

**PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. KJS KLATEN)**



Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata I
Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

FEBRI ANITA INDAH SARI

B100140363

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. KJS KLATEN)**

NASKAH PUBLIKASI

Oleh:

FEBRI ANITA INDAH SARI

B100140363

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Drs. Sri Padmantyo, MBA)

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. KJS KLATEN)

Oleh:

FEBRI ANITA INDAH SARI

B100140363

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Sabtu, 02 Juli 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji:

1. Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D..

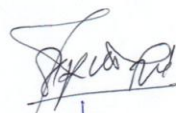
(Ketua Dewan Penguji)

2. Dr. Eddy Purwa Saputra, S.E., M.Si.

(Sekretaris)

3. Drs. Sri Pradmantyo, MBA.

(Anggota)

()
()
()

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



()
(Dr. Syamsudin, M.M.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan.

Surakarta, 13 Juli 2018

Penulis



FEBRI ANITA INDAH SARI

B100140363

**PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. KJS KLATEN)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui (1) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (2) pengaruh perkembangan karir terhadap kinerja karyawan (3) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (4) pengaruh motivasi, perkembangan karir dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 99 karyawan PT. KJS Klaten melalui kuesioner dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, uji F, dan uji t. Hasil analisis uji t menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan, perkembangan karir terhadap kinerja karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan data uji F menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel motivasi, perkembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: motivasi, perkembangan karir, kompensasi, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine and know (1) the influence of motivation on employee performance (2) the influence of career development on employee performance (3) The effect of compensation on employee performance (4) the influence of motivation, career development and compensation simultaneously on employee performance. The sample used in this research is 99 employees of PT. KJS Klaten through questionnaires with purposive sampling technique. Data analysis techniques used are multiple regression analysis, F test, and t test. The result of t test analysis shows the partial influence between motivation to employee performance, career development toward employee performance and compensation on employee performance. While the F test data shows the influence of simultaneous variables of motivation, career development and compensation for employee performance.

Keywords: motivation, career development, compensation, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan merupakan kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi, pengembangan karir dan kompensasi (Annisa Pratiwi, 2014).

Pemberian motivasi, perkembangan karir, dan kompensasi memiliki banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Ramzan, Zubair, Ali, & Arslan, 2014). Setiap karyawan memiliki tujuan dan kepentingan sendiri pada saat menjadi karyawan diperusahaan. Namun beberapa karyawan bekerja bertujuan untuk mendapatkan uang dalam rangka untuk memenuhi suatu kebutuhan dan juga karyawan merasa dihargai masyarakat sekitarnya karna bekerja. Dengan itu pemimpin harus memperhatikan kompensasi untuk menjamin keselarasan antara tujuan individu dengan perusahaan, karena kompensasi adalah sebagai bentuk hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan dan sebagai

bentuk perhatian perusahaan atas kinerja yang dihasilkan sehingga karyawan akan lebih termotivasi.

Karyawan akan termotivasi untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu apabila mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kinerjanya. Selain motivasi dan kompensasi, perusahaan juga perlu menaruh perhatian pada pengembangan karir karyawannya dan target untuk mencapainya agar lebih jelas pada para karyawannya dalam usaha mereka untuk terus meningkatkan karir mereka di masa depan (Winda J. Kojongian & Bode Lumanauw, 2016). Perkembangan karir sendiri merupakan proses dimana karyawan secara strategis mengeksplorasi, merencanakan, dan menciptakan masa depan mereka ditempat kerja dengan merancang rencana pembelajaran pribadi untuk mencapai potensinya dan memenuhi persyaratan misi dalam organisasi atau perusahaan.

Apabila ketiga faktor yaitu motivasi, perkembangan karir dan kompensasi dapat terpenuhi dengan baik maka akan menciptakan produktivitas yang tinggi dan kinerja yang disesuaikan dengan wewenang atau tugas masing-masing serta beban setiap individu dalam upaya mencapai tujuan organisasi dapat secara optimal.

Berdasarkan pengaruh motivasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan diatas terdapat hasil penelitian yang didukung dengan adanya riset gab yaitu perbedaan beberapa hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan ketidak konsistenan dimana hasil dalam penelitian Mohammad Iman Tindow & Peggy A. Mekel (2014) yang

menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, namun bertentangan dengan Anak Agung Ngurah Bagus Dharmawan & I Gde Adnyana Sudibya (2012) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Winda J. Kojongian & Bode Lumanauw (2016) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta Nasution, Mariatin, & Zahreni (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh perkembangan karir terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan Agung AWS Waspodo & Rio Dharmawan (2017) yang menyatakan bahwa perkembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rizal et al (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan Ramzan et al (2014) menunjukan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan Salahuddin (2014) menyatakan tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut muncul perbedaan hasil penelitian antara peneliti-peneliti terdahulu terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan penelitian terelebih dahulu terhadap permasalahan penurunan kinerja karyawan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dilakukan adanya penelitian ulang untuk menguji kembali serta mengembangkan variabel-variabel lain yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Padmantyo, 2017).

2. METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa jawaban kuesioner dari 99 responden PT. Kartika Jati Sentosa (KJS). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Teknik analisa yang digunakan adalah dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dengan pengujian uji t, uji F, dan determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan (KK)

Indikator	Nilai R hitung	R tabel	Keterangan
KK1	0,668	0,197	Valid
KK2	0,642	0,197	Valid
KK3	0,521	0,197	Valid
KK4	0,694	0,197	Valid
KK5	0,727	0,197	Valid
KK6	0,642	0,197	Valid
KK7	0,411	0,197	Valid
KK8	0,468	0,197	Valid
KK9	0,580	0,197	Valid
KK10	0,567	0,197	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Terlihat Tabel 1 bahwa pada kinerja karyawan (Y) terdapat 10 item pertanyaan yang digunakan dalam menjawab variabel tersebut. Dengan 10 item pertanyaan tersebut tidak ada pengurangan item pertanyaan dan ternyata dengan pengujian *bivariatepearson* nilai yang dihasilkan setiap item pertanyaan adalah nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Motivasi (M)

Indikator	Nilai R hitung	R tabel	Keterangan
M1	0,534	0,197	Valid
M2	0,490	0,197	Valid
M3	0,614	0,197	Valid
M4	0,379	0,197	Valid
M5	0,458	0,197	Valid
M6	0,322	0,197	Valid
M7	0,659	0,197	Valid
M8	0,629	0,197	Valid
M9	0,560	0,197	Valid
M10	0,558	0,197	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Terlihat Tabel 2 bahwa pada motivasi (X_1) terdapat 10 item pertanyaan yang digunakan dalam menjawab variabel tersebut. Dengan 10 item pertanyaan tersebut tidak ada pengurangan item pertanyaan dan ternyata dengan pengujian *bivariatepearson* nilai yang dihasilkan setiap item pertanyaan adalah nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Perkembangan Karir (PK)

Indikator	Nilai R hitung	R tabel	Keterangan
PK1	0,387	0,197	Valid
PK2	0,411	0,197	Valid
PK3	0,451	0,197	Valid
PK4	0,482	0,197	Valid
PK5	0,370	0,197	Valid
PK6	0,453	0,197	Valid
PK7	0,584	0,197	Valid
PK8	0,583	0,197	Valid
PK9	0,546	0,197	Valid
PK10	0,650	0,197	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Terlihat Tabel 3 bahwa pada perkembangan karir terdapat 10 item pertanyaan yang digunakan dalam menjawab variabel tersebut.

Dengan 10 item pertanyaan tersebut tidak ada pengurangan item pertanyaan dan ternyata dengan pengujian *bivariatepearson* nilai yang dihasilkan setiap item pertanyaan adalah nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Kompensasi (KOM)

Indikator	Nilai R hitung	R tabel	Keterangan
KOM1	0,544	0,197	Valid
KOM2	0,631	0,197	Valid
KOM3	0,570	0,197	Valid
KOM4	0,613	0,197	Valid
KOM5	0,551	0,197	Valid
KOM6	0,448	0,197	Valid
KOM7	0,645	0,197	Valid
KOM8	0,515	0,197	Valid
KOM9	0,547	0,197	Valid
KOM10	0,529	0,197	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Terlihat Tabel 4 bahwa pada kompensasi (X_3) terdapat 10 item pertanyaan yang digunakan dalam menjawab variabel tersebut. Dengan 10 item pertanyaan tersebut tidak ada pengurangan item pertanyaan dan ternyata dengan pengujian *bivariatepearson* nilai yang dihasilkan setiap item pertanyaan adalah nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R kritis	Keterangan
KinerjaKaryawan	0,794	0,6	Reliebel
Motivas	0,697	0,6	Reliebel
Perkembangan Karir	0,643	0,6	Reliebel
Kompensasi	0,758	0,6	Reliebel

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Hasil yang terlihat Tabel 4.9 menunjukkan bahwa dengan 4 variabel yang diteliti terdiri dari variabel independen dan dependen terdapat nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel memiliki nilai lebih dari 0,6 maka setiap variabel yang digunakan dapat dinyatakan reliabel.

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Multikolineritas

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolineritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Motivasi	0,964	1,037
Perkembangan Karir	0,978	1,023
Kompensasi	0,976	1,025

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Melihat hasil analisis Tabel 4.10 dapat dinyatakan bahwa model regresi dengan variabel independen motivasi (X_1), perkembangan karir (X_2), dan kompensasi (X_3) memiliki nilai *tolerance* kurang dari 1 dan VIF kurang dari 10 maka dapat dikatakan bahwa antar variabel independen yang digunakan tidak memiliki korelasi atau tidak terjadi multikolineritas.

3.3.2 Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

	Nilai
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0,818
<i>Asymp.Sig</i>	0,516
Keterangan	Berdistribusi Normal

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Hasil yang terlihat Tabel 4.11 dapat dinyatakan bahwa dengan metode *kolmogorov-smirnov* yang menggunakan nilai residual terlihat nilai *asympt.sig.* 0,516 lebih besar dari pada 0,05 maka dapat simpulkan mengalami pemerataan atau berdistribusi normal.

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig.
Motivasi	0,113	0,911
Perkembangan Karir	0,623	0,535
Kompensasi	0,557	0,579

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Hasil yang diperoleh Tabel 4.12 menunjukkan bahwa hasil uji *glejser* dengan variabel independen (motivasi (X_1), perkembangan karir (X_2), dan kompensasi (X_3)) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan model regresi memiliki kesamaan varian dari residual atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4 Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil pengujian Hipotesis

Model	Koefisien β	T	Sig.
Konstanta	-6,586		
Motivasi (X_1)	0,463	3,700	0,000
Perkembangan Karir (X_2)	0,350	3,001	0,003
Kompensasi (X_3)	0,344	3,332	0,001
F	14,386		
Sig.	0,000	<i>Adjusted Square</i>	<i>R</i> 0,291
<i>R Square</i>	0,312		

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Dari analisis dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -6,586 + 0,463 X_1 + 0,350 X_2 + 0,344 X_3 + e$$

Persamaan ini memiliki arti sebagai berikut:

- 1) Koefisien Konstanta diperoleh sebesar -6,586 dengan parameter negatif, jika motivasi, perkembangan karir dan kompensasi bernilai 0, maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar -6,586.
- 2) Koefisien regresi X_1 diperoleh nilai sebesar 0,463, dengan hasil yang positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dihasilkan akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi X_2 diperoleh nilai sebesar 0,350, dengan hasil yang positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan perkembangan karir yang dihasilkan akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 4) Koefisien regresi X_3 diperoleh nilai sebesar 0,344, dengan hasil yang positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi yang dihasilkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

3.6 Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas atau independen secara individual dalam

menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 4.13 dalam penelitian ini adalah:

1) Variabel Motivasi(X_1)

Hasil menggunakan software SPSS terlihat pada variabel motivasi memiliki nilai t hitung 3,700 yang signifikansinya 0,000. Secara analisis nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 atau nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel 1,984 serta sesuai dengan ketentuan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Variabel Perkembangan Karir (X_2)

Hasil menggunakan software SPSS terlihat pada variabel perkembangan karir memiliki nilai t hitung 3,001 yang signifikansinya 0,003. Secara analisis nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 atau nilai t hitung lebih besar daripada t tabel 1,984 serta sesuai dengan ketentuan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan variabel perkembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Variabel Kompensasi (X_3)

Hasil menggunakan software SPSS terlihat pada variabel kompensasi memiliki nilai t hitung 3,332 yang signifikansinya 0,001. Secara analisis nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 atau nilai t hitung lebih besar daripada t tabel 1,984 serta sesuai

dengan ketentuan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.7 Uji F

Terlihat nilai F hitung yang diperoleh adalah 14,386 yang signifikansinya 0,000 maka sesuai dengan ketentuan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 artinya secara keseluruhan variabel motivasi, perkembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki model yang fit atau layak dilakukan penelitian.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, maka penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan, perkembangan karir terhadap kinerja karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh secara simultan variabel motivasi, perkembangan karir dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa motivasi (X1), perkembangan karir (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis akan memberikan saran yang bermanfaat:

1. Untuk penelitian berikutnya perlu ada tambahan lagi dalam variabel penelitian selain variabel independen lain yang juga dapat memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan lain-lainnya.
2. Untuk PT. Kartika Jati Sentosa diharapkan apabila melakukan penelitian diperusahaan tersebut adanya penambahan sampel yang lebih banyak akan mampu menggambarkan masalah yang sedang diteliti.
3. Adanya penggunaan model yang lebih mendalam seperti model *intervening* atau model *moderator* agar mampu menggambarkan hasilnya secara mendalam sebelum pada tahap keputusan balik.
4. Pada penelitian ini diharapkan mampu merekomendasi hasil penelitian ini untuk dijadikan bahwa perkembangan perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan karena dari ketiga variabel yang diteliti motivasi, perkembangan karir dan kompensasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung AWS Waspodo, Rio Dharmawan, A. W. H. (2017). The Influence Of Compensation, Motivation, and Career Development on Employees Job Satisfaction PT Nikko Cahaya Electric. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 8(1), 58–83.
- Anak Agung Ngurah Bagus Dharmawan & I Gde Adnyana Sudibya, I. W. M. U. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Annisa Pratiwi, I. D. (2014). Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*, 3, 1–13.
- Charity, B. C. (2015). Effect of Training and Career Development on Employee Performance: A Case of KCB Branches In The North Rift Region, Kenya. *Intaernasional Journal of Advance Research In Management and Social Sciences*, 4(5), 38–49.
- Irene M. Kakui, D. H. G. (2016). Effects of Career Development on Employee Performance In The Public Sector: A Case of National Careals and Produce Board. *Journal of Business & Change Management*, 3(19), 307–324.
- Mohammad Iman Tindow & Peggy A. Mekel, G. M. S. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*, 2(2), 1594–1606.
- Muchtar. (2016). The Influence of Motivation and Work Environment on The Perfomance of Employees. *SINERGI*, 6(2), 27–40.
- Nasution, F. N, Mariatin, E., & Zahreni, S. (2018). The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance. *Intaernasional Journal of Scientifie Research and Management*, 6(1), 57–65.
- Padmantyo, S. & Hariyanto, P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1–8.
- Ramzan, M., Zubair, H. M. K., Ali, G., & Arslan, M. (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.
- Rizal, M., Syafiie Idrus, M., & Mintarti, R. (2014). Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance

- (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *Intaernasional Journal of Business and Management Invention*, 3(2), 64–79.
- Sajangbati, E. V. (2016). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 461–471.
- Salahuddin, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 1–12.
- Shahzadi, I. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *Eroupan Journal Of Business and Management*, 6(23), 159–167.
- Supranowo. (2017). The Influence of Working Environment Conditions, Compensation and Career Development on Employees ' Working Motivation at an Indonesian Bank. *Export Journal of Business and Management*, 5(2), 142–148.
- Winda J. Kojongian, Bode Lumanauw, J. S. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengembangan karir, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sutenggo). *Jurnal EMBA*, 4(4), 223–234.
- Yuli Astuti. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Ilmu Adminitrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.