

PENGARUH *ACHIEVEMENT MOTIVATION*, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*

Maulana Iman Faizal
maulanafaizal89@gmail.com
Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research was conducted with the aim to analyze the influence of achievement motivation, compensation, and job satisfaction to employee performance at PT. Pandu Logistics Surabaya. The population that became the object of the research was focused on the employees of PT. Pandu Logistics Surabaya. The retrieval technique that been used is purposive sampling, the sample is taken based on the criteria that have been determined by the researchers. The sample in the research amounted to 60 respondents. The data that been obtained in this research is prime data using the method by distributing the questionnaire, namely the way of data collection by giving a set of questionnaires to be answered by respondents. The data of this research has been using multiple regression Analysis. The result of the research shows that achievement motivation, compensation, and job satisfaction have a significant influence on the employee performance at PT. Pandu Logistics Surabaya R_{square} value of 0,581, meaning that the influence of achievement motivation, Compensation, and job satisfaction to employee performance is 58,1%, the rest equal to 41,9% influenced by other factor.

Keywords: achievement motivation, compensation, job satisfaction, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *achievement motivation*, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap *employee performance* pada PT. Pandu Logistics Surabaya. Populasi yang menjadi objek dalam penelitian adalah berfokus pada karyawan PT Pandu Logistics Surabaya. Teknik pengambilan yang digunakan adalah *purposive sampling*, sampel yang diambil berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Sampel dalam penelitian berjumlah 60 responden. Data yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner, yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan seperangkat daftar pertanyaan untuk dijawab responden. Data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression*). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa *achievement motivation*, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Pandu Logistics Surabaya. Nilai R_{square} sebesar 0,581, artinya besarnya pengaruh *achievement motivation*, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap *employee performance* adalah sebesar 58,1%, sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: achievement motivation, kompensasi, kepuasan kerja, employee performance.

PENDAHULUAN

Aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen perusahaan, merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan di sebuah perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi sangat dibutuhkan agar manusia dapat melakukan peran sebagai pelaksana yang handal dalam fungsi-fungsi organisasi.

Keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian kerja

individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas (Silalahi, 2013: 408). Sedangkan Mangkunegara (2013: 67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang level kinerjanya tinggi disebut sebagai karyawan yang produktif, dan sebaliknya karyawan yang level kerjanya tidak mencapai standar, maka dikatakan sebagai karyawan tidak produktif atau kinerjanya rendah. Tinggi rendahnya kinerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian kinerja karyawan.

Tinggi dan rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah *achievement motivation* (motivasi berprestasi), kompensasi, dan kepuasan kerja. Menurut McClland (1976), *achievement motivation* (motivasi berprestasi) adalah keinginan individu untuk pencapaian yang signifikan, menguasai keterampilan, mengendalikan standar yang tinggi. *Achievement motivation* juga dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji (Mangkunegara, 2013: 103).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tindanet *al.*, (2013) mengenai motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan hasil yaitu motivasi berprestasi yang dibentuk oleh ambisi, superioritas, fokus, tanggung jawab, pemenuhan kebutuhan, orientasi kerja, dan kompetisi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan yang dibentuk oleh kerjasama, kedisiplinan, kemandirian, dan waktu. Hubungan positif antara kedua variabel tersebut menyatakan bahwa semakin besar keinginan untuk meraih prestasi, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Namun hasil penelitian untuk pengaruh tidak langsung ditemukan bahwa motivasi berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari hasil kinerja selama ini terhadap perusahaan (Mangkunegara, 2013: 83). Rivai dan Sagala (2013) mendefinisikan kompensasi sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasanya pada perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebanding, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan hasil kinerja yang berkualitas dalam suatu perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan tidak sebanding, maka akan menurunkan kinerja karyawan dan menghasilkan kinerja yang buruk dalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian Vidianingtyas dan Putri (2014), menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wirasedana dan Riana (2016), yang juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan karyawan, maka akan meningkatkan prestasi atau kinerja karyawan dan karyawan sendiri akan merasa terdorong untuk bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya pada suatu perusahaan. Sedangkan penelitian mereka bertolak belakang dengan penelitian Utamiet *al.*, (2016) menunjukkan hasil yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin rendah kompensasi yang diberikan karyawan, maka prestasi atau kinerja karyawan akan menurun, sehingga berdampak pada tingkat produktivitas karyawan tersebut.

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2013: 112) adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya karyawan yang

terpuaskan akan dapat berkerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Hasil penelitian Vidianingtyas dan Putri (2014), menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Kuswanto *et al.*, (2017) yang juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan, maka perasaan puas tersebut dapat meningkatkan prestasi atau kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan tidak merasakan adanya kepuasan kerja yang diperoleh, maka hal tersebut akan mempengaruhi prestasi atau kinerjanya. Artinya karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan menjadi kurang disiplin, malas, sering absen, kurang bertanggung jawab, dan kurang komitmen. Namun penelitian yang dilakukan oleh Tindan *et al.*, (2013) tidak mendukung penelitian mereka sebab penelitian Tindan *et al.*, (2013) menunjukkan hasil yaitu kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan dengan rekan kerja yang kurang memberikan kepuasan bagi karyawan memberikan dampak yang kurang baik dalam tingkat kedisiplinan dan kerjasama karyawan.

PT. Pandu Logistics Surabaya merupakan perusahaan ekspedisi yang mengelola jasa pengiriman barang dan dokumen yang memiliki jaringan di beberapa wilayah Indonesia untuk melayani pengiriman barang ke beberapa kota dan kabupaten di Indonesia. PT. Pandu Logistics Surabaya adalah salah satu cabang yang sedang berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Agar mampu menghadapi persaingan, maka PT. Pandu Logistics Surabaya harus mampu meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu juga harus mempelajari faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. *Achievement motivation* menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan *employee performance*. Untuk meningkatkan *employee performance* karyawan perlu memiliki *achievement motivation* karena dapat mengarahkan sikap dan perilaku dalam mencapai tujuannya yaitu prestasi dalam pekerjaan. Disisi lain kompensasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan *employee performance*, dimana suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan sebanding terhadap kinerjanya. *employee performance* juga sangat bergantung terhadap faktor kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas dari penelitian terdahulu yang telah diungkapkan yaitu mengenai: (1) apakah variabel *achievement motivation* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Pandu Logistics Surabaya? (2) apakah variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Pandu Logistics Surabaya? (3) apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Pandu Logistics Surabaya? Sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh *achievement motivation* terhadap *employee performance* pada PT. Pandu Logistics Surabaya; (2) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *employee performance* pada PT. Pandu Logistics Surabaya; (3) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee performance* pada PT. Pandu Logistics Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Achievement Motivation

Achievement motivation adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji (Mangkunegara, 2013: 103). *Achievement motivation* adalah suatu dorongan yang berhubungan dengan bagaimana melakukan sesuatu dengan lebih baik, lebih cepat, lebih efisien dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan sebelumnya, sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena merupakan salah satu aspek paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai aspek yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2012).

Kepuasan Kerja

Menurut Nasution (2009: 49), kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang merasa senang karena pekerjaan sesuai dengan keahlian serta hasil dari pekerjaan diberi penghargaan pujian dan bonus. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak (2011: 98), kinerja adalah sebagai fungsi dan interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan keinginan (*obsetion*) yang mencapai tingkat pencapaian tujuan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standard atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Kesuma (2007), kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan selama kurun waktu tertentu yang diukur dari kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standard atau kriteria yang di tetapkan perusahaan.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang ada di bab sebelumnya, maka telah ditetapkan rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: *Achievement motivation* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Pandu Logistics Surabaya.
- H₂: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Pandu Logistics Surabaya.
- H₃: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Pandu Logistics Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori digunakan dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel melalui uji hipotesis (Silalahi, 2009: 30). Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014: 8) metode kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pandu Logistics Surabaya JL. Rava Wadung Asri, Surabaya sebanyak 71 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan yang digunakan adalah dengan *non probability sampling* yaitu teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dijadikan sampel. Sedangkan penentuan pengambilan jumlah responden

(sampel) dilakukan melalui teknik *purposive sampling*. Untuk menghitung jumlah sampel yang akan digunakan, akan digunakan rumus Slovin menurut (Sekaran, 2006: 123), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian 5%

$$n = \frac{71}{1 + (71(0,05^2))}$$

n = 60,3 atau 60 orang

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan pada PT. Pandu Logistics Surabaya, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pandu Logistics Surabaya berjumlah sebanyak 60 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner (daftar pertanyaan) yang dibagikan kepada responden yang disusun berdasarkan variabel yang telah ditentukan dengan menyediakan jawaban alternatif. Teknik pengumpulan data ini dalam penelitian ini adalah dengan metode penyebaran kuesioner, yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan seperangkat daftar pertanyaan untuk dijawab oleh para responden (Sugiyono, 2014: 142).

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Sesuai dengan latar belakang masalah yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka variabel yang diamati adalah variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Achievement Motivation

Achievement motivation adalah keinginan untuk melakukan sebagai kemauan untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi untuk tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan usaha itu untuk memenuhi kebutuhan individu. Variabel *achievement motivation* dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator adalah: (1) tanggung jawab dan keberanian (*responsibility and courage*), seperti: (a) memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap karyawan; (b) memiliki tanggung jawab pribadi; (c) memiliki keberanian dalam mengambil resiko; (2) tujuan dan realisasi (*objectives and realizations*), seperti (a) memiliki tujuan yang realistis; (b) memiliki rencana kerja yang komprehensif dan berusaha mewujudkan tujuannya; (c) melaksanakan rencana kerja dengan baik; (3) umpan balik dan rencana (*feedback and plan*), seperti: (a) memanfaatkan umpan balik konkrit dalam semua aktivitas yang dilakukan; (b) memanfaatkan umpan balik dengan baik; (c) memiliki kesempatan kerja karyawan untuk mewujudkan rencana yang telah diprogramkan.

Kompensasi

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima oleh para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi dalam penelitian ini dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu: (1) Kompensasi langsung, seperti: (a) PT. Pandu Logistics Surabaya memberikan gaji tepat waktu; (b) PT. Pandu Logistics Surabaya memberikan gaji sesuai dengan masa kerja; (c) PT. Pandu Logistics Surabaya memberikan gaji yang sesuai dengan jabatan karyawan; (d) PT. Pandu Logistics Surabaya memberikan bonus yang sesuai dengan prestasi kerja; (e) Bonus yang diberikan PT. Pandu Logistics Surabaya sesuai dengan

harapan; (2) Kompensasi tidak langsung, seperti; (a) PT. Pandu Logistics Surabaya memberikan tunjangan tepat waktu; (b) PT. Pandu Logistics Surabaya memberikan tunjangan sesuai dengan masa kerja; (c) tunjangan yang diberikan PT. Pandu Logistics Surabaya sesuai dengan harapan; (d) PT. Pandu Logistics Surabaya memberikan kemudahan dalam pelayanan kesehatan karyawan; (e) pelayanan kesehatan yang diberikan PT. Pandu Logistics Surabaya memenuhi kebutuhan kesehatan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang merasa senang karena pekerjaan sesuai dengan keahlian serta hasil dari pekerjaan diberi penghargaan pujian dan bonus. Kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu: (1) dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik; (2) merasa puas dengan gaji yang diberikan; (3) merasa puas dengan kesempatan kerja yang diberikan untuk pengembangan karir; (4) kerap memberikan dukungan kepada rekan kerja; (5) merasa puas bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab.

Employee Performance

Employee performance merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan berkaitan erat dengan tujuan-tujuan strategi organisasi. *Employee performance* dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu: (1) waktu dan standar biaya, seperti: (a) menyelesaikan tugas dengan cepat; (b) menyelesaikan tugas tepat waktu; (c) standar kerja sesuai biaya yang dikeluarkan; (2) standar kualitas dan perilaku, seperti: (a) standar kerja sesuai dengan tingkat kesempurnaan; (b) Melakukan pekerjaan dengan seksama; (c) perilaku sesuai dengan standar perilaku; (3) standar produktivitas, seperti (a) terampil dalam melakukan pekerjaan; (b) memenuhi jumlah produk atau layanan yang harus dihasilkan dalam waktu tertentu.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan apakah suatu kuesioner mampu mengukur apa seharusnya diukur (Trihendradi, 2013: 273). Artinya, uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut: (1) Jika $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau item pertanyaan tersebut valid; (2) Jika $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ maka butir atau item pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data atau tidak. Reabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya). Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ (Trihendradi, 2013: 277).

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam regresi linier berganda ada beberapa variabel bebas yang merupakan bagian dari analisis multivariat dengan tujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi yang akan menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Supardi, 2013: 239). uji hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan model regresi linear berganda (*multiple regression*) melalui model *ordinary least square (OLS)* di mana pengujian dilakukan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$EP = \alpha + \beta_1 AM + \beta_2 K + \beta_3 KK + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012) mengatakan bahwa uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012: 147). Asumsi yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2012: 147). Uji yang digunakan untuk uji normalitas adalah uji *Kolmogorov-Smirnoff*, dimana: H_0 : Residual berdistribusi normal. H_1 : Residual tidak berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi pada uji ini lebih besar dari 5%, maka terima H_0 dan residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012: 95) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Pengujian multikolinieritas menurut Ghozali (2012: 96) dapat diamati melalui *variabel inflation factor (VIF)* dengan syarat $VIF < 10$, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2012: 96).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2012: 125). Dapat dikatakan heteroskedastisitas apabila residual tersebut memiliki *variance* yang tidak sama, namun dikatakan homoskedastisitas apabila residual memiliki varians yang sama. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012: 125). Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser* dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2012:129). Apabila nilai probabilitas (sig) > dari 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012: 129).

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Pengujian ini digunakan untuk menguji kelayakan model yang digunakan dalam penelitian. Kelayakan model dapat dilihat dari nilai statistik F. Uji statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengujianya adalah sebagai berikut: a) Jika nilai signifikansi uji $F < 0,05$ maka menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. b) Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$ maka menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian determinasi berganda adalah sebagai berikut: a) Bila $R^2 = 1$ atau mendekati 1 atau lebih dari 1, maka semakin kuat pula pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan kata lain bahwa model yang digunakan mendekati kebenaran. b) Bila R^2 mendekati 0 (semakin kecil dari R^2), maka semakin lemah pula pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan kata lain model yang digunakan kurang tepat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
<i>Achievement motivation (AM)</i>	X _{1.1}	0,557	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,665	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,728	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,781	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,752	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,723	0,000	Valid
	X _{1.7}	0,778	0,000	Valid
	X _{1.8}	0,763	0,000	Valid
	X _{1.9}	0,842	0,000	Valid
Kompensasi (K)	X _{2.1}	0,693	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,719	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,772	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,608	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,667	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,773	0,000	Valid
	X _{2.7}	0,755	0,000	Valid
	X _{2.8}	0,748	0,000	Valid
	X _{2.9}	0,640	0,000	Valid
	X _{2.10}	0,686	0,000	Valid
Kepuasan kerja (KK)	X _{3.1}	0,791	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,787	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,849	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,690	0,000	Valid
	X _{3.5}	0,746	0,000	Valid
<i>Employee performance (EP)</i>	Y _{1.1}	0,768	0,000	Valid
	Y _{1.2}	0,566	0,000	Valid
	Y _{1.3}	0,781	0,000	Valid
	Y _{1.4}	0,804	0,000	Valid
	Y _{1.5}	0,698	0,000	Valid
	Y _{1.6}	0,764	0,000	Valid
	Y _{1.7}	0,609	0,000	Valid
	Y _{1.8}	0,669	0,000	Valid
	Y _{1.9}	0,762	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu *achievement motivation*, kompensasi, kepuasan kerja serta variabel

dependen yaitu *employee performance*, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai signifikansi < 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Achievement motivation (AM)</i>	0,893	Reliabel
Kompensasi (K)	0,884	Reliabel
Kepuasan kerja (KK)	0,822	Reliabel
<i>Employee performance (EP)</i>	0,879	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahuibahwapernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 16 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	t	Sig
Konstanta	0,960	-	-
<i>Achievement motivation (AM)</i>	0,293	3,208	0,002
Kompensasi (K)	0,214	2,443	0,018
Kepuasan kerja (KK)	0,283	3,855	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$EP = 0,960 + 0,293AM + 0,214K + 0,283KK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut memberikan pengertian bahwa: (1) β_1 (nilai koefisien regresi *achievement motivation*) bernilai positif, mempunyai arti apabila *achievement motivation* semakin meningkat, maka *employee performance* yang dihasilkan semakin meningkat; (2) β_2 (nilai koefisien regresi kompensasi) bernilai positif, mempunyai arti apabila kompensasi semakin meningkat, maka *Employee Performance* yang dihasilkan semakin meningkat; (3) β_3 (nilai koefisien regresi kepuasan kerja) bernilai positif, mempunyai arti apabila kepuasan kerja semakin meningkat, maka *employee performance* yang dihasilkan semakin meningkat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,991	
<i>Asymp. Sig</i>	0,280	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp.* Signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,280 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

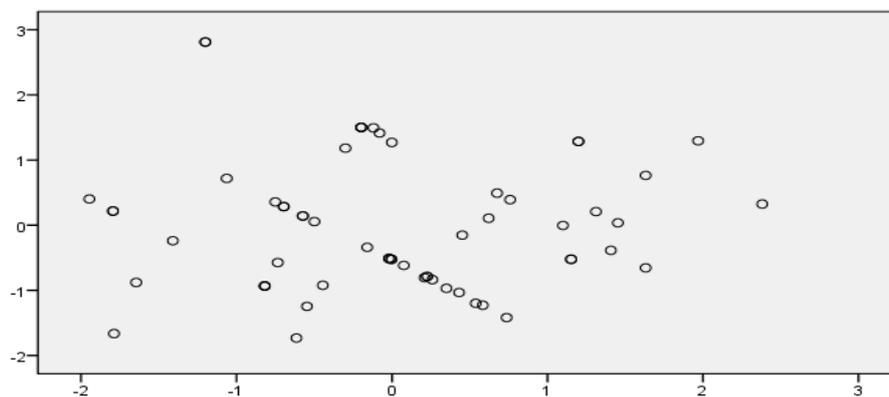
Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
<i>Achievement motivation (AM)</i>	0,700	1,429	Non Multikolinieritas
Kompensasi (K)	0,648	1,544	Non Multikolinieritas
Kepuasan kerja (KK)	0,797	1,255	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:



Sumber: Data primerdiolah, 2018
Gambar 1
 Hasil Uji Heteroskesdastisitas

Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui bahwa grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6
 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

F hitung	Signifkansi	Keterangan
25,883	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 25,883. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari *achievement motivation*, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu *employee performance*.

KoefisienDeterminasi Berganda (R²)

Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda(R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.559	.25032

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa besarnya nilai R sebesar 0,762. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi *employee*

performance adalah kuat karena $> 0,50$. Nilai *R Square* sebesar 0,581 atau 58,1%, ini menunjukkan bahwa variabel *employee performance* yang dapat dijelaskan variabel *achievement motivation*, kompensasi, dan kepuasan kerja adalah sebesar 58,1%, sedangkan sisanya 41,9% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Model	t	Sig
<i>Achievement motivation</i> (AM)	3,208	0,002
Kompensasi (K)	2,443	0,018
Kepuasan kerja (KK)	3,855	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa: 1) nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk *achievement motivation* adalah $\alpha = 0,002 < 0,05$ menandakan bahwa *achievement motivation* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Sehingga H_1 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh *achievement motivation* terhadap *Employee Performance* diterima. 2) nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk Kompensasi adalah $\alpha = 0,018 < 0,05$ menandakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Sehingga H_2 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh kompensasi terhadap *employee performance* diterima. 3) nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk kepuasan kerja adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Sehingga H_3 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee performance* diterima.

Pembahasan

Pengaruh *Achievement Motivation* (AM) terhadap *Employee Performance* (EP)

Achievement motivation mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*, hasil dari uji t menunjukkan nilai sig *achievement motivation* adalah sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel *achievement motivation* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Pandu Logistics Surabaya.

Hasil ini memberikan arti bahwa *achievement motivation* adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan dengan sebaik-baiknya dengan tujuan mencapai prestasi. Jika karyawan PT. Pandu Logistics Surabaya memiliki *achievement motivation* yang tinggi, maka akan berdampak positif terhadap *employee performance*. Sebaliknya semakin rendah *achievement motivation* yang dimiliki oleh karyawan PT. Pandu Logistics Surabaya, maka akan berdampak negatif terhadap *employee performance*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwendra *et al.*, (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Tindan *et al.*, (2013) mengenai motivasi berprestasi terhadap *employee performance*, menunjukkan hasil yaitu motivasi berprestasi yang dibentuk oleh ambisi, superioritas, fokus, tanggung jawab, pemenuhan kebutuhan, orientasi kerja, dan kompetisi berpengaruh secara langsung terhadap *employee performance* yang dibentuk oleh kerjasama, kedisiplinan, kemandirian, dan waktu. Hubungan positif antara kedua variabel tersebut menyatakan bahwa semakin besar keinginan untuk meraih prestasi, maka semakin meningkatkan *employee performance*.

Pengaruh Kompensasi (K) terhadap *Employee Performance* (EP)

Kompensasi mempunyai tingkat signifikansi terhadap *employee performance*, hasil dari uji t menunjukkan nilai sig kompensasi adalah sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Pandu Logistics Surabaya.

Hasil ini memberikan arti bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebanding terhadap kinerjanya, maka akan berdampak positif terhadap *employee performance* PT. Pandu Logistics Surabaya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan karyawan. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati semakin banyak pula, dengan demikian *employee performance* juga semakin meningkat. Sebaliknya kompensasi yang diberikan oleh karyawan PT. Pandu Logistics Surabaya tidak sebanding, maka akan berdampak negatif terhadap *employee performance*.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Vidianingtyas dan Putri (2014) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wirasedana dan Riana (2016) yang juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan karyawan, maka akan meningkatkan prestasi atau *employee performance* dan karyawan sendiri akan merasa terdorong untuk bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya pada suatu perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (KK) terhadap *Employee Performance* (EP)

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*, hasil dari uji t menunjukkan nilai sig kepuasan kerja adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Pandu Logistics Surabaya.

Hasil ini memberikan arti bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi *employee performance*, karena kepuasan kerja tersebut merupakan sesuatu yang bersifat individual. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam bekerja tentunya akan dapat meningkatkan *employee performance* dalam melaksanakan tugas. Jika karyawan PT. Pandu Logistics Surabaya mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dengan arti kata para karyawan tersebut merasa terpuaskan terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap *employee performance*. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Pandu Logistics Surabaya, maka akan berdampak negatif terhadap *employee performance*.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Vidianingtyas dan Putri (2014) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Kuswantoet al., (2017) yang juga menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan, maka perasaan puas tersebut dapat meningkatkan prestasi atau *employee performance*. Apabila seorang karyawan tidak merasakan adanya kepuasan kerja yang diperoleh, maka hal tersebut akan mempengaruhi prestasi atau kinerjanya. Artinya karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan menjadi kurang disiplin, malas, sering absen, kurang bertanggung jawab, dan kurang komitmen.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) *Achievement motivation* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Pandu Logistics Surabaya. Artinya semakin tinggi *achievement motivation* yang dimiliki seorang karyawan, maka akan meningkatkan *employee performance* dan menghasilkan kinerja yang berkualitas dalam suatu perusahaan; (2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Pandu Logistics Surabaya. Artinya kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebanding, maka akan meningkatkan *employee performance* dan menghasilkan kinerja yang berkualitas dalam suatu perusahaan; (3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Pandu Logistics Surabaya. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan, maka akan menghasilkan kinerja yang berkualitas dalam suatu perusahaan.

Saran

Saran yang bisa diberikan antara lain untuk meningkatkan *employee performance* adalah: (1) PT. Pandu Logistics Surabaya harus bisa memberikan umpan balik yang bisa dimengerti oleh karyawan sehingga karyawan bisa bekerja lebih baik lagi; (2) PT. Pandu Logistics Surabaya harus selalu memperhatikan kebijakannya khususnya yang berkaitan dengan gaji dan upah yang diberikan. Karena menurut sebagian besar karyawan gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan hasil kerja; (3) PT. Pandu Logistics Surabaya harus selalu memberikan motivasi agar karyawan bisa menyelesaikan tugas tepat waktu; (4) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah sampel yang digunakan, serta menggunakan faktor lain yang mungkin bisa berpengaruh terhadap peningkatan *employee performance* seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja, mengingat masih ada 41,9% *employee performance* dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitrianasari, D., H.N. Utami., dan U, Nimran. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" di Kabupaten Ponorogo). *Jurnal Ilmu Administrasi*. 2(8):12-24
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kesuma, A. 2007. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal Serta Pengaruhnya Terhadap Harga Saham Perusahaan Real Estate yang Go Public di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. 1(11):38-45
- Kuswanto, S., O. Ramona., dan N.K. Pandjaitan. 2017. Effect of Job Satisfaction and Motivation Toward Employee Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of Education and Practice*. 6(9):72-79.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- McClelland, D. 1976. *The Achievement Motive*. Irvington Publishers Inc. New York.
- Nasution, M.N. 2009. *Manajemen Jasa Terpadu*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai dan Sagala. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sekaran, U. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Simanjuntak, P. J. 2011 *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Silalahi, U. 2009. *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. Refika Aditama. Bandung.

- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Supardi.2013. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Change Publication.Jakarta.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Ekonisia.Yogyakarta.
- Tindan, Hendri, dan L. Sintani. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Melalui Keinginan Berpinda Kerja (Studi Pada Karyawan Honorer di Universitas Palangkaraya). *Jurnal Sains Manajemen*. 1(2):50-65
- Trihendradi, C. 2013. *Step By Step IBM SPSS 21:Analisis DataStatistik*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Utami, H.N., D. Fitrianasari., dan U. Nimran. 2016. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket).*Jurnal Manajemen* 1(2):78-94.
- Vidianingtyas, R.N. dan W.H. Putri. 2014. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Katering di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 1(2):99-110.
- Warso, M.M., M. Ghofur., dan D. Amboningtyas. 2013. Effect of Compensation, Organisation Commitment and Career Developing on Employee Performance.*Jurnal Riset Manajemendan Akuntansi*. 4(9):105-201
- Wirasedana dan Riana. 2016. The Effect of Compensation on Organisational Commmen and Employee Performance With The Labour Union as The Moderating Variable. *Journal Social and Economic Science*.2(8):83-88