

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Egi Saputro¹, Ahmad Darda²

¹STIE Muhammadiyah Jakarta, egi.kramat16@yahoo.com

²STIE Muhammadiyah Jakarta, ahmaddarda556@yahoo.co.id

ABSTRAK

Kurangnya motivasi kerja pegawai honorer, serta masih kurangnya tingkat pemberian kompensasi terhadap pegawai honorer menjadi dasar dalam melakukan penelitian ini yang mana bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada Rumah Sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling yaitu tidak semua anggota populasi dapat dipilih menjadi sampel jumlah sampel diambil yaitu menggunakan rumus slovin dan mendapatkan sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil pengujian motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Rumah Sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta. Semakin baik motivasi kerja dan semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja

ABSTRACT

The main problem to be examined in this study is that there is still a lack of work motivation of honorary employees, as well as a lack of levels of compensation for temporary employees. So this study aims to determine whether work motivation and compensation affect the performance of honorary employees at the Infection Hospital Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta. The sampling technique in this study uses non-probability sampling technique that is not all members of the population can be selected as samples. This technique is carried out because there is a large population of more than 100 respondents, so the number of samples is taken using Slovin formula and getting a population of 60. Analysis of the data used is multiple regression analysis. The results of testing work motivation and compensation have a positive and significant influence on the performance of honorary employees at the Infection Hospital Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta.

Keywords: Work Motivation, Compensation, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, generatif, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity dan imagination. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Gunawan (2018) Sumber daya manusia yang berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team akan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Karena itu pimpinan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan pegawai yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif. Penetapan target-target spesifik dalam kurun waktu tertentu tidak hanya bersifat kuantitatif tetapi juga bersifat kualitatif misalnya, dengan pengembangan diri untuk menguasai pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan dengan tingkat kompetensi yang makin baik.

Begitu pula yang dilakukan oleh Rumah Sakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta yang selalu berusaha membuat karyawan baik itu karyawan tetap maupun karyawan honorer untuk mendapatkan perhatian dalam segi kesejahteraan karyawan demi meningkatkan kinerjanya, akan tetapi melalui pengamatan yang dilakukan pada Rumah Sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta ditemukan kecenderungan penurunan kinerja pegawai honorer, hal ini ditandai dengan terdapat beberapa pegawai honorer yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga menyebabkan banyak pekerjaan yang terbengkalai. Berdasarkan hasil pengamatan disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan honorer Rumah Sakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta adalah motivasi dan kompensasi. Pengungkapan motivasi dan kompensasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja juga dikemukakan oleh Sahidaria (2015) yang menyatakan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, begitu pula dengan penelitian yang dilakukan Prakoso (2016) yang menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Aromega *et.al* (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sehingga terdapat gap dari hasil penelitian yang telah dilakukan, oleh karena itu diperlukan suatu kajian yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan apakah faktor motivasi dan kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer Rumah Sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta. Berdasarkan paparan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya permasalahan tersebut diduga adanya pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai honorer pada rumah sakit penyakit infeksi prof. dr. sulianti saroso Jakarta.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi

Menurut Hasibuan (2011:141) Motivasi berasal dari kata Latin (*movere*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Menurut Winardi (2011:6), Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Kompensasi

Menurut Veithzal Rivai (2011:357), menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sedangkan, menurut Sutrisno (2012:182), mengemukakan bahwa kompensasi adalah dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan dimaksudkan untuk mendapatkan pemeberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Menurut Sutrisno (2012:182), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seseorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.

Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Pengembangan Hipotesis

Penelitian yang dilakukan Hasbullah dan Rumansyah (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja karyawan. Kasmir (2016, p.190) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dibuat hipotesis penelitian pertama yaitu:

H1: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer Pada Rumah sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta.

Catherine Nathania (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Bandar Lampung. Berdasarkan penelitiannya adalah variable bebas yaitu kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan. Muhimatur Rofi'ah (2012) telah mengadakan suatu penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada PT.Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang. Berdasarkan penelitiannya adalah variable bebas yaitu kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dibuat hipotesis penelitian kedua yaitu:

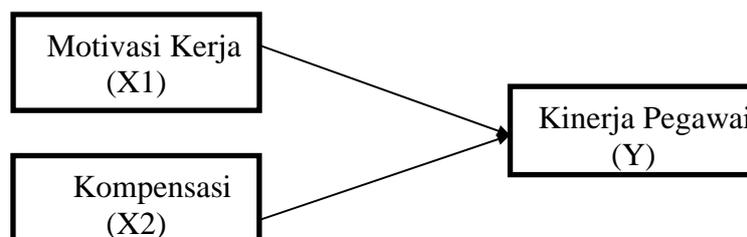
H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer Pada Rumah sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta.

Sahidaria (2015) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buri Sonikijaya Padang. Berdasarkan penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan begitu pula dengan motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Medi Prakoso (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan percetakan Art Studio Jakarta Pusat. Berdasarkan penelitiannya adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dibuat hipotesis penelitian kedua yaitu:

H3: Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai honorer Pada Rumah sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta.

Berdasarkan keterkaitan teori antar variable dan peneliti sebelumnya maka dibuat kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Responden yang dijadikan dalam penelitian ini adalah pegawai honorer Rumah Sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta dengan jumlah sample sebanyak 60 responden. Berikut ini adalah variabel, indikator yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Instrumen
1	Motivasi Kerja (X_1) (Mangkunegara, 2013:89)	1. Usaha Untuk Maju 2. Pemanfaatan Waktu 3. Ketekunan 4. Kerja Keras 5. Orientasi Masa Depan	Skala Likert	Kuesioner
2	Kompensasi (X_2) (Veithzal Rivai (2011:357)	1. Gaji 2. Bonus 3. Insentif 4. Fasilitas 5. Asuransi 6. Tunjangan	Skala Likert	Kuesioner
3	Kinerja (Y) (Mangkunegara 2013:75)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Keandalan 4. Sikap Kerja	Skala Likert	Kuesioner

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi pada output SPSS, jika signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima dan sebaliknya (Wati, 2017).

HASIL PENELITIAN**Karakteristik Responden**

Responden yang paling banyak berpartisipasi pada penelitian ini berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 39 orang (65%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang (35%). Yang mana usia antara 20 – 25 sebanyak 24 orang (40%), responden pada usia antara 26 – 30 sebanyak 17 orang (28%), responden pada usia antara 31 – 35 sebanyak 13 orang (22%), dan juga responden yang berusia diatas 35 tahun sebanyak 6 orang (10%). Kemudian responden pada masa kerja antara 1 – 5 tahun sebanyak 42 orang (70%), sedangkan responden pada masa kerja antara 6 – 10 tahun sebanyak 18 orang (30%), dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 38 orang (63%), responden dengan pendidikan D3 sebanyak 12 orang (20%), sedangkan responden dengan pendidikan S1 sebanyak 10 orang (17%).

Analisis Data**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur melaksanakan fungsi ukurnya. Uji validitas digunakan dengan menggunakan metode

Product Moment Pearson. Bila dari hasil pengujian lebih besar dari 0,30 ($r \geq 0,30$) instrumen dikatakan valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Statistics.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan 1	0,642	Valid
Pernyataan 2	0,656	Valid
Pernyataan 3	0,603	Valid
Pernyataan 4	0,554	Valid
Pernyataan 5	0,477	Valid
Pernyataan 6	0,677	Valid
Pernyataan 7	0,561	Valid
Pernyataan 8	0,712	Valid
Pernyataan 9	0,602	Valid
Pernyataan 10	0,568	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Program SPSS

Berdasarkan tabel diatas dari hasil uji valliditas variabel motivasi kerja menunjukkan hasil yang valid karena nilai korelasi pearson diatas 0,30. Maka dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk variabel motivasi kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pernyataan 1	0,624	Valid
Pernyataan 2	0,633	Valid
Pernyataan 3	0,588	Valid
Pernyataan 4	0,564	Valid
Pernyataan 5	0,363	Valid
Pernyataan 6	0,569	Valid
Pernyataan 7	0,625	Valid
Pernyataan 8	0,354	Valid
Pernyataan 9	0,467	Valid
Pernyataan 10	0,559	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Program SPSS

Berdasarkan tabel diatas dari hasil uji valliditas variabel motivasi kerja menunjukkan hasil yang valid karena nilai korelasi pearson diatas 0,30. Maka dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk variabel kompensasi.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan 1	0,610	Valid
Pernyataan 2	0,642	Valid
Pernyataan 3	0,558	Valid
Pernyataan 4	0,662	Valid
Pernyataan 5	0,545	Valid
Pernyataan 6	0,501	Valid
Pernyataan 7	0,680	Valid
Pernyataan 8	0,417	Valid

Pernyataan 9	0,584	Valid
Pernyataan 10	0,319	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Program SPSS

Berdasarkan tabel diatas dari hasil uji valliditas variabel motivasi kerja menunjukan hasil yang valid karena nilai korelasi pearson diatas 0,30. Maka dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk variabel kinerja karyawan.

Uji Realibilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Menurut Wati (2017) menyatakan bahwa jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar $> 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik, relibel, atau terpercaya.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach Alpha
Motivasi Kerja	10 Item	0,806
Kompensasi	10 Item	0,720
Kinerja Pegawai	10 Item	0,717

Sumber : Hasil Olah Data Program SPSS

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas diatas pada variabel motivasi kerja, kompensasi dan kinerja pegawai, uji reliabilitas diatas pada seluruh variabel menunjukkan nilai cronbach's alpha berada di atas 0.60. dari hasil tersebut maka alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat dan dapat diandalkan.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Hasil Uji Parsial (Uji F)

Uji T dilakukan untuk menguji secara parsial apakah motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara parsial atau masing - masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer (Y) pada Rumah Sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta. Sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,113	3,337		3,331	,002
Motivasi (X1)	,316	,083	,382	3,798	,000
Kompensasi (X2)	,405	,087	,471	4,683	,000

Sumber : Hasil Olah Data Program SPSS

Berdasarkan dari hasil tabel output model summary diatas, nilai dari koefisien R sebesar 0,689 yang artinya variabel motivasi kerja dan kompensasi memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai honorer pada Rumah Sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta, untuk hasil R^2 square sebesar 0,475 atau 47,5 %. Artinya variabel motivasi kerja dan kompensasi dapat menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai honorer dengan hasil kontribusi sebesar 47,5 %. Sedangkan sisanya untuk 52,5 % dijelaskan untuk variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian uji parsial (uji t) hipotesis X1 diperoleh bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 3,798 dan t tabel sebesar 2,002 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung peneliti sebelumnya Kori Pratiwi (2010) yaitu terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang. Artinya dari kedua penelitian yang telah dilakukan motivasi sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian uji parsial (uji t) hipotesis X2 diperoleh bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 4,683 dan t tabel sebesar 2,002 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial dapat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil dari penelitian sebelumnya Catherine Nathania (2016) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung. Berdasarkan penelitiannya adalah variabel bebas yaitu kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Artinya dari kedua penelitian yang telah dilakukan kompensasi sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai F hitung sebesar 25,805 nilai ini lebih besar dari nilai F tabel 3,18 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi 3,798, sedangkan kompensasi 4,683.

Hasil penelitian ini mendukung peneliti sebelumnya Medi Prakoso (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. Artinya dari kedua penelitian yang telah dilakukan motivasi kompensasi sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Secara empiris, dari hasil pengujian diperoleh bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut. Hasil pengujian pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik pemberian kompensasi yang diberikan pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut. Motivasi dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja perusahaan. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan pemberian kompensasi yang adil maka kinerja pegawai honorer yang ada di Rumah Sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta akan meningkat.

Adapun saran dari hasil penelitian ini, perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja dan pemberian kompensasi yang baik agar kinerja karyawan meningkat signifikan. Ketika kinerja karyawan meningkat maka berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja Rumah Sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta. Keterbatasan penelitian ini hanya menguji dua factor penentu kinerja pegawai yaitu motivasi kerja dan kompensasi, masih banyak variable lain di luar model penelitian yang menjadi factor penentu kinerja pegawai. Untuk itu diharapkan peneliti yang akan datang menambahkan jumlah variable independent.

REFERENSI

- Aromega, Tanod Nanda, (2019) *Articles* Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. Universitas Sam Ratulangi, Indonesia
- Gunawan, Andri. (2018). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPP Setiabudi Jakarta Selatan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen* Volume 8 Nomor 1. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Jakarta.
- Hasbullah, R., & Rumansyah, H. B. (2011). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Outlet PT . Sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Karawang, 9(1), 548–559.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Nathania, Catherine. (2016) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Bandar Lampung (Skripsi). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung
- Prakoso, Medi. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio. *Skripsi*. Jakarta Pusat: Universitas Bung Karno.
- Rivai, Veithzal. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Rofi'ah, Muhimatur, (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang). Skripsi Program Sarjana, Jurusan Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Sahidaria (2015) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Buri Sonikjaya Padang, *Jurnal Universitas Taman Siswa Padang*
- Sahidaria (2015) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Buri
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Biroksi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama



- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Wati, L.N. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis Terapan, Aplikasi SPSS, EVIEWS, Smart PLS, dan AMOS*. Percetakan Mujahid: Bandung
- Winardi. (2011). *Motivasi Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Grafindo Persada.