

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK COMPENSATION AND WORK COMMITMENTS  
TO WORK SATISFACTION IN IMPROVING EMPLOYEE'S EMPLOYEE ACHIEVEMENT CV.  
BAHARI SUKSES BERSAMA TEGAL**

**Gusti Ade Susanto<sup>1)</sup> Azis Fathoni, SE, MM<sup>2)</sup> Patricia Dhiana Paramita, SE, MM<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup> Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

<sup>2)</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanarann Semarang

**ABSTRAK**

Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja, Kompensasi kerja, dan Komitmen kerja terhadap Kepuasan kerja dalam meningkatkan Pretasi kerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dengan pendekatan kuantitatif yaitu keseluruhan dari total populasi karyawan CV.Bahari Sukses Bersama Tegal. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan regresi bertahap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tahap I (H<sub>1</sub>) X<sub>1</sub> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y<sub>1</sub>, Ha diterima (H<sub>2</sub>) X<sub>2</sub> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Y<sub>1</sub>, Ha ditolak (H<sub>3</sub>) X<sub>3</sub> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Y<sub>1</sub>, Ha ditolak. Tahap II (H<sub>4</sub>) X<sub>1</sub> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y<sub>2</sub>, Ha diterima (H<sub>5</sub>) X<sub>2</sub> berpengaruh positif dan tidak signifikan Y<sub>2</sub>, Ha ditolak (H<sub>6</sub>) X<sub>3</sub> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y<sub>2</sub>, Ha diterimma (H<sub>7</sub>) Y<sub>1</sub> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Y<sub>2</sub>, Ha ditolak.

**Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Komitmen, Kepuasan, Prestasi Kerja**

**ABSTRACT**

*His research is to find out the effect of work motivation, work compensation, and work commitment on job satisfaction in improving work pretensions. The population in this study amounted to 52 employees. The sample in this study used the census method with a quantitative approach, that is the whole of the total population of employees of CV.Bahari Sukses Bersama Tegal. Data was collected by questionnaire. Data analysis techniques in this study used quantitative analysis with gradual regression. The results showed that Phase I (H<sub>1</sub>) X<sub>1</sub> had a positive and significant effect on Y<sub>1</sub>, Ha accepted (H<sub>2</sub>) X<sub>2</sub> had a positive and not significant effect on Y<sub>1</sub>, Ha was rejected (H<sub>3</sub>) X<sub>3</sub> had a positive and not significant effect on Y<sub>1</sub>, Ha was rejected. Stage II (H<sub>4</sub>) X<sub>1</sub> has a positive and significant effect on Y<sub>2</sub>, Ha is accepted (H<sub>5</sub>) X<sub>2</sub> has a positive effect and is not significant Y<sub>2</sub>, Ha is rejected (H<sub>6</sub>) X<sub>3</sub> has a positive and significant effect on Y<sub>2</sub>, Ha diterimma (H<sub>7</sub>) Y<sub>1</sub> has a negative and insignificant effect against Y<sub>2</sub>, Ha is rejected.*

**Keywords: Motivation, Compensation, Commitment, Satisfaction, Job Performance**

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, ketrampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

CV. Bahari Sukses Bersama merupakan perusahaan di bidang produksi teh wangi beraroma melati yang berlokasi di Tegal. Dalam berjalannya usaha perusahaan tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang harus dihadapi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perkembangan jaman yang serba modern ini. Selain itu, perusahaan juga harus mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan juga harus mempunyai mesin-mesin yang memadai untuk menghasilkan produk yang baik dan menyelesaikan target produk yang ada.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Hussein Fattah (2014) kepuasan adalah tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direspons sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka prestasi kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai maka prestasi kerja karyawan rendah. Jadi, kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung

terwujudnya tujuan perusahaan. Anas (2013) bahwa pihak perusahaan harus dapat memahami perilaku karyawannya agar kebutuhan-kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terjaga. Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan.

Ketatnya persaingan dan kemajuan jaman mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan memerlukan karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Tujuan perusahaan untuk mendapat hasil yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal memerlukan kepuasan kerja dari perusahaan.

Karyawan CV. Bahari Sukses Bersama diindikasikan memiliki tingkat kepuasan yang kurang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pencapaian produk yang tidak memenuhi target. Hasil pencapaian produk CV. Bahari Sukses Bersama disajikan dalam Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Produksi CV. Bahari Sukses Bersama Tegal

Tahun 2015 - 2017

No	Tahun	Target Produksi	Realisasi	Presentase
1	2015	5.550 Unit	5.015 Unit	90 %
2	2016	5.500 Unit	3.598 Unit	65 %
3	2017	4.900 Unit	3.148 Unit	64 %

Sumber : HRD CV. Bahari Sukses Bersama Tegal

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa realisasi produk belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, pencapaian hasil yang diperoleh juga mengalami penurunan. Salah satu indikator kinerja karyawan adalah kualitas produk yang dihasilkan.

Tabel 1.2 Kualitas Produk Yang Di Hasilkan CV. Bahari Sukses Bersama

Tahun 2015 - 2017

No	Tahun	Target Produksi	Produk Rusak
1	2015	3.500 Unit	5,87 %
2	2016	3.200 Unit	4,39 %
3	2017	3.100 Unit	4,63 %

Sumber : HRD CV. Bahari Sukses Bersama Tegal

Berdasarkan tabel 1.2 Kepuasan karyawan CV. Bahari Sukses Bersama diindikasikan belum optimal. Hal tersebut ditunjukkan dengan jumlah produk rusak yang dihasilkan semakin meningkat.

Tabel 1.3 Data Tingkat Kehadiran Karyawan Dari

Tahun 2015 – 2017

Tahun	Sakit	Izin	Alpha
2015	250	100	90
2016	300	200	125
2017	225	250	350

Sumber : HRD CV. Bahari Sukses Bersama Tegal

Berdasarkan data tabel yang di atas peningkatan jumlah karyawan bolos kerja tahun 205 – 2017 semakin naik, hal ini mengindikasikan adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah pada CV.Bahari Sukses Bersama yang akan berdampak pada meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sukarno (2014) menegaskan bahwa bebrapa hal sebagai akibat dari tidak terpenuhnya kepuasan kerja anantara lain pergantian karyawan,absensi,dan meningkatnya kerusakan. Kepuasan merupakan istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak sukanya terhadap kepuasan dalam meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil survei atau wawancara terhadap beberapa karyawan dan pimpinan personalia CV.Bahar Sukses Bersama menurunnya kepuasan kerja karyawan CV.Bahari Sukses Bersama di indikasikan karena kurangnya motivasi kerja karyawan,kompensasi kerja dan komitmen kerja yang diterima karyawan. Menurut pimpinan personalia CV.Bahari Sukses Bersama motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih tergolong rendah. Karyawan kurang bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Mereka sekedar menjalankan pekerjaan dan tidak memikirkan target yang sudah ditentukan perusahaan. Karyawan juga tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik atau sekedar berinovasi dalam penyelesaian pekerjaannya. Hal tersebut membuat pekerjaan yang dikerjakan karyawan kurang efektif dan target yang diinginkan perusahaan belum tercapai. Menurut wawancara terhadap karyawan CV.Bahari Sukses Bersama, dari pihak perusahaan sendiri dirasa kurang memberikan motivasi terhadap karyawannya. Kurangnya upaya perusahaan untuk mengadakan kegiatan atau suatu hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Selain motivasi kerja, berdasarkan wawancara terhadap beberapa karyawan menurunnya kepuasan kerja karyawan CV.Bahari Sukses Bersama diindikasikan karena kompensasi. Berikut merupakan kompensasi (berupa bonus)

yang diterima oleh karyawan CV.Bahari Sukses Bersama.

Tabel 1.4 Bonus Yang Di Terima Karyawan CV.Bahari Sukses Bersama

Tahun 2015 – 2017

No	Tahun	Bonus
1	2015	3 kali / tahun
2	2016	3 kali / tahun
3	2017	2 kali / tahun

Sumber : HRD CV. Bahari Sukses Bersama Tegal

Berdasarkan Tabel 1.4 terlihat bahwa intensitas pemberian bonus mengalami penurunan. Bonus yang diberikan perusahaan dirasa kurang oleh karyawan. Karyawan merasa bonus yang diterima seharusnya bisa lebih besar. Kurangnya kompensasi untuk mengapresiasi karyawan dirasa membuat kepuasan kerja karyawan menurun. Karyawan merasa kurang terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan. Pemberian kompensasi berupa bonus atau jabatan tertentu terkadang juga tidak memperhatikan kemampuan kerja karyawannya. Hal ini akan menimbulkan kecemburuan antar karyawan sehingga mereka merasa ada ketidakadilan dalam pemberian kompensasi.

Komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan sesuatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi (Pratiwi ,2015). Bahwa individu – individu yang berkomitmen untk melakukan aski – aksi atau perilaku khusus yang dilandasi oleh keyakinan moral pada keinginan pribadi. Baron & Armstrong (2010) bahwa komitmen kerja adalah tentang mnegnal pasti tujuan dan nilai organisasi ,keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi. Kepuasan kerja atau *Job Satisfaction*, diartikan sebagai sikap (attitude) individu terhadap pekerjaannya.

### Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan CV.Bahari Sukses Bersama Tegal.

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka pertanyaan penelitian di ajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV.Bahari Sukses Bersama ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV.Bahari Sukses Bersama ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV.Bahari Sukses Bersama ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan CV.Bahari Sukses Bersama ?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada karyawan CV.Bahari Sukses Bersama ?
6. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja pada Karyawan CV.Bahari Sukses Bersama ?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan CV.Bahari Sukses Bersama ?
8. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan CV.Bahari Sukses Bersama ?
9. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan CV.Bahari Sukses Bersama ?
10. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen kerja karyawan CV.Bahari Sukses Bersama ?

#### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV.Bahari Sukses Bersama.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan cv.Bahari Sukses Bersama.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan CV.Bahari Sukses Bersama
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan CV.Bahari Sukses Bersama.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan CV.Bahari Sukses Bersama.
6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja karyawan CV.Bahari Sukses Bersama.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV.Bahari Sukses Bersama.
8. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap

prestasi kerja karyawan CV.Bahari Sukses Bersama

9. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan CV.Bahari Sukses Bersama
10. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja karyawan CV.Bahari Sukses Bersama.

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

##### **Prestasi Kerja**

Dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka tergantung pada keahlian dan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan pekerjaannya dan mendukung kemauan para pegawainya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai oleh salah satu faktanya yaitu kualitas dari para pegawainya, dengan adanya kualitas yang baik dari pihak pegawai diharapkan pula tercapainya suatu tingkat prestasi kerja yang dapat mendorong terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Sutrisno (2010) mendefinisikan bahwa prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu. Dari definisi - definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada organisasi.

##### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Menurut Rivai (2015) Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja.

##### **Motivasi Kerja**

Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku dan keinginan seseorang untuk melakukan suatu

kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan yang mendorong orang berperilaku tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan, atau dorongan-dorongan dan sering dipakai sebagai secara bergantian untuk menjelaskan motivasi seseorang. Motif yang sangat kuat akan membentuk usaha yang keras. Studi tentang motivasi berarti mencoba mengidentifikasi faktor-faktor tersebut. Selanjutnya, usaha memotivasi berarti memunculkan faktor-faktor (motif) yang mendorong orang berperilaku tertentu, yang dapat dilakukan dengan misalnya memberikan imbalan, menciptakan persaingan, melatih, menasehati, dan lain-lain. Rivai (2011) mengemukakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

### **Kompensasi Kerja**

Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan untuk semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan. Selain itu juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kondisi kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu dalam menetapkan kompensasi yang dikaitkan dengan prestasi kerja atau produktivitas sangatlah penting. Sehingga selain akan terwujudnya efisiensi dan efektivitas karyawan bisa juga ditujukan untuk kelangsungan aktivitas organisasi dan rencana-rencana (program) perusahaan pada waktu yang akan datang. Hasibuan, (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Ardana, (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

### **Komitmen Kerja**

Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak

organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2010). Komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku terhadap suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertingkah laku dalam kesediaan menampilkan usaha (Yusof, 2017). Komitmen kerja merupakan karakteristik personal yaitu dapat diandalkan dan dapat di percaya (Byron, 2010). Baron dan Armstrong, (2010), mengatakan bahwa komitmen kerja adalah tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi. Baron dan Armstrong juga menjelaskan bahwa komitmen dapat memastikan organisasi itu dilihat sebagai “tempat yang hebat untuk bekerja”, lalu menjadikannya “pemimpin pilihan”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan adalah subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (Ferdinand, 2016). Dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tulisan.

Sumber data adalah tempat atau asal data yang di peroleh (Marzuki, 2015). Sumber data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah Data primer dan Data Sekunder.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yaitu terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dan populasi adalah berkenaan dengan data, bukan orang atau bendanya (Nazir, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Bahari Sukses Bersama yang berjumlah 52 orang.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasinya (Djarwanto dan Pangestu, 2012). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus, yaitu

keseluruhan dari total populasi karyawan yang bekerja di perusahaan CV. Bahari Sukses Bersama Tegal dipilih untuk menjadi responden penelitian.

## PEMBAHASAN DAN HASIL

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, dimana Uji Kolmogorov Smirnov adalah pengujian normalitas dalam program SPSS for windows, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4.12 Uji Kolmogorov Smirnov Regression Step I**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Total_ X1	Total_ X2	Total_ X3	Total_ Y1
N		52	52	52	52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	19,25	19,08	19,00	19,58
	Std. Deviation	3,192	3,143	3,710	3,466
	Absolute	,142	,173	,167	,104
Most Extreme Differences	Positive	,082	,116	,089	,079
	Negative	-,142	-,173	-,167	-,104
Kolmogorov-Smirnov Z		1,023	1,249	1,202	,749
Asymp. Sig. (2-tailed)		,246	,088	,111	,628

a. Test distribution is Normal.

**Tabel 4.13 Uji Kolmogorov Smirnov Regression Step II**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
		Total_ X1	Total_ X2	Total_ X3	Total_ Y1	Total_ Y2
N		52	52	52	52	52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	19,25	19,08	19,00	19,58	18,56
	Std. Deviation	3,192	3,143	3,710	3,466	3,913
	Absolute	,142	,173	,167	,104	,157
Most Extreme Differences	Positive	,082	,116	,089	,079	,078
	Negative	-,142	-,173	-,167	-,104	-,157
Kolmogorov-Smirnov Z		1,023	1,249	1,202	,749	1,131
Asymp. Sig. (2-tailed)		,246	,088	,111	,628	,155

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 dan 4.13, maka dapat diketahui bahwa variabel penelitian yaitu motivasi kerja (X1), kompensasi kerja (X2), komitmen kerja (X3), kepuasan kerja (Y1) dan prestasi kerja (Y2), memiliki nilai probabilitas lebih besar daripada 0,05, sehingga populasi berdistribusi normal.

### Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolonieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* (Gujarati, 2004). Hasil perhitungannya terdapat pada tabel 4.14 dan 4.15.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolonieritas Regression Step I**

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant) 1			
X1	0,272	3,675	Tidak terjadi Multikolonieritas
X2	0,715	1,388	Tidak terjadi Multikolonieritas
X3	0,307	3,252	Tidak terjadi Multikolonieritas

a. Dependent Variable: Y<sub>1</sub>

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

**Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolonieritas Regression Step II**

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant) 1			
X1	0,214	4,664	Tidak terjadi Multikolonieritas
X2	0,665	1,480	Tidak terjadi Multikolonieritas
X3	0,239	3,348	Tidak terjadi Multikolonieritas
Y1	0,339	2,950	Tidak terjadi Multikolonieritas

a. Dependent Variable: Y<sub>2</sub>

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.18 dan 4.19, maka dapat dilihat bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh di bawah 10 dan hasil dan hasil nilai tolerance menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 0,90. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel – variabel bebas yang digunakan dalam penelitian terhadap nilai absolut residualnya (Gujarati, 2004). Hasil analisisnya terdapat pada tabel 4.16 dan 4.17.

**Tabel 4.16**  
Uji Glejser *Regression Step I*  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,257	1,027		4,143	,000
1 Total_X1	-,198	,088	-,569	-2,243	,030
Total_X2	-,021	,055	-,060	-,390	,705
Total_X3	,036	,072	,286	1,195	,238

a. Dependent Variable: ABS\_1

Sumber : Data primer yang diolah,2019

**Tabel 4.17**  
Uji Glejser *Regression Step II*  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,126	1,191		2,625	,012
Total_X1	,068	,115	,180	,593	,556
1 Total_X2	,028	,065	,073	,428	,670
Total_X3	-,039	,084	-,121	-,469	,641
Total_Y1	-,119	,084	-,340	-1,411	,165

a. Dependent Variable: ABS\_2

Sumber : Data primer yang diolah,2019

Tabel 4.17 dan 4.18 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel penelitian yaitu motivasi kerja (X1), kompensasi kerja (X2), komitmen kerja (X3), kepuasan kerja (Y1) dan prestasi kerja (Y2), semuanya lebih besar dari pada 0.05, maka dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Bertahap

Analisis regresi linear bertahap digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2016). Analisis ini dilakukan dengan 2 tahap atau *Two Stage Least Square* (2SLS) yang terdiri dari 2 model. Model pertama sebagai variabel dependennya adalah kepuasan kerja afektif (Y<sub>1</sub>) dan variabel independennya adalah motivasi kerja (X<sub>1</sub>), kompensasi kerja (X<sub>2</sub>) dan komitmen kerja (X<sub>3</sub>). Pada model kedua sebagai variabel dependennya adalah prestasi kerja (Y<sub>2</sub>) dan variabel independennya adalah motivasi kerja (X<sub>1</sub>), kompensasi kerja (X<sub>2</sub>), komitmen kerja (X<sub>3</sub>) dan kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>).

**Tabel 4.18**  
*Regression Step I*  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,404	2,034		,690	,493
1 Total_X1	,629	,175	,579	3,593	,001
Total_X2	,159	,110	,144	1,454	,152
Total_X3	,160	,142	,171	1,126	,266

a. Dependent Variable: Total\_Y1

Sumber : Data primer yang diolah,2019.

$$Y_1 = 1.404 + 0.629 X_1 + 0.159 X_2 + 0.160 X_3 + e$$

Nilai Konstan sebesar 1,404 menunjukkan motivasi ,kompensasi dan komitmen sama dengan 0 atau di tiadakan maka kepuasan akan mengalami penningkatan sebesar 140,4 %. Nilai Coefficients motivasi sebesar 0,629 menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan,apabila terjadi kenaikan 1% persen maka mengalami penningkatan 62,9%. Nilai Coefficients kompensasi sebesar 0,159 menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan, apabila terjadi kenaikan 1% maka mengalami penningkatan sebesar 15,9%. Nilai Coefficients komitmen sebesar 0,160 menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan,apabila terjadi kenaikan 1% maka mengalami penningkatan sebesar 16,0%.

**Tabel 4.19**  
*Regression Step II*  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,293	2,322		,557	,580
Total_X1	,553	,224	,451	2,469	,017
1 Total_X2	,139	,127	,112	1,096	,279
Total_X3	,375	,163	,355	2,298	,026
Total_Y1	,029	,164	,026	,178	,860

a. Dependent Variable: Total\_Y2

Sumber : Data primer yang diolah,2019.

$$Y_2 = 1.293 + 0.553 X_1 + 0.139 X_2 + 0.375 X_3 + 0.029 Y_1 + e$$

Nilai konstan sebesar 1,293 menunjukkan motivasi ,kompensasi dan komitmen sama dengan 0 atau di tiadakan maka prestasi akan mengalami penningkatan sebesar 129,3 %. Nilai Coefficients motivasi sebesar 0,553 menunjukkan pengaruh positif terhadap prestasi,apabila terjadi kenaikan 1% persen maka mengalami penningkatan 55,3%. Nilai Coefficients kompensasi sebesar 0,139 menunjukkan pengaruh positif terhadap prestasi, apabila terjadi kenaikan 1% maka mengalami penningkatan sebesar 13,9%. Nilai Coefficients komitmen sebesar 0,375 menunjukkan pengaruh positif terhadap prestasi,apabila terjadi kenaikan 1% maka mengalami penningkatan sebesar 37,5%. Nilai Coefficients kepuasan sebesar 0,029 menunjukkan pengaruh positif terhadap prestasi,apabila terjadi kenaikan 1% maka mengalami penningkatan sebesar 02,9%.

### Uji Kelayakan Model

### Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Tabel 4.20  
Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,690	,493
	X1	3,593	,001
	X2	1,454	,152
	X3	1,126	,266

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis step ke 1 (H1) sampai dengan (H3).

1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan dari hasil olah data diatas diperoleh nilai t hitung  $3.593 > t$  tabel  $1.67722$  dan tingkat signifikansi t hitung  $0.001 < \alpha = 0.05$  (*One Taile*) dan bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka  $H_0$  di tolak dan menerima  $H_a$ .
2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan dari hasil olah data diatas diperoleh nilai t hitung  $1.454 < t$  tabel  $1.67722$  dan tingkat signifikansi t hitung  $0.152 > \alpha = 0.05$  (*One Taile*) dan bertanda negatif, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, maka  $H_a$  di tolak dan menerima  $H_0$ .
3. Pengaruh komitmen terhadap kepuasan dari hasil olah data diatas diperoleh nilai t hitung  $1.126 < t$  tabel  $1.67722$  dan tingkat signifikansi t hitung  $0.266 > \alpha = 0.05$  (*One Taile*) dan bertanda negatif, maka dapat dikatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, maka  $H_a$  di tolak dan menerima  $H_0$ .

Tabel 4.21  
Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Model	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	,557	,580
	X1	2,469	,017
	X2	1,096	,279
	X3	2,298	,026
	Y1	,178	,860

a. Dependent Variable: Y2

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, maka dapat

dilakukan pengujian hipotesis step ke 2 (H1) sampai dengan (H4).

1. Pengaruh motivasi terhadap prestasi dari hasil olah data diatas diperoleh nilai t hitung  $3.593 > t$  tabel  $1.67722$  dan tingkat signifikansi t hitung  $0.017 < \alpha = 0.05$  (*One Taile*) dan bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, maka  $H_0$  di tolak dan menerima  $H_a$ .
2. Pengaruh kompensasi terhadap prestasi dari hasil olah data diatas diperoleh nilai t hitung  $1.096 < t$  tabel  $1.67722$  dan tingkat signifikansi t hitung  $0.279 > \alpha = 0.05$  (*One Taile*) dan bertanda negatif, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja, maka  $H_a$  di tolak dan menerima  $H_0$ .
3. Pengaruh komitmen terhadap prestasi dari hasil olah data diatas diperoleh nilai t hitung  $2.298 > t$  tabel  $1.67722$  dan tingkat signifikansi t hitung  $0.026 < \alpha = 0.05$  (*One Taile*) dan bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, maka  $H_0$  di tolak dan menerima  $H_a$ .
4. Pengaruh kepuasan terhadap prestasi dari hasil olah data diatas diperoleh nilai t hitung  $0.178 < t$  tabel  $1.67722$  dan tingkat signifikansi t hitung  $0.860 > \alpha = 0.05$  (*One Taile*) dan bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja, maka  $H_a$  di tolak dan menerima  $H_0$ .

### Koefisien Determinasi ( *Adjusted R Square* )

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.22

Determinasi (*Adjusted R Square*) Step I

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 <sup>a</sup>	.661	.640	2,080

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y1

Sumber : Data primer yang diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.22 besarnya nilai ( $R^2$ ) *Adjusted R Square* adalah 0.640 yang berarti variasi variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang meliputi motivasi kerja ( $X_1$ ), komensasi kerja ( $X_2$ ) dan komitmen kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.640 atau 64.0 persen.

Tabel 4.23

Determinasi (*Adjusted R Square*) Step II

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.635	2,363

a. Predictors: (Constant), Total\_Y1, Total\_X2, Total\_X3, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y2

Sumber : Data primer yang diolah,2019.

Berdasarkan tabel 4.23 besarnya nilai ( $R^2$ ) *Adjusted R Square* adalah 0.635 yang berarti variasi variabel prestasi kerja ( $Y_1$ ) dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang meliputi motivasi kerja ( $X_1$ ), kompensasi kerja ( $X_2$ ), komitmen kerja ( $X_3$ ) dan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0.635 atau 63.5 persen.

### Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect / IE*) dan Pengaruh Total (*Total Effect*)

Tabel 4.24  
Pengaruh Langsung (*Direct*) dan Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect*)

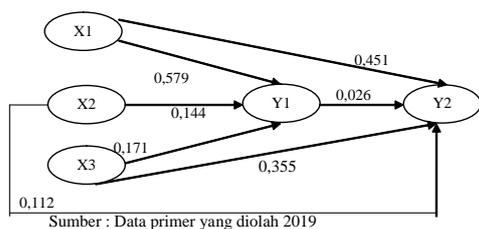
No	Variabel	Direct	Indirect	Kriteria	Kesimpulan
1	Motivasi ( $X_1$ )	0,451	0,015054	<i>Direct &gt; Indirect</i>	Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) bukan merupakan variabel mediasi
2	Kompensasi ( $X_2$ )	0,112	0,003744	<i>Direct &gt; Indirect</i>	Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) bukan merupakan variabel mediasi
3	Komitmen ( $X_3$ )	:0,355	0,004446	<i>Direct &gt; Indirect</i>	Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) bukan merupakan variabel mediasi

Sumber Data primer yang diolah,2019

- Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,451 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,015054 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsungnya. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja ( $Y_1$ ) tidak memediasi pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_2$ ).
- Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,112 dan pengaruh tidak langsung 0,003744 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsungnya. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja ( $Y_1$ ) tidak memediasi pengaruh kompensasi ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_2$ ).
- Berdasarkan hasil perhitungan yang di peroleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,355 dan pengaruh tidak langsung 0,004446 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsungnya. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja ( $Y_1$ ) tidak memediasi pengaruh komitmen kerja ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_2$ ).

### Model Diagram Jalur Empiris Prestasi Kerja

Gambar 4.2  
Model Diagram Jalur Empiris  
Standardized, n = 5



Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan estimasi model diagram jalur pada gambar 4.2 dapat dihitung pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel motivasi, kompensasi, komitmen dan terhadap prestasi kerjakaryawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Untuk menghitung hasil pengaruh langsung dan pengaruh total digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dengan nilai 0,579.
2. Pengaruh variabel kompensasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dengan nilai 0,144
3. Pengaruh variabel komitmen kerja ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dengan nilai 0,171
4. Pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_2$ ) dengan nilai 0,451
5. Pengaruh variabel kompensasi kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_2$ ) dengan nilai 0,112
6. Pengaruh variabel komitmen kerja ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_2$ ) dengan nilai 0,355
7. Pengaruh variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_2$ ) dengan nilai 0,026

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ), kompensasi kerja ( $X_2$ ), komitmen kerja ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dalam meningkatkan prestasi kerja ( $Y_2$ ) pada karyawan CV. Bahari Sukses Bersama Tegal.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasilnya adalah sebagai berikut :

1. Setelah melalui tahap Uji Statistik dengan pembuktian Hipotesis, ternyata terdapat hasil yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Hipotesis dapat diterima.

2. Setelah melalui tahap Uji Statistik dengan pembuktian Hipotesis, ternyata terdapat hasil yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan. Hipotesis ditolak
3. Setelah melalui tahap Uji Statistik dengan pembuktian Hipotesis, ternyata terdapat hasil yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan. Hipotesis ditolak
4. Setelah melalui tahap Uji Statistik dengan pembuktian Hipotesis, ternyata terdapat hasil yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi. Hipotesis dapat diterima.
5. Setelah melalui tahap Uji Statistik dengan pembuktian Hipotesis, ternyata terdapat hasil yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi. Hipotesis ditolak.
6. Setelah melalui tahap Uji Statistik dengan pembuktian Hipotesis, ternyata terdapat hasil yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi. Hipotesis dapat diterima.
7. Setelah melalui tahap Uji Statistik dengan pembuktian Hipotesis, ternyata terdapat hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi. Hipotesis ditolak.
8. Setelah melalui uji pengaruh tidak langsung dan pengaruh total, menyatakan bahwa kepuasan tidak dapat memediasi motivasi terhadap prestasi.
9. Setelah melalui uji pengaruh tidak langsung dan pengaruh total, menyatakan bahwa kepuasan tidak dapat memediasi kompensasi terhadap prestasi.
10. Setelah melalui uji pengaruh tidak langsung dan pengaruh total, menyatakan bahwa kepuasan tidak dapat memediasi komitmen terhadap prestasi.

### Saran

Adapun saran yang perlu peneliti tambahkan guna penelitian yang lebih baik lagi yaitu sebagai berikut :

1. Perusahaan di harapkan lebih meningkatkan motivasi kerja, kompensasi kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja. Hal ini karena motivasi kerja, kompensasi kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja di temukan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga menemukan bahwa prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui

- peningkatan motivasi kerja, kompensasi kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja.
2. Perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara meningkatkan kebutuhan fisik karyawan yaitu bisa dalam hal pemberian bonus, uang makan, uang transport, dll supaya karyawan bisa menjadi lebih termotivasi dalam bekerja dan mendapat kepuasan serta hasil kerja yang optimal.
  3. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui pemberian motivasi kerja dan kompensasi yang cukup dan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan sehingga tidak menimbulkan frustrasi karyawan dan adanya ketidakpuasan kerja, hal diketahui bahwa tingkat ketidakpuasan karyawan saat ini cukup tinggi, hal ini berarti tingkat kepuasan karyawan masih dapat ditingkatkan lagi hingga menjadi sangat tinggi agar dapat memberikan dampak bagi perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aan, Adhie Fasha Nurhadian, 2016, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi Bisnis & Enterprenership Vol.10, No. 2, 2016*.
- Asri Warnanti, Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia Tbk Cabang Kcu Thamrin Jakarta Pusat, *Jurnal Serambi, Vol.08 No.02 tahun 2015*
- Audi Surya, Sri Suryoko dan Sari Listyorini, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, PT. Bank Sahabat Purba Dan Arta Kantor Pusat Semarang.
- Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Anwar Prabu Menkunegara. 2013. Motivasi kerja dan dampak pada prestasi kerja. Program Pasca Sarjana. Universitas Udayana Bali
- Arikunto. 2001. *Manajemen Penelitian*. Cetakan ke-3 jakarta. Pt Rineka Cipta
- Desi Nurdiana, M.Mansur dan M.Khoirul ABS, Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawanpt.Indomarco Prismatama Cabang Malang), *Jurnal Riset Manajemen, Fakultas Ekonmi Unisma*
- Djarwanto, Pangestu. 2012. *Statistik Induktif*. Edisi Ke Empat. Yogyakarta : BPF
- Elina Rahma Pratiwis, Askar Yunnianto, Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terpersepsi Terhadap Kinerja,
- Ferdinand.2006. *Manajemen Pemasaran : Sebuah Pendekatan Strategic*. Semarang Bp.Undip
- Ghozali. 2005. *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hussein Fattah, 2014. *Perilaku Pemimpin & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Penerbit Elmatara.
- Handoko T Hani. 2011. *Manajemen Personaliala dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jouita Victori Pattynama<sup>1</sup>, Christoffel Kojo<sup>2</sup>, Agusta L. Repi<sup>3</sup>, Engaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA, Vol4 Tahun 2016*
- Kurnia, A. M., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2013). "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. ASKES (Persero), Cabang Boyolali)". Universitas Brawijaya, *Volume 6 No. 1*
- McClelland.2001.*Membangun Motivasi*. Jakarta
- Marzuki . 2005. *Metode penelitian*. Jakarta ghalia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Ni Luh Sekartini, 2016, Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmedewa, *Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol.3, No 2, 2016*.
- Ni Made Nadya Rahayu, I Gede Riana, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian, *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.6, No.11, 2017*.
- Nurul Hidayah, Mimin Nur Aisyah, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi Uny), *Jurnal Profita Edisi 4 2016*
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat, PT. Rineka Cipta. Jakarta

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Motivasi dan Perilaku Kerja*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta
- Puguh Dwi Cahyono *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan* (Studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang).
- Rlan, dan Joni Herlina, Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. KSK Insurance Indonesia, *Jurnal Magister Manajemen Vol 09, No.1*
- Rina Milyati Yuniastuti. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung*
- Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veitzal. 2004 *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu, Jakarta
- Salju, Mastia Makmur, *Pengaruh Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. marina Putra Indonesia Perwakilan Kanupaten Luwu Utara*
- Sinta L Kiling, Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volum 16 No. 03 Tahun 2016*
- Soleh Adang Saputra, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang, *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif F, Kualitatif dan R&D)*. CV. Alfabeta. Bandung
- Veri Arinal, Agus Tanti Rahayu, Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika, *Jurnal CKI On Spot, Vol, No 10, 2017*
- Veitzal Rivai, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, untuk perusahaan Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Yuniarti Anwar, 2017, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang – Sumatera Selatan, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini vol.8 No.03 2017*
- Yogi Yunanto, 2016, Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Kadiri, *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*
- Zainul Arifin Noor, 2012, Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Vol 16, No 4, 2012*.