

Amelia Nurlita Effendi, Sumardi HR, Nurjanah Rahuningsih

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KEJAKSAAN NEGERI INDRAMAYU

Amelia Nurlita Effendi¹, Sumardi HR², Nurjanah Rahuningsih³

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Unwir

¹amelianeffendi@gmail.com, ²sumardi.hr@unwir.ac.id, ³nurjanahfe@unwir.ac.id

ABSTRAK -Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Indramayu. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode asosiatif. Populasi hasil perhitungan slovin sebanyak 67 pegawai. Data yang dikumpulkan diperoleh dari instrument penilaian prestasi kerja yang dijawab oleh Pimpinan/Kepala Kejaksaan Negeri Indramayu dan instrument responden pegawai yang berkaitan dengan Motivasi dan Kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Indramayu oleh pimpinan tergolong kategori baik, Motivasi yang diterima pegawai dikategorikan baik, Kompensasi yang diterima pegawai dikategorikan baik. Pengaruh yang didapat dari Motivasi terhadap Prestasi Kerja tergolong kategori kuat, dan pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja tergolong sedang, dan pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja tergolong sedang. Dari keseluruhan yang dilihat bahwa masih kurangnya peningkatan antara Prestasi Kerja, Motivasi dan Kompensasi.

Kata Kunci: *Motivasi, Kopensasi, Prestasi Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau instansi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi seoptimal mungkin sehingga prestasi kerja meningkat.

Menurut Mangkunegara (2019: 94), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil yang sangat diinginkan, baik oleh pegawai itu sendiri maupun pihak instansi. Dengan suatu tolak ukur tertentu, pada

masing-masing instansi, prestasi kerja akan diwujudkan dalam bentuk peningkatan karier maupun pencapaian target-target tertentu. Dalam kenyataan sehari-hari, instansi sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak instansi atau organisasi juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima sanksi selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam instansi untuk mencapai tujuannya, sehingga instansi melakukan berbagai upaya untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan suatu kebutuhan yang ingin dicapai setiap individu dalam bekerja. Prestasi kerja pegawai tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam perusahaan, pegawai dituntut untuk dapat memberikan kontribusi serta manfaat bagi instansi tersebut. Tentunya di dalam instansi terdapat banyak rencana kerja yang harus direalisasikan dan itu semua akan menjadi target bagi para pegawai dalam masa baktinya. Pada instansi prestasi kerja dijadikan sebagai bahan

mempertimbangkan kemungkinan karir pegawai di suatu instansi tersebut. Manajemen perusahaan akan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja pegawai berdasarkan periode waktu tertentu.

Kantor Kejaksaan Negeri Indramayu yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No. 234, Karanganyar Kabupaten Indramayu merupakan lembaga penegak hukum yang melaksanakan kekuasaan Negara di wilayah hukum Kabupaten Indramayu dengan tugas pokok dibidang penuntutan dan tugas-tugas lain berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dalam praktek pelaksanaan tugas dan fungsinya masih ada pegawai yang kurang inisiatif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. Hal tersebut dapat menghambat perkembangan pegawai Kejaksaan Negeri Indramayu di dalam melaksanakan tugas, wewenang dan fungsinya.

Kurangnya kesadaran dan tanggung jawab pegawai dalam melakukan pekerjaannya dapat dilihat dari pegawai kurang merasakan kepuasan dan kenyamanan yang diberikan oleh pihak instansi karena keterbatasan fasilitas. Sedangkan kurangnya inisiatif mengenai penanganan masalah-masalah karena pegawai mempunyai inisiatif di tugas, pokok dan fungsi dibidangnya. Hal ini membuat hasil kerja belum maksimal. Terkadang pegawai sibuk dengan urusan lain diluar pekerjaan yang mengharuskan pegawai honorer atau Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil yang harus mengambil alih pekerjaan tersebut. Kecakapan dan pengalaman pegawai yang kurang tepat pada penempatannya. Kurangnya kegiatan kesehatan dan kebugaran jasmani untuk

Amelia Nurlita Effendi, Sumardi HR, Nurjanah Rahuningsih mengurangi tingkat stress pegawai karena pekerjaannya. Hal ini membuat pegawai belum maksimal dalam bekerja.

Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Indramayu?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Indramayu?
3. Apakah Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai Kejaksaan Negeri Indramayu?

Tujuan Penelitian

Melalui penelitian ini, tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Indramayu;
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi kerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Indramayu;
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Prestasi kerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Indramayu secara bersama-sama.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pengambilan kesimpulan sementara dari jawaban yang diteliti, hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan menguji kebenarannya.

Berdasarkan banyak pertimbangan mulai dari tujuan, manfaat sampai pada perbandingan dari

hasil-hasil penelitian terdahulu, maka peneliti merumuskan hipotesis yang akan diuji sebagai berikut:

- H₁ Diduga Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja;
- H₂ Diduga Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja;
- H₃ Diduga Terdapat Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Prestasi Kerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2019: 94), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan paparan di atas prestasi kerja menurut peneliti merupakan pencapaian hasil kerja yang maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Hasibuan (2016: 9), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan paparan di atas prestasi kerja dapat dilihat dari karakteristik setiap individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2016: 8), prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Berdasarkan paparan di atas, prestasi kerja seseorang dapat dilihat dan di nilai dari tingkah lakunya dalam mengerjakan suatu aktivitas kerjanya.

Amelia Nurlita Effendi, Sumardi HR, Nurjanah Rahuningsih

Sintesis Pendapat Para Ahli Prestasi Kerja (Y)
Prestasi kerja adalah hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai secara kualitas, kuantitas, dan tingkah laku dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Indikator Variabel Prestasi Kerja (Y)

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sintesis sebagai berikut:

1. Hasil kerja;
2. Tanggung jawab;
3. Kecakapan;
4. Pengalaman;
5. Kesungguhan;
6. Waktu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Y)

Menurut Handoko (2018: 6) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, antara lain:

1. Motivasi;
2. Kepuasan kerja;
3. Tingkat stres;
4. Kondisi fisik pekerjaan;
5. Sistem kompensasi;
6. Desain pekerjaan.

Definisi Motivasi (X₁)

Menurut Stokes dalam Kadarisman (2018: 63), Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Amelia Nurlita Effendi, Sumardi HR, Nurjanah Rahuningsih

Berdasarkan pengertian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa pada beberapa organisasi perusahaan motivasi dijadikan sebagai pendorong bagi individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga tujuan organisasi perusahaan dapat tercapai, motivasi juga dipandang sebagai tenaga emosional yang dapat menumbuhkan semangat bagi para karyawan atau pegawai.

Menurut Sutrisno (2019: 85), Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Berdasarkan pengertian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi yang baik dapat berpengaruh terhadap perilaku dan tindakan seseorang motivasi merupakan faktor pendorong dalam diri setiap individu untuk melakukan aktivitas tertentu dengan baik.

Menurut Hasibuan (2018: 119), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan pengertian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi perusahaan.

Sintesis Motivasi (X_1) adalah sebagai faktor pendorong bagi seseorang untuk melakukan

aktivitas pekerjaannya dengan baik. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Motivasi juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses atau gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Motivasi dapat diartikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Indikator Motivasi (X_1)

Beberapa indikator motivasi menurut Sintesis, sebagai berikut:

1. Faktor pendorong;
2. Kegairahan kerja;
3. Bekerja sama;
4. Bekerja efektif;
5. Terintegrasi;
6. Kepuasan kerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi (X_1)

Menurut Saydam (2018: 34) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri;
2. Faktor ektern yang berasal dari luar diri karyawan.

Definisi Kompensasi (X_2)

Menurut Handoko (2016: 233), yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Berdasarkan paparan pendapat diatas menurut peneliti

Amelia Nurlita Effendi, Sumardi HR, Nurjanah Rahuningsih

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atau pegawai berupa gaji, tunjangan maupun yang lainnya sebagai balas jasa kepada karyawan atas kinerja baik yang dilakukannya.

Menurut Hasibuan (2017: 119), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan paparan di atas menurut peneliti pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena dapat membantu menarik dan mempertahankan para karyawan atau pegawai yang berbakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja yang strategis.

Menurut Sadili Samsudin (2018: 78), kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung berupa uang (*financial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non financial*). Berdasarkan paparan diatas menurut peneliti Kompensasi adalah pemberian yang dilakukan perusahaan kepada pegawai atas kinerja yang dilakukannya dalam periode tertentu. Dapat berbentuk financial dalam hal ini berupa uang, gaji pokok, tunjangan, maupun insentif lainnya. Dan *non financial* dapat berupa kenaikan pangkat maupun jabatan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan atau pegawai untuk mengapresiasi kinerjanya.

Sintesis Kompensasi (X_2) merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai baik berbentuk uang, barang secara langsung, maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Indikator Kompensasi (X_2)

Menurut Sintesis, indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Berbentuk Uang;
2. Barang;
3. Langsung
4. Tidak langsung

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi (X_2)

Menurut Prof. DR. H. Edy Sutrisno, M.Si (2016: 199), mengemukakan bahwa besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor:

1. Tingkat biaya hidup;
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain;
3. Tingkat kemampuan perusahaan;
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab;
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku;
6. Peranan serikat buruh.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan suatu metode penelitian agar memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan asosiatif, metode deskriptif suatu metode penelitian yang memberikan gambaran dan mengungkapkan suatu masalah yang terjadi pada saat penelitian berlangsung, sedangkan metode asosiatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dalam sampel yang akan diuji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Amelia Nurlita Effendi, Sumardi HR, Nurjanah Rahuningsih

Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi motivasi terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,789 yang berarti bahwa pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai yaitu termasuk dalam kategori kuat dan bersifat positif. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi motivasi terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 62,25% sedangkan sisanya 37,75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai diperoleh sebesar $T_{hitung} 8,915 > T_{tabel} 2,010$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi, maka prestasi kerja semakin tinggi. Motivasi yang baik dapat mempengaruhi keberhasilan prestasi kerja pegawai, dan akan berujung pada keberhasilan prestasi kerja organisasi instansi dalam mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahrudin Efendi Damanik, S.E.,M.M (2018). Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} sebesar $6,953 > T_{tabel} 1,697$ dengan tingkat signifikansi 0,349, dan nilai pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$), maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsiantar.

Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,439 yang berarti bahwa

pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai yaitu termasuk dalam kategori sedang dan bersifat positif. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 19,27% sedangkan sisanya 80,73% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai diperoleh sebesar $T_{hitung} 3,387 > T_{tabel} 2,010$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi, maka prestasi kerja semakin tinggi. Kompensasi yang baik dapat mempengaruhi keberhasilan prestasi kerja pegawai, dan akan berujung pada keberhasilan prestasi kerja organisasi instansi dalam mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi (2018). Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hasil uji parsial diperoleh signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,017 < 0,05$) dan T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($2,445 > 2,387$) atau berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok.

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien berganda antara motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,789 yang berarti bahwa pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja

Amelia Nurlita Effendi, Sumardi HR, Nurjanah Rahuningsih

pegawai yaitu termasuk dalam kategori kuat dan bersifat positif. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 30,69% sedangkan sisanya 69,31% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai diperoleh sebesar $F_{hitung} 38,92 > F_{tabel} 3,20$, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang baik, nyaman dan menyenangkan serta didukung dengan kompensasi yang baik dan pemberiannya tepat waktu akan sangat berperan dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gede Ari Setiawan (2016). Berdasarkan hasil penelitian tersebut menghasilkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,731 > 3,078$) atau $p\text{-value} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Besarnya pengaruh secara simultan dari variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 67,9%, sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara.

KESIMPULAN

Dari hasil uraian diatas, serta hasil pembahasan yang peneliti lakukan tentang pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap

Prestasi Kerja Pegawai, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai diperoleh sebesar $T_{hitung} 8,915 > T_{tabel} 2,010$. Hal ini berarti bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Indramayu;
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai diperoleh sebesar $T_{hitung} 3,387 > T_{tabel} 2,010$. Hal ini berarti Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Indramayu;
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai diperoleh sebesar $F_{hitung} 38,92 > F_{tabel} 3,20$. Hal ini berarti Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Indramayu.

DAFTAR PUSTAKA

- Berdi, Bonefasius. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Guru SMA ST. Carolus*: JMM Vol 3, No. 1 121-130.
- Damanik, Bahrudi Efendi. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Diri Terhadap Prestasi Kerja Dosen*; Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 20-28.
- Fajrin, Istiqomah Qodriani. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang*: Jurnal Administrasi Bisnis 61 (4), 117-124
- Friska, Rina. (2019). *Analisis Prestasi Kerja Karyawan Di PT Indo Prima Nusantara*

Amelia Nurlita Effendi, Sumardi HR, Nurjanah Rahuningsih

Medan; Jurnal Ilmiah Simantek Vol 3 No 2, ISSN. 2550-0414.

Putra Jaya Kota Depok: Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, ISSN. 2598- 9545.

- Heryati, Agustina. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang*: Jurnal Ecoment Global Kajian Bisnis dan Manajemen 1 (2), 56-75.
- Hidayat, Subuh. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Guru di SMA Negeri 08 Kota Lubuklinggau*: Jurnal Media Ekonomi Vol 22 No. 2 Agustus 2017. ISSN: 1693-4768.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mansur, Muhammad. (2020). *Pengaruh Desain Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang*: Jurnal Ilmiah Riset Manajemen.
- Mappangile, Andi Surayya. (2019). *Analisis Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT Indomarco Adi Prima Balikpapan*: Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan Vol 5 No 2.
- Setiawan, Gede Ari. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara*: Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha 8 (3)
- Simanjuntak, Daniel Sylvester. (2017). *Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sucofindo Cabang Medan*: Jurnal Manajemen Vol 3 No 2.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, Denok. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Catur*
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.