraannya, sehingga akan menimbulkan motivasi yang lebih bagi karyawan untuk terus memberikan yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja mereka pun akan semakin baik dan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh,

dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dari apa yang sudah ditulis mulai dari perumusan masalah, tujuan, teori-teori dan hipotesis penelitian serta pembahasan yang dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi yang secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh. Hal ini dikarenakan perusahaan sudah memberikan jaminan kepada karyawan sehingga para karyawan sudah percaya kepada perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dari pernyataan kuesioner yang menyatakan “Lembaga tempat saya bekerja selama ini telah mendaftarkan asuransi kepada pegawainya” memiliki nilai tertinggi.
- b. Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi yang secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya motivasi yang diberikan pimpinan atau perusahaan kepada karyawan untuk mendorong karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya dorongan untuk terus berprestasi akan membuat karyawan senang dan nyaman dalam bekerja. Hal tersebut dibuktikan dengan tingginya nilai dari pernyataan kuesioner “Dalam pencapaian prestasi kerja, saya merasa senang dan bahagia.”
- c. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara kompensasi dan motivasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi yang baik, karyawan akan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diberikan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang diberikan sebagai berikut:

- a. Bagi Manajer PLN Rayon Tempeh, dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh melalui pemberian kompensasi yang baik dan motivasi yang tepat. Dengan adanya kompensasi yang baik, dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
- b. Bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan penelitian-penelitian selanjutnya. Dari penelitian ini, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk lebih menggali dan mengembangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Elqadri, Z. M., Priyono, P., Suci, R. P., & Chandra, T. (2015). Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees—PT. Kurnia Wijaya Various Industries. *International Education Studies*, 8(10), 183–192. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n10p183>
- Fabio, B. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang Berimplikasi pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91–104. <https://doi.org/10.17358/JABM.2.1.91>
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 79–97. <https://doi.org/2088-0944>
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFY.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Muhammad Arifin, H. (2015). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education*

- Studies*, 8(1), 38–45. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>
- Nugroho, A. Y. (2011). *It's Easy Olah Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Skripta Media Creative.
- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 646–656. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Potu, A., Lingkungan, D., Potu Fakultas Ekonomi dan Bisnis, A., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1208–1218. <https://doi.org/2303-1174>
- Rivai, V. (2011). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN. EDISI KEDUA*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, J. L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomallut. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*, 4(2), 254–264.
- Santoso, S. (2012). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7956–7983.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Edisi Pert). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori Koesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2009). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55. Retrieved from http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli_jurnal_03-19-13-02-50-31.pdf
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI PUBLIK DAN BISNIS*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2012). *MANAJEMEN KINERJA*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarno, A., & Perdana, Y. (2015). The Effects of Competence and Motivation on Employee Performance at PT Pos Indonesia Bandung Cilaki Head Office. *Int'l Conference on Business, Marketing & Information System Management (BMISM'15) Nov. 25-26, 2015 Paris (France)*, 1–5. <https://doi.org/doi.org/10.15242/ICEHM.ED1115030>