

## Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember

### *The Influence Of Compensation And Employee Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance In PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember*

Lia Febriani, Sudarsih, Krishnabudi  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember  
Jln. Kalimantan No. 37, Jember 68121  
[Avrihya90@yahoo.co.id](mailto:Avrihya90@yahoo.co.id)

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh yang signifikan pada variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja; menganalisis pengaruh yang signifikan pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja; menganalisis pengaruh yang signifikan pada variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan; menganalisis pengaruh yang signifikan pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan; menganalisis pengaruh yang signifikan pada variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 56 responden karyawan manajerial. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan analisis data yaitu Analisis Jalur (*Path Analysis*). Berdasarkan hasil analisis jalur atau *path analysis* menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai sebesar 0,441. Variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai sebesar 0,378. Variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,432. Variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,397. Yang terakhir, variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,354.

**Kata Kunci:** kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

#### Abstract

This study aims to analyze a significant effect on the variable compensation on Job Satisfaction; analyze significant effect on the variable Work Motivation on Job Satisfaction; analyze significant effect on the variable compensation of the Employee Performance; analyze significant influence on work motivation variables on Employee Performance; analyze significant effect on job satisfaction variables on Employee Performance. This study was conducted with 56 respondents to the questionnaire spread managerial employees. Type of research is the study explanation (*explanatory research*) by using the data analysis Analysis Path (*Path Analysis*). Based on the results of path analysis or path analysis showed that the variable compensation (X1) has a significant direct effect on job satisfaction (Z) with a value of 0.441. Motivation variable (X2) has a significant direct effect on job satisfaction (Z) with a value of 0.378. Variable compensation (X1) has a significant direct effect on employee performance (Y) with a value of 0.432. Motivation variable (X2) has a significant direct effect on employee performance (Y) with a value of 0.397. Lastly, job satisfaction variables (Z) a significant direct effect on employee performance (Y) with a value of 0.354.

**Keywords :** *compensation , work motivation , job satisfaction, employee performance*

#### Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang mengelola hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Manajemen

sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Tanpa manajemen sumber daya manusia yang baik maka tidak akan diperoleh karyawan yang mampu dan mau bekerja dengan semangat kerja yang tinggi.

Permasalahan yang banyak dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu cara untuk memperbaiki kinerja karyawan agar memiliki kinerja yang optimal adalah melalui pemberian kompensasi serta pemberian motivasi kerja. PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember merupakan salah satu penghasil tembakau cerutu terbesar di Jawa Timur. PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember pada tahun terakhir sedang mengalami penurunan kinerja karyawan manajerial dikarenakan target laba yang tidak tercapai. Kemungkinan hal ini disebabkan oleh beberapa hal diantaranya kurang menariknya kompensasi keuangan langsung berupa insentif yang diterima karyawan manajerial. Atas dasar fenomena tersebut maka penelitian ini bermaksud untuk meneliti mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember.

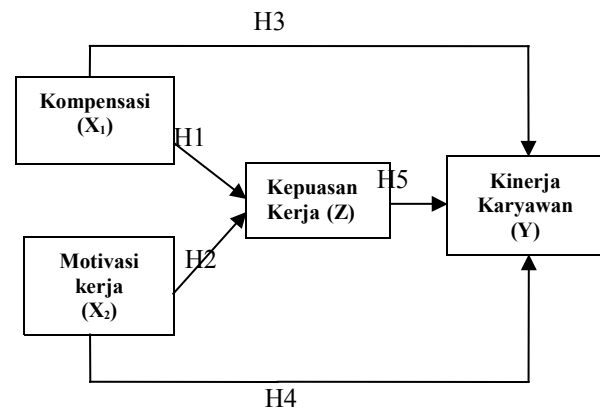
Manajemen berupaya melakukan segala cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui kompensasi, baik itu kompensasi finansial maupun non finansial. Adapun beberapa bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, insentif. Sedangkan untuk kompensasi non finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, serta lingkungan kerja yang mendukung. Kompensasi finansial berupa gaji biasanya diberikan rutin setiap bulannya. Selain itu untuk menjaga kinerja karyawan manajemen juga memberikan imbalan diluar gaji. Imbalan diluar gaji diberikan agar karyawan merasa puas dan berdampak pada kinerja karyawan yang terus meningkat. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Moehariono (2012:263) mengemukakan bahwa program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena dapat menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja.

Pemberian insentif serta motivasi kerja yang tinggi oleh pihak manajemen akan menimbulkan kepuasan kerja pada pekerjaannya yang akan berakibat meningkatnya kinerja karyawan dan dengan meningkatnya kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat selalu tercapai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini diberi judul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember".

### Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual  
Sumber: data diolah

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H<sub>1</sub> :Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember.
- H<sub>2</sub> :Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember.
- H<sub>3</sub> :Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember.
- H<sub>4</sub> :Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember.
- H<sub>5</sub> :Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember.

### Metode Penelitian

#### Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Metode analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Penelitian ini menggunakan penelitian survey yang merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun dan Efendi, 1995:255).

#### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis dan sumber data yaitu :

Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Hasan, 2002:82). Data ini diperoleh melalui wawancara serta kuesioner yang telah dipersiapkan terlebih dahulu oleh peneliti dan dijawab para responden, yaitu karyawan manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember yang berjumlah 56 karyawan. Serta hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti.

Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan, laporan-laporan penelitian terdahulu atau internet (Hasan, 2002:82). Data ini diperoleh dari arsip atau laporan yang tersedia pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember.

### Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2006:134) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada di dalam penelitian, maka penelitiannya adalah penelitian populasi. Jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember adalah 2.137 karyawan, dimana 2.081 karyawan non manajerial dan 56 karyawan manajerial. Tetapi populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan manajerial yang berjumlah 56 karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Kuncoro, 2007:40). Karena populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 orang dan kurang dari 100 maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi atau sensus.

### Metode Analisis Data

#### Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui salah satu atau lebih variabel perantara (Sarwono, 2006:147).

## Hasil Penelitian

### Deskripsi Variabel Penelitian

Deskriptif responden membahas mengenai karakteristik individual responden. Karakteristik tersebut akan diuraikan menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja karyawan manajerial.

### Jenis Kelamin

Karyawan manajerial PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember tidak dibatasi oleh aspek jenis kelamin. Oleh sebab itu baik laki-laki maupun perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi karyawan manajerial.

**Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	39	69,64
2	Wanita	17	30,36
Jumlah		56	100

Sumber: data primer, 2014.

### Tingkat Pendidikan

Pendidikan formal merupakan salah satu wadah dimana seseorang memperdalam ilmu yang dikehendakinya. Oleh sebab itu, pendidikan formal kerap menjadi salah satu tolak ukur perusahaan dalam mempekerjakan karyawan.

**Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SLTA	29	51,79
2	D3	1	1,79
3	S1	26	46,42
Jumlah		56	100

Sumber: data primer, 2014.

### Masa kerja

Masa kerja merupakan masa pengabdian kerja karyawan terhadap PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember.

**Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	0-5 tahun	4	7,14
2	6-10 tahun	22	39,29
3	11-15 tahun	11	19,64
4	> 15 tahun	19	33,93
Jumlah		56	100

Sumber: data primer, 2014.

### Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

Berikut ini merupakan tabel hasil analisis jalur :

**Tabel 4. Hasil Output Analisis Jalur**

Pengujian	Variabel	B	$t_{hitung}$	Sig.	Keterangan
Z	X1	0,441	4,074	0,000	Signifikan

	X2	0,378	3,494	0,001	Signifikan
	X1	0,276	2,342	0,023	Signifikan
Y	X2	0,264	2,405	0,020	Signifikan
	Z	0,354	2,788	0,007	Signifikan

Sumber : data diolah

## Pembahasan

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel hasil analisis jalur (*Path Analysis*) dapat dilihat untuk pengujian variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,441 dengan  $p$ -value sebesar 0,000. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil daripada  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kepuasan kerja ( $Z$ ). Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Handoko (2001:155) yang menyatakan bahwa suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Tika (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel hasil analisis jalur (*Path Analysis*) dapat dilihat untuk pengujian variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,378 dengan  $p$ -value sebesar 0,001. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil daripada  $\alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kepuasan kerja ( $Z$ ). Hasil penelitian ini mendukung teori Sutrisno (2009:147) yang menyatakan bahwa timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah dicapai, maka akan merasa puas. Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Suryana *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel hasil analisis jalur (*Path Analysis*) dapat dilihat untuk pengujian variabel kompensasi terhadap kinerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,276 dengan  $p$ -value sebesar 0,000. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil daripada  $\alpha$  ( $0,023 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). Hasil penelitian ini mendukung teori Sutrisno (2009:189) yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja, perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri. Selain itu hasil penelitian ini juga

mendukung penelitian Ariana *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel hasil analisis jalur (*Path Analysis*) dapat dilihat untuk pengujian variabel motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,264 dengan  $p$ -value sebesar 0,020. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil daripada  $\alpha$  ( $0,020 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). Hasil penelitian ini mendukung teori Hasibuan (2007:92) yang menyatakan bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Kusumah (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel hasil analisis jalur (*Path Analysis*) dapat dilihat untuk pengujian variabel kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,354 dengan  $p$ -value sebesar 0,007. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil daripada  $\alpha$  ( $0,007 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja ( $Z$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). Hasil penelitian ini mendukung teori Strauss dan Sayles dalam (Handoko, 2001:196) yang menyatakan bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Wardani (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### Perhitungan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menghitung Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) :

- 1) Pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kepuasan kerja ( $Z$ )  
 $DE_{ZX1} : X_1 \rightarrow Z = 0,441$  atau 44,1%
- 2) Pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kepuasan kerja ( $Z$ )  
 $DE_{ZX2} : X_2 \rightarrow Z = 0,378$  atau 37,8%
- 3) Pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ )  
 $DE_{YX1} : X_1 \rightarrow Y = 0,276$  atau 27,6%
- 4) Pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )  
 $DE_{YX2} : X_2 \rightarrow Y = 0,264$  atau 26,4%

- 5) Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)  
 $DE_{YZ} : Z \rightarrow Y = 0,354$  atau 35,4%

Menghitung Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE) :

- 1) Pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z).  
 $IE_{YZX1} : X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,441).(0,354) = 0,156$   
atau 15,6%
- 2) Pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z).  
 $IE_{YZX2} : X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,378).(0,354) = 0,133$   
atau 13,3%

Menghitung Pengaruh Total (*Total Effect* atau TE) :

- 1) Pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z).  
 $TE_{YZX1} : DE_{YX1} + IE_{YZX1} = 0,276 + 0,156 = 0,432$   
atau 43,2 %
- 2) Pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z).  
 $TE_{YZX2} : DE_{YX2} + IE_{YZX2} = 0,264 + 0,133 = 0,397$   
atau 39,7%

## Kesimpulan dan Keterbatasan Penelitian

### Kesimpulan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin menarik insentif yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan pada karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan manajerial akan meningkatkan kinerja karyawan manajerial PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan manajerial akan meningkatkan kinerja karyawan manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan sebaik-baiknya, tetapi masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

Peneliti hanya meneliti sampel karyawan manajerial, diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel dengan meneliti karyawan non manajerial.

## Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember yang bersedia meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner sehingga dapat mendukung penulis hingga terselesainya karya ilmiah ini

## Daftar Pustaka

- Ariana dan Riana. 2013. "Pengaruh Kepemimpin an Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud Gianyar". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol.7* (1): 121-136.
- Arikunto, S. 2006. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta : Rineka Cipta.
- Handoko, H. 2001. **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal. 2002. **Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya**. Penerbit GhaliaIndonesia. Bogor.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. **Organisasi dan Motivasi**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro. 2007. **Metode Kuantitatif**. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kusumah, Normanita. 2012. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada KFC Kabupaten Jember. *Skripsi*. Jember : Universitas Jember.
- Moeheriono. 2012. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Singarimbun dan Effendi. 1995. **Metode Penelitian Survai**. Jakarta: LP3ES.
- Sarwono, Jonathan. 2006. **Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS**. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suryana, Haerani dan Taba. 2011. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Di Divisi Tambang PT. Inco Sorowako)". *E-Jurnal Universitas Hasanuddin*, p 1-16.
- Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Jember. *Skripsi*. Jember : Universitas Jember.
- Wardani. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Serta Kinerja Karyawan pada PG. Olean. *Skripsi*. Jember : Universitas Jember.