

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

I Gede Putra Wibawa¹
A.A.Ayu Sriathi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail : putrawibawa182@gmail.com

ABSTRAK

Perusahaan dalam menjalankan operasionalnya sedapat mungkin meningkatkan prestasi kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Blue Marlin Café Kedonganan. Penelitian ini dilakukan dengan metode *sensus (total sampling)* dan sampel sebanyak 67 responden, melalui teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Blue Marlin Café Kedonganan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Blue Marlin Café Kedonganan. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Blue Marlin Café Kedonganan. Saran yang dapat diberikan, Blue Marlin Café Kedonganan harus memperhatikan pemberian kompensasi dengan kebijakan yang adil sesuai dengan pencapaian kerja karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja mereka. Pihak manajemen diharapkan menjaga dan memperhatikan motivasi yang diberikan kepada bawahan saat mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kata Kunci : kompensasi, motivasi, disiplin kerja, prestasi kerja karyawan

ABSTRACT

Company in running its operations as possible improve employee performance. The purpose of this study to determine effect of compensation, motivation and work discipline on employee performance Blue Marlin Café Kedonganan. This research conducted census method and sample used 67 respondents, by multiple linear regression. The results show that compensation has a significant positive effect on employee performance Blue Marlin Café Kedonganan. Motivation has a significant positive effect on employee performance of Blue Marlin Café Kedonganan. Work discipline has a significant positive effect on employee performance of Blue Marlin Café Kedonganan. Advice can be given, Blue Marlin Café Kedonganan must pay attention to the compensation with a fair policy in accordance with the achievement of employees in improving their work performance. The management is expected to maintain and pay attention to the motivation given to subordinates when having difficulty in completing their work.

Keywords: compensation, motivation, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin meningkat akhir-akhir ini membuat perusahaan-perusahaan bersaing ketat dalam memuaskan pelanggannya, terutama dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya (Anton dan Euis, 2014). Kemajuan pariwisata dan kebudayaan membawa nilai tambah terutama terhadap kehidupan perekonomian dan harus didukung oleh segala aktivitas sumber daya manusia yang mantap (Mantra, 2008:67). Persaingan bisnis pariwisata di Bali saat ini khususnya di bidang kuliner dirasa semakin ketat, situasi seperti ini menyebabkan perusahaan yang bergerak di bidang kuliner khususnya café dan restaurant dituntut untuk bertindak secara profesional dalam menyediakan pelayanan terbaik bagi para pelanggan (Supiatni, 2012). Oleh karena itu aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut dalam membantu tujuan perusahaan (Ary dan Toto, 2010).

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya (Abbdul, 2013). Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari karyawan (Aris *et al.*, 2012).

Mangkunegara (2012:67) menyatakan istilah prestasi kerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Akmal, 2015). Byars dan Rue dalam Sutrisno (2011:150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya..

Fenomena masalah yang menyangkut pada merendahkan atau menurunkan prestasi kerja ditunjukkan dengan sikap karyawan yang kurangnya keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan di dalam memberikan pelayanan, kurangnya sumber daya atau teknologi, dan karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara benar (Muhamad *et al.*, 2014). Blue Marlin Café idealnya mempunyai karyawan yang dapat menjalankan tugas dengan baik, produktif, berorientasi pada target, bermotivasi tinggi, sabar dan bekerja keras, fokus pada detil, berpikir dan bertindak positif, dan menjaga hubungan sosial, sehingga prestasi kerja pada Blue Marlin Café akan lebih baik dan maksimal (Charles & Anthony, 2014).

Melalui hasil wawancara dengan beberapa karyawan masalah menyangkut kompensasi. Berdasarkan kenyataan di perusahaan diketahui bahwa kebijakan pemberian kompensasi khususnya pada tunjangan transport yang tidak meningkat seiring adanya kenaikan harga bahan bakar minyak (BBM), beberapa karyawan khususnya pada bagian *Waiter/ waitress* masih menerima upah dibawah standar UMR (upah minimum regional) sebesar Rp. 1.500.000,-/bulan, serta tingginya perbedaaan antara gaji yang diterima *Bar* dan *Kitchen* dengan *Sales & Marketing*. Ini menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang diterima karyawan berbeda-beda.

Kebijaksanaan pemberian kompensasi yang diterima masih belum dapat mencukupi kebutuhan hidup para karyawan, sehingga mengakibatkan adanya indikasi turunnya prestasi kerja karyawan (Dini dan Agus, 2014).

Adapun bentuk kompensasi *financial* adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi *non-financial* diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas prestasi kerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Anton dan Euis, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Aris *et al.* (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung juga oleh Novita (2015) membuktikan peran kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Sutrisno, 2011:109). Melti *et al.* (2012) motivasi merupakan hal yang paling penting bagi setiap organisasi pemerintah atau swasta. Motivasi sebagaimana diketahui bahwa motivasi merupakan dorongan batin yang menjadi titik tolak bagi setiap organisasi dalam melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan (Kiruja, 2013). Kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisiologis (sandang, papan, pangan), kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Abraham Maslow, 2009). Hasibuan (2007:221) menyebutkan bahwa motivasi merupakan suatu cara bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Observasi yang dilakukan peneliti di Blue Marlin Café, Indikasi permasalahan menyangkut motivasi yaitu kurangnya pemberian motivasi oleh pemimpin perusahaan yang kurang memotivasi bawahan untuk bekerja lebih baik dan kurangnya karyawan yang termotivasi untuk memecahkan masalah untuk bagaimana menjalankan pekerjaan tetapi tidak melakukannya secara benar.

(Masud & Veronica, 2015). Selain itu perusahaan juga harus dapat membuat pekerja mampu menangkap berbagai dorongan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memacu motivasi kerjanya disamping itu juga dapat meningkatkan kemampuan kerjanya (Waqas, 2012). Disiplin sebagai salah satu faktor penentu prestasi kerja karyawan (Ary dan Toto, 2010). Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut Siagian (2012:305). Latainer dalam Sutrisno (2011:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, 1) Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan Blue Marlin Café Kedonganan? 2) Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Blue Marlin Café Kedonganan? 3) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Blue Marlin Café Kedonganan?, sehingga tujuan penelitian dari latar belakang dan rumusan masalah adalah, 1) untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan Blue Marlin Café Kedonganan, 2)

untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Blue Marlin Café Kedonganan, 3) untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Blue Marlin Café Kedonganan.

Kegunaan penelitian dalam penelitian ini terdiri dari kegunaan teoritis dimana hasil penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan bukti empirik dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek prestasi kerja serta yang terkait dengan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Dan kegunaan praktis dimana hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan terhadap manajemen SDM Blue Marlin Café Kedonganan.

Abdul (2013) menyatakan kompensasi sebagai penghargaan balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Tri dan Riyadi (2014) mengungkapkan bahwa kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi alat yang efektif bagi peningkatan semangat kerja karyawan. Namun demikian, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Penelitian Novita (2015) mengatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Abdul (2013) memberikan pendapat yang sama kompensasi

memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Ibojo & Asabi (2014) menemukan dalam penelitiannya hasil bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut.

H₁ : kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Sutrisno (2011:66) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Penelitian Anton dan Euis (2014) mengatakan bahwa peran motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Melti *et al.* (2012) memberikan pendapat yang sama peran motivasi memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Akmal (2015) menemukan dalam penelitiannya hasil bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Charles Akomea Bonsu, Anthony (2014) menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi

kerja karyawan. Hal yang sama dibuktikan oleh Kiruja (2013) motivasi memberikan pengaruh positif signifikan pada prestasi kerja pegawai. Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut.

H₂: motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Ardana (2012: 112) Setiap perusahaan perlu memperhatikan kedisiplinan, sistem pendisiplinan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang tertib sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dengan menunjukkan prestasi kerjanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut Siagian (2012:305). Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan (Ary dan Toto, 2010).

Penelitian Ary dan Toto (2010) mengatakan bahwa disiplin kerja mampu memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dini dan Agus (2014) memberikan pendapat yang sama disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Novita (2015) menemukan dalam penelitiannya hasil bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap

prestasi kerja karyawan. Rofi (2012) membuktikan dalam penelitiannya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Supiatni (2012) dalam penelitiannya menemukan hasil variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut.

H₃ : disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Desain penelitian dalam penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari variabel (Sugiyono, 2010 :5). Berdasarkan pengertian tersebut, maka hubungan yang diteliti adalah pengaruh variabel kompensasi (X₁), motivasi (X₂), dan disiplin kerja (X₃) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan di Blue Marlin Café Kedonganan yang berlokasi di Jalan pantai Kedonganan, Kuta-Bali. Adapun alasan yang melatarbelakangi peneliti melakukan penelitian di Blue Marlin Café Kedonganan yang merupakan usaha yang bergerak di bidang usaha kuliner (*restaurant*), harus mampu memberikan jaminan atas kualitas layanan kepada wisatawan, dan adanya dukungan dari pendapat ahli yang digunakan dalam studi ini dimana prestasi kerja ialah faktor pendukung perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat dan variabel bebas dimana variabel bebas (x) dalam penelitian ini adalah kompensasi (X₁), motivasi (X₂), disiplin kerja (X₃) dan variabel terikatnya prestasi kerja (Y).

Simamora (2008) menyebutkan definisi operasional adalah definisi yang dibuat spesifik sesuai dengan kriteria pengujian atau pengukuran. Variabel-variabel yang diteliti dapat didefinisikan sebagai berikut: Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator-indikator prestasi kerja menurut Dini dan Agus (2014) sebagai berikut 1) hasil kerja tingkat kualitas yang telah dihasilkan sesuai dengan ketentuan perusahaan dengan pengawasan dari atasan, 2) pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dari hasil kerja, 3) inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul, 4) kecekatan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada, 5) sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan, 6) disiplin waktu, yaitu tingkat ketepatan waktu atau kehadiran karyawan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Tri dan Riyadi (2014) adalah 1) Gaji merupakan bentuk pembayaran berupa uang atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada karyawan, 2) Insentif merupakan tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, 3) Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian, 4) Fasilitas adalah

kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu menciptakan suatu aktivitas tertentu yang mampu mendorong apa yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan (Rista & Diah, 2014). Indikator yang akan digunakan menurut (Rista & Diah, 2014), adalah 1) Persepsi mengenai adanya tantangan pekerjaan, 2) Persepsi mengenai kemampuan karyawan untuk mengatasi kesukaran dalam bekerja, 3) Persepsi mengenai motif berdasarkan uang atau pembayaran.

Indikator dari disiplin kerja adalah (Novita, 2015) sebagai berikut, diantaranya 1) Kualitas kedisiplinan kerja: meliputi pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif, 2) Kuantitas pekerjaan: meliputi volume keluaran dan kontribusi, 3) Kompensasi yang diperlukan: meliputi saran, arahan atau perbaikan, 4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal, 5) Konservasi: meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu, data kuantitatif (Sugiyono, 2010:14) adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka, yang termasuk data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data hasil kuesioner yang telah diberi angka dan pada masing-masing jawaban yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Data kualitatif adalah data yang tidak dinyatakan dalam bentuk angka, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas

perusahaan. Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer dimana data yang diperoleh secara langsung dari Blue Marlin Café Kedonganan, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti, data ini didapatkan dengan observasi dan pemberian kuesioner, wawancara kepada responden yaitu karyawan Blue Marlin Café Kedonganan. Data sekunder dimana data yang dalam bentuk jadi, yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengumpulkan data tersebut. Data sekunder bukan diusahakan oleh peneliti, melainkan didapat dari perusahaan dalam bentuk sudah jadi, seperti sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Blue Marlin Café Kedonganan sebanyak 67 orang mengenai pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut dengan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Besarnya jumlah sampel yang didapat ialah 67 orang. Sampel yang ada akan peneliti klasifikasikan berdasarkan metode sensus (Riduwan dan Sunarto, 2007:17). Metode sensus digunakan mengingat sampel pada penelitian ini masih berada pada satu perusahaan dan mudah untuk dijumpai.

Pengumpulan data didalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode observasi, pustaka dan kuisisioner. Observasi adalah pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke perusahaan terhadap obyek

yang diteliti, seperti aktivitas kerja karyawan. Pustaka (*library research*), Peneliti memperoleh data yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti melalui buku, jurnal, skripsi, tesis, internet, kuesioner dan perangkat lain yang berkaitan dengan judul penelitian. Kuisisioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden (karyawan) berkaitan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan Blue Marlin Café Kedonganan. Setiap jawaban kuisisioner pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, mempunyai bobot atau skor nilai dengan *skala Likert* sebagai berikut (Sugiyono, 2010:86).

- a) Jawaban SS (sangat setuju) = 5
- b) Jawaban S (setuju) = 4
- c) Jawaban N (netral) = 3
- d) Jawaban TS (tidak setuju) = 2
- e) Jawaban STS (sangat tidak setuju) = 1

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Santoso (2006:135) “item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterum (skor total) serta korelasi tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$ ”.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mencari tahu sejauh mana konsistensi alat ukur yang digunakan, sehingga bila alat ukur tersebut digunakan kembali untuk meneliti obyek yang sama dan dengan teknik yang sama pula walaupun waktunya berbeda, maka hasil yang akan diperoleh adalah sama. Uji reabilitas mampu menunjukkan sejauh mana instrument dapat dipercaya dan diharapkan. Nilai suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$.

Uji asumsi klasik digunakan untuk memperoleh model analisis yang tepat, dimana model regresi yang tepat harus menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang harus dilakukan terhadap data pada penelitian ini adalah uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi secara normal atau tidak. Dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual mendekati nilai rata-ratanya (Ghozali, 2009:141). Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang berbentuk sudah bersifat homoskedastisitas, dimana semua varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain harus mempunyai nilai yang sama. Bila ditemukan ketidaksamaan atau heteroskedastisitas maka dapat menyebabkan uji signifikansi statistik tidak valid (Ghozali, 2009:139). Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat pembentukan korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika terjadi korelasi yang tinggi dapat dikatakan terjadi multikolinearitas. Pada model regresi yang tepat tidak boleh terjadi multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 10 persen atau VIF

kurang dari 10, maka dapat dikatakan model telah bebas dari masalah multikolinearitas.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan dianalisis dengan cara regresi linier berganda, untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Analisis ini juga dapat menduga arah dari hubungan tersebut serta mengukur derajat keeratan hubungan antara satu variabel terikat dengan satu variabel bebas. Dalam analisis, peneliti dibantu dengan program computer *Statistical Pacage of Social Science (SPSS) versi 17.0 for Windows*. Adapun bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda menurut (Wirawan, 2002:293) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu_i \dots\dots\dots(1)$$

Dimana :

Y = prestasi kerja

X₁ = kompensasi

X₂ = motivasi

X₃ = disiplin kerja

α = Konstanta

β₁- β₃ = Koefisien regresi dari X₁-X₃

μ_i = Variabel pengganggu (residual error) yang mewakili faktor lain berpengaruh terhadap Y namun tidak dimasukkan dalam model.

Uji F digunakan untuk menguji model regresi pengaruh variabel bebas kompensasi (X₁), motivasi (X₂), dan disiplin kerja (X₃) secara serempak terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y). Uji regresi parsial (t-test) bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel kompensasi (X₁), motivasi (X₂), dan disiplin kerja (X₃) secara parsial terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor umur dapat menunjang kegiatan perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik dan menghasilkan jasa yang berkualitas karena dengan umur produktif yang dimiliki oleh karyawan yang akan berkorelasi terhadap rasa puas karyawan yang akan berdampak terhadap perusahaan. Responden menurut umur pada Blue Marlin Café Kedonganan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Distribusi Responden Menurut Umur Pada Blue Marlin Café Kedonganan

No.	Umur (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Jumlah	
			Persentase (%)	
1	17-25	44	65,6	
2	26-35	13	19,4	
3	36-45	6	8,9	
4	46-55	4	5,9	
Jumlah		67	100	

Sumber: Blue Marlin Café Kedonganan, 2017

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berumur 17 – 25 tahun dengan persentase yaitu 65,6 persen. Persentase terkecil yaitu 5,9 persen dengan jumlah responden sebanyak 4 orang yang berumur 46-55 tahun. Hal ini berarti bahwa, karyawan Blue Marlin Café Kedonganan rata-rata berumur 17-25 tahun di mana pada Blue Marlin Café Kedonganan memiliki sistem kerja dua *shift* kerja yaitu pagi dan sore sehingga membutuhkan tenaga kerja yang produktif dan kreatif dalam bekerja.

Jenis kelamin mempengaruhi kemampuan karyawan dalam mengambil pekerjaan serta perilaku karyawan. Tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 31 orang dengan persentase laki-laki sebesar 76,1 persen, sedangkan perempuan sebesar 23,9 persen. Hal ini berarti sebagian karyawan Blue Marlin Café Kedonganan didominasi oleh karyawan laki-laki mengingat

usaha yang digeluti oleh Blue Marlin Café Kedonganan bergerak di bidang jasa pariwisata yang memakai jam kerja pelayanan maksimal jam sehingga tenaga kerja laki-laki lebih dibutuhkan.

Tabel 2.
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin Pada Blue Marlin Café Kedonganan

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	51	76,1
2	Perempuan	16	23,9
Jumlah		67	100

Sumber : Blue Marlin Café Kedonganan, 2017

Pendidikan dari seorang karyawan merupakan salah satu penentu kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Faktor pendidikan karyawan berkaitan dengan jenjang karir dalam prestasi, tanggung jawab dan kerjasama dalam menjalankan pekerjaan. Menurut pendidikan karyawan pada Blue Marlin Café Kedonganan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Distribusi Responden Menurut Pendidikan Pada Blue Marlin Café Kedonganan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SLTP	4	5,9
2	SLTA	8	11,9
3	Diploma 3 (D.3)	38	56,7
4	Sarjana (S.1)	14	20,8
5	Pascasarjana (S.2)	3	4,5
Jumlah		67	100

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Diploma 3 (D.3) sebesar 56,7 persen, sedangkan responden dengan persentase terkecil berpendidikan SLTP yaitu sebesar 5,9 persen. Ini menyatakan bahwa Blue Marlin Café Kedonganan benar-benar membutuhkan tenaga kerja

yang memiliki *skill*, pendidikan dan keahlian dibidangnya, khususnya dibidang pariwisata.

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$ ". Jadi kalau korelasi antara butir skor dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan
1	Kompensasi (X_1)	X1.1	0,724	Valid
		X1.2	0,709	Valid
		X1.3	0,773	Valid
		X1.4	0,805	Valid
2	Motivasi (X_2)	X2.1	0,751	Valid
		X2.2	0,842	Valid
		X2.3	0,793	Valid
3	Disiplin kerja (X_3)	X3.1	0,685	Valid
		X3.2	0,726	Valid
		X3.3	0,846	Valid
		X3.4	0,800	Valid
		X3.5	0,709	Valid
4	Kinerja (Y)	Y1	0,862	Valid
		Y2	0,809	Valid
		Y3	0,710	Valid
		Y4	0,790	Valid
		Y5	0,820	Valid
		Y6	0,830	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa masih-masing indikator variabel memiliki nilai *person correlation* lebih besar dari 0,30, maka ini berarti indikator/pertanyaan yang digunakan layak digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kompensasi	0,766	Reliabel
2	Motivasi	0,707	Reliabel
3	Disiplin kerja	0,809	Reliabel
4	Kinerja	0,887	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2017

Reliabilitas merupakan suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Uji reabilitas mampu menunjukkan sejauh mana instrument dapat dipercaya dan diharapkan. Nilai suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$. Tabel 5 di atas menjelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel $> 0,6$, ini berarti alat ukur tersebut akan memberikan hasil yang konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan kembali untuk meneliti obyek yang sama.

Tabel 6.
Hasil Penilaian Responden Atas Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Kategori Penilaian
		STS	TS	N	S	SS			
1	Saya menerima gaji sesuai dengan hak atas pekerjaan yang saya lakukan dalam kurun waktu satu bulan.	1	11	19	12	24	248	3.70	Baik
2	Saya selalu menerima insentif tepat waktu sesuai kesepakatan kerja yang ada.	0	2	21	26	18	261	3.90	Baik
3	Saya selalu menerima tunjangan dari perusahaan.	0	13	16	16	22	248	3.70	Baik
4	Saya selalu menerima fasilitas setiap tahunnya dari perusahaan	1	7	28	23	8	231	3.45	Baik
Jumlah						988	14.75		
Rata-rata skor						247	3.68		Baik

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 6 menjelaskan persepsi responden mengenai variabel kompensasi dapat dilihat secara keseluruhan memiliki nilai total rata-rata jawaban responden sebesar 3,68 dalam kategori baik, dapat diketahui pernyataan ke dua yaitu “saya selalu menerima insentif tepat waktu sesuai kesepakatan kerja yang ada” memiliki skor nilai jawaban tertinggi sebesar 3,90 dan skor terendah sebesar 3,45 berada pada pernyataan ke empat ”saya selalu menerima fasilitas setiap tahunnya dari perusahaan”. Maka dari itu perusahaan harus mampu menyediakan fasilitas sebagai kompensasi kerja untuk karyawan di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 7.
Hasil Penilaian Responden atas Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Kategori Penilaian
		STS	TS	N	S	SS			
1	Saya memiliki persepsi mengenai adanya tantangan pekerjaan	1	7	16	21	22	257	3.84	Baik
2	Saya memiliki persepsi mengenai kemampuan untuk mengatasi kesukaran dalam bekerja	0	11	18	25	13	241	3.60	Baik
3	Saya memiliki persepsi motif berdasarkan uang	1	10	14	18	24	255	3.81	Baik
Jumlah							753	11.25	Baik
Rata-rata skor							251	3.75	Baik

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 7 menjelaskan persepsi responden mengenai variabel motivasi dapat dilihat secara keseluruhan memiliki nilai total rata-rata jawaban responden sebesar 3,75 dalam kategori baik, dapat diketahui pernyataan pertama yaitu “saya memiliki persepsi mengenai adanya tantangan pekerjaan” memiliki skor nilai jawaban tertinggi sebesar 3,84 dan skor terendah sebesar 3,60 berada pada

pernyataan kedua “saya memiliki persepsi mengenai kemampuan untuk mengatasi kesukaran dalam bekerja”. Maka dari itu manajemen perusahaan harus menjaga dan memperhatikan motivasi yang diberikan kepada bawahan pada saat mengalami kesulitan di dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan merasa termotivasi untuk melaksanakan tugasnya.

Tabel 8.
Hasil Penilaian Responden atas Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Kategori Penilaian
		STS	TS	N	S	SS			
1	Saya memiliki kualitas disiplin kerja pulang tepat pada waktunya	0	2	24	21	20	260	3.88	Baik
2	Saya memiliki kontribusi sebagai kuantitas pekerjaan untuk perusahaan	0	16	19	22	10	227	3.39	Baik
3	Saya memerlukan arahan serta saran sebagai kompensasi dalam mendukung pekerjaan	2	6	16	21	22	256	3.82	Baik
4	Saya memiliki lokasi kerja yang strategis tidak jauh dari tempat tinggal	1	6	19	23	18	252	3.76	Baik
5	Saya selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan yang berlaku	0	6	23	15	23	256	3.82	Baik
Jumlah Rata-rata skor						1251 250	18.6 3.73	Baik	

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 8 menjelaskan persepsi responden mengenai variabel disiplin kerja dapat dilihat secara keseluruhan memiliki nilai total rata-rata jawaban responden sebesar 3,73 dalam kategori baik, dapat diketahui pernyataan pertama yaitu ”saya memiliki kualitas disiplin kerja pulang tepat pada waktunya” memiliki skor nilai

jawaban tertinggi sebesar 3,88 dan skor terendah sebesar 3,39 berada pada pernyataan ke dua "saya memiliki kontribusi sebagai kuantitas pekerjaan untuk perusahaan". Maka dari itu manajemen perusahaan harus memperhatikan kontribusi yang diberikan oleh karyawan sehingga mampu menilai kuantitas hasil pekerjaannya untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan.

Tabel 9.
Hasil Penilaian Responden atas Variabel Prestasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		STS	TS	RR	S	SS			
1	Saya menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan harapan perusahaan.	0	8	27	12	20	245	3.66	Baik
2	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang mempengaruhi kualitas hasil kerja.	1	5	23	21	17	249	3.72	Baik
3	Saya memiliki inisiatif selama melaksanakan tugas khususnya dalam hal penanganan masalah	0	9	22	11	25	253	3.78	Baik
4	Saya memiliki kemampuan dengan kecepatan melaksanakan instruksi kerja yang diberikan atasan untuk diselesaikan	1	6	26	17	17	244	3.64	Baik
5	Saya memiliki sikap positif untuk semangat dalam melaksanakan tugas dari atasan	2	2	22	16	25	261	3.90	Baik
6	Saya memiliki ketepatan waktu dalam tingkat kehadiran di perusahaan	0	9	20	16	22	252	3.76	Baik
Jumlah						1504	22.46		
Rata-rata skor						250.6	3.74		Baik

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 9 menjelaskan persepsi responden mengenai variabel prestasi kerja dapat dilihat secara keseluruhan memiliki nilai total rata-rata jawaban responden sebesar 3,74 dalam kategori baik, dapat diketahui pernyataan ke lima yaitu "saya memiliki sikap positif untuk semangat dalam melaksanakan tugas dari atasan" memiliki skor nilai jawaban tertinggi sebesar 3,90 dan skor terendah sebesar 3,64 berada pada pernyataan ke empat "saya memiliki kemampuan dengan kecepatan melaksanakan instruksi kerja yang diberikan atasan untuk diselesaikan". Maka dari itu pimpinan dan manajemen perusahaan harus melihat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja dengan pelaksanaan pekerjaan dalam melaksanakan instruksi sehingga mampu dalam menilai prestasi kerja mereka untuk perusahaan.

Tabel 10.
Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std, Deviation	.30232417
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.050
	Negative	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z		.408
Asymp. Sig. (2-tailed)		.996

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 10 menunjukkan bahwa hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,996 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi secara normal.

Tabel 11.
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Model	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0.289	3.460
2	Motivasi	0.256	3.910
3	Disiplin kerja	0.202	4.962

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 11 dapat diketahui nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka ini berarti dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 12.
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.240	.023			.000
2	Kompensasi	.017	.042	.094	.405	.687
3	Motivasi	.015	.045	.082	-.334	.740
4	Disiplin Ker.	-.026	.050	-.145	-.521	.604

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 12 diatas dapat dilihat bahwa hampir semua variabel memiliki nilai sig > 0,05 ini berarti pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 13.
Hasil Analisis Uji t-test

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Hasil Uji t	Hasil Hipotesis
X ₁	2,975	1,671	(2,975) > (1,671)	H ₀ ditolak
X ₂	4,700	1,671	(4,700) > (1,671)	H ₀ ditolak
X ₃	5,240	1,671	(5,240) > (1,671)	H ₀ ditolak

Sumber: Data diolah, 2017

Hasil analisis data diketahui bahwa kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan positif. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan berakibat pada semakin

tingginya prestasi kerja karyawan pada Blue Marlin Café Kedonganan. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan penelitian Novita (2015) mengatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Abdul (2013) memberikan pendapat yang sama kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Ibojo & Asabi (2014) menemukan dalam penelitiannya hasil bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil analisis data motivasi memberikan kontribusi positif terhadap prestasi kerja karyawan, terlihat adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan mampu membangkitkan prestasi kerja karyawan yang terarah pada Blue Marlin Café Kedonganan. Hasil penelitian ini searah dengan pernyataan Anton dan Euis (2014) mengatakan bahwa peran motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Melti *et al.* (2012) memberikan pendapat yang sama peran motivasi memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Akmal (2015) menemukan dalam penelitiannya hasil bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, adanya sikap kedisiplinan kerja pada diri karyawan dapat mendorong untuk memberikan hasil kerja yang optimal dengan prestasi kerja. Semakin baik sikap kedisiplinan kerja karyawan berakibat pada semakin tingginya prestasi kerja karyawan pada Blue Marlin Café Kedonganan. Hasil ini mendukung penelitian Ary dan Toto (2010) mengatakan bahwa disiplin kerja mampu memberikan

pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dini dan Agus (2014) memberikan pendapat yang sama disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Novita (2015) menemukan dalam penelitiannya hasil bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka adapun hal-hal yang dapat disimpulkan adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan Blue Marlin Café Kedonganan dengan nilai nilai $t_{hitung} = 2,975$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,671$ dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan Blue Marlin Café Kedonganan dengan nilai nilai $t_{hitung} = 4,700$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,671$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan Blue Marlin Café Kedonganan dengan nilai nilai $t_{hitung} = 5,240$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,671$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka adapun saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: blue Marlin Café Kedonganan harus memperhatikan pemberian kompensasi dengan kebijakan yang adil sesuai dengan pencapaian kerja karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja mereka. Maka dari itu perusahaan harus mampu menyediakan fasilitas kerja sebagai kompensasi kerja untuk karyawan di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan

merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Pihak manajemen diharapkan mampu memberikan motivasi kerja bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menjaga dan memperhatikan motivasi yang diberikan kepada bawahan pada saat mengalami kesulitan di dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan merasa termotivasi untuk melaksanakan tugasnya sehingga membangkitkan dan mendorong prestasi kerja karyawan. Manajemen sebaiknya memperhatikan tingkat disiplin kerja karyawan. Memperhatikan kontribusi yang diberikan oleh karyawan sehingga mampu menilai kuantitas hasil pekerjaannya untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, bekerja sesuai prosedur sehingga prestasi kerja karyawan dapat meningkat.

REFERENSI

- Abdul-Jaleel, Saani. 2013. Influence of Compensation and Supervision on Private Basic School Teachers Work Performance in Ashaiman Municipality. *International Journal of Business and Social Science*, 4(17): 64-69.
- Abdul, Hameed. 2014. Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 5(2): 302-309.
- Abraham, Maslow. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elek Media Koputindo.
- Akmal, Umar. 2015. The Effect of Motivation and Career Development Against Employees' Performance and Job Satisfaction of the Governor Office South Sulawesi Province, Indonesia. *International Journal of Management Sciences*, 5(9): 628-638.
- Anton, Tirta Komara., dan Euis Nelliwati. 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2): 73-85.

- Ary Trianto., dan Toto Sugiharto. 2010. Effect of Compensation, Discipline, And Work Motivation on Employee Productivity of PT Kukdong International. *Jurnal Undergraduate Program, Faculty of Economics*, 1(4): 1-10.
- Aris, Baharuddin dkk., 2012. Pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang. *Jurnal Profit*, 6(2): 56-68.
- Ardana, K.I. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Charles, Akomea Bonsu., dan Anthony Kusi. 2014. Effects of Motivation on job Performance of Local Government workers in Ghana: A case study of Atwima Nwabiagya District Assembly in the Ashanti Region. *International Journal of Management Sciences*, 2(8): 337-350.
- Chukwudi, Francis Anyim. 2012. Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. *International Journal of Business Administration*. 3(1): 31-40.
- Dini, Krismasari., dan Agus Frianto. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4): 1584-1592.
- Hasibuan, S. P. Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. 2007. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ibojo, Bolanle Odunlami., dan Asabi Oludele Matthew. 2014. Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(9): 108-117
- Ilham, Thaief., Aris Baharuddin, Priyono & Mohamad Syafi'i Idrus. 2015. Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance. *Journal Review of European Studies*, 7(11): 23-33
- Jhon, Soeprihanto. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.

- Kiruja, Elegwa Mukuru. 2013. Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*. 2(4): 73-82
- Mantra, Ida Bagus. 2008. *Autobiografi Seorang Budayawan*. Denpasar: Upada Sastra.
- Mangkunegara, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung.
- Masud, Ibrahim., dan Veronica Adu Brobbey. 2015. Impact of Motivation on Employee Performance The Case of Some Selected Micro Finance Companies in Ghana. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. 3(11): 1218-1236
- Melti, Luviansi., Abdul Djalil dan Roby Sambung. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Dan Disiplin Kerja Pegawai (Studi Pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1): 98-112
- Muhamad, Rizal., M Syafie Idrus, Djumahir., dan Rahayu Mintarti. 2014. Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*, 3(2): 64-79
- Murgianto., dan Siti Sulasmi, Suhermin. 2016. The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance of Employees at Integrated Service Office Of East Java. *International Journal of Advanced Research*, 3(1): 378-396
- Novita, Duha, 2015. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Padang. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 4(1): 1-15
- Osabiya, Babatunde Joseph. 2015. The effect of employees' motivation on organizational performance. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 7(4): 62-75

- Rista, Eka Rachim Febiningtyas., dan Diah Ekaningtias. 2014. The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees' performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung regency. *Journal The Indonesian Accounting Review*, 4(2): 97 – 106
- Rofi, N. A. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 3(1): 1-21.
- Sopiah. 2013. The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia. *International Journal of Learning & Development*, 3(2): 77-91.
- Sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta
- Supiatni, Ni Nyoman. 2012. Pengaruh Kompensasi, Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Hotel Mercure Sanur. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2): 119-128.
- Tri Budi Marwanto., dan Riyadi Nugroho. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1): 74 – 82.
- Waqas Khan, Engr., dan Owais Mufti. 2012. *Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar* (BOK and UBL). *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(5): 4616-4623.