

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT AMANDRAYA KABUPATEN NIAS SELATAN

Perlip Purwanto Laia¹, Paskalis Dakhi², Reaksi Zagoto³

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden sebanyak 31 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi (X) terhadap motivasi kerja (Y) yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 3.735 > t_{tabel} 1,696$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,32 (32%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 0,32% keragaman variabel terikat (Motivasi Kerja) dapat dijelaskan variabel bebas (Kompensasi) sedangkan sisanya 68% dipengaruhi oleh variabel lain. Dimana kompensasi mengalami peningkatan 1 satuan maka motivasi kerja pegawai akan meingkat sebesar 0,419.

Kata Kunci: *Kompensasi, Motivasi kerja.*

A. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi pemerintah di tuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan didalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi.

Organisasi harus didukung oleh sumber daya manusia yang baik karena sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menjalankan usaha atau kegiatan didalam instansi tersebut. Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan

¹ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (purwanto.laia97@gmail.com)

² Dosen Tetap STIE Nias Selatan (dakhi20paskalis@gmail.com)

³ Dosen Tetap STIE Nias Selatan (zagotorea@gmail.com)

kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan.

Untuk itu, seorang pemimpin harus dapat mengolah sumber daya- sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam mengelola sumber daya manusia. Dalam kondisi seperti ini bagian kepegawaian dituntut harus selalu mempunyai strategi untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang cakap yang diperlukan oleh suatu instansi/organisasi. Untuk mendapatkan pegawai yang profesional dan berintegritas pemimpin harus melibatkan seluruh pegawai dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi untuk mengetahui kemampuan dan keahlian setiap pegawai. Salah satu indikator yang digunakan organisasi untuk melihat apakah sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sudah memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya adalah dengan melihat bagaimana tingkat motivasi pegawai dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan dan kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik lagi akan semakin mudah tercapai.

motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapainya pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Pemberian kompensasi kepada pegawai maka dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi yang layak dan memadai oleh organisasi. Pimpinan harus mampu memberikan perhatian lebih kepada para pegawainya agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Tentunya hal ini membutuhkan motivasi kerja yang tinggi dari diri pegawai sendiri. Dimana peran dari pemberian kompensasi yang dilakukan oleh pimpinan ini berkaitan dengan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada Kantor Camat Amandraya Kab. Nias Selatan terdapat fasilitas kantor yang masih kurang sehingga pegawai kurang termotivasi dalam mengerjakan pekerjaan kantor, masih kurang terciptanya rasa kekeluargaan di antara sesama kerja dalam penyelesaian pekerjaan sehingga menurunkan motivasi kerja pegawai, tidak ada penghargaan bagi pegawai yang melakukan pekerjaan

dengan baik dan tepat waktu sehingga pegawai kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan kantor, gaji ke-13 belum dicairkan, tunjangan pegawai dipotong dialihkan ke dana sosial terkait penanganan covid-19 .

Dengan melihat kondisi tersebut, maka peneliti berkeinginan untuk membahas tentang **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja pegawai Di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan”**.

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Kompensasi

Kompensasi mengambil peranan penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Besarnya tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas pegawai terhadap organisasi. Menurut Hariandja (2002: 244) mengemukakan bahwa “kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya uang makan, uang cuti.” Menurut Hasibuan (2003: 118) bahwa “kompensasi adalah semua pendapatan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi”.

Menurut Nawawi (2003: 315) mengatakan bahwa “kompensasi berarti penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja”.

Berdasarkan teori diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh pegawai atas pelaksanaan pekerjaan tepat waktu dan kontribusi tenaga dan pikiran yang telah dikembangkan pada organisasi atau imbalan jasa yang diterima pegawai atas yang diberikan kepada organisasi baik yang berbentuk barang langsung atau tidak langsung seperti gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti.

Konsep Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan instansi mencapai tujuannya. Motivasi kerja menurut Siagian dalam Krisnawati (2012) sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-basarnya demi keberhasilan organisasi mencapai

tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Mangkunegara (2007:61) “motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong pegawai mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi”. Motivasi kerja yang diperoleh pegawai menjadi faktor penentu dalam keberhasilan suatu organisasi. Pada dasarnya, proses motivasi dapat digambarkan seperti saat pegawai tidak puas akan mengakibatkan suatu ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan untuk memenuhi kebutuhannya.

Berdasarkan teori diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sebagai daya dorong untuk menciptakan kegairahan pegawai dalam melakukan segala aktifitas kerjanya dengan baik sesuai kemampuan dan keahlian yang didasari dari diri pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dengan semaksimal mungkin.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Organisasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar pada intunya berkisar sekitar imbalan, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, dimana hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Peencapaian tujuan motivasi kerja sebagaimana diharapkan menghasilkan hasil kerja yang efisien, baik bagi diri individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi. Menurut Hasibuan dalam Juliao (2018) mengatakan bahawa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi, dimana motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya pegawai kearah pencapaian sasaran. Sehingga seorang pegawai menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan harapan pegawai maka akan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Sarinadi dalam Siska (2014) mengatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai salah satunya dengan pemberian kompensasi yang layak dan memadai oleh organisasi. Pemimpin harus memberikan perhatian lebih kepada para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan secara semaksimal, tentu hal ini membutuhkan motivasi kerja tinggi dari diri pegawai. Dimana pemberian kompensasi yang dilakukan oleh organisasi seiring dikaitkan dengan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis menyimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sangat erat sekali, jika kompensasi diberikan kepada pegawai yang melakukan pekerjaan lebih atau mencerminkan ukuran karya/kerjanya lebih diantara para pegawai maka pegawai akan terus termotivasi dalam melakukan pekerjaannya setiap waktu dan menunjang pertumbuhan dan perkembangan sebuah organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Siagian (1997: 116) antara lain:

- a. Kondisi lingkungan kerja, adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai, merupakan alat motivasi yang ampuh untuk mendorong para pegawai dapat bekerja dengan baik.
- c. Supervise yang baik, merupakan memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan, hal ini bisa membuat para pegawai akan mau bekerja keras untuk organisasi.
- e. Status dan tanggung jawab, merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan akan rasa sebuah pencapaian.
- f. Peraturan yang fleksibel

Menurut Robbins (2003: 156) beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain:

1. Individu dengan segala unsur-unsurnya, kemampuan dan keterampilan, kebiasaan, system nilai yang dianut, pengalaman traumatis, latar belakang kehidupan social budaya, tingkat kedewasaan.
2. Situasi dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan, persepsi individu terhadap kerja, harapan dan cita-cita dalam kerja itu sendiri, persepsi bagaimana kecakapannya terhadap kerja, kemungkinan timbulnya perasaan cemas, perasaan bahagia yang disebabkan oleh pekerjaan.
3. Proses penyesuaian yang dilakuksn oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya.

4. Pengaruh yang datang dari berbagai pihak, pengaruh dari sesama rekan, kehidupan kelompok maupun tuntutan atau keinginan kepentingan keluarga, pengaruh dari berbagai hubungan diluar pekerjaan.

Berdasarkan teori diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan, perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi.

Indikator Kompensasi

Istilah kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan jasa atas tenaga atau kontribusi yang diberikan oleh pegawai untuk kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Rivai (2011: 57) adapun indikator kompensasi yaitu

1. Gaji, merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi.
2. Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena melebihi standar yang ditentukan.
3. Tunjangan, seperti asuransi kesehatan, jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas yang memadai seperti laptop/ komputer, meja, kursi, tempat parker khusus.

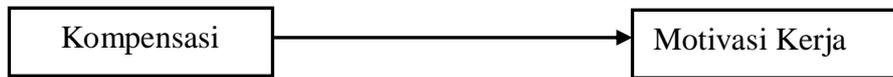
Indikator Motivasi Kerja

Menurut Komaruddin dalam Mulyadi (2010), kebutuhan akan motivasi kerja dijabarkan dalam sub indikator yang meliputi:

1. Semangat kerja
Semangat kerja adalah keinginan diri untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang diharapkan. Semangat kerja bisa timbul dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar. Setiap orang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam melakukan suatu pekerjaan perlu adanya semangat kerja.
2. Loyalitas kerja
loyalitas kerja adalah sikap kesetiaan, kesanggupan melaksanakan dan mengamalkan sesuatu disertai dengan tanggung jawab dan kesadaran, serta berusaha membela perusahaan dari tindakan yang merugikan organisasi. Mengacu pada pengertian tersebut maka loyalitas memiliki beberapa unsur antara lain: adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan, tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan.

3. Perasaan bangga dengan tercapainya sasaran/ target
4. Kebebasan penyampaian pendapat dan gagasan
5. Pengembangan potensi dan kemampuan

Kerangka Berpikir



Sumber: Hasil Olahan Penulis (2020)

Keterangan:

Variabel Bebas (X) = Kompensasi

Variabel terikat (Y) = motivasi kerja

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara. Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan dalam penelitian maka hipotesis penelitian ini yakni “Diduga ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan”.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif yang menunjukkan hubungan kausal (sebab akibat). Menurut Sugiyono (2012: 59) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, artinya ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari 31 responden penelitian yakni pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan dan sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas (kompensasi) dengan variabel terikat (motivasi kerja). Adapun model persamaan menurut Umar (2008:114) yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel motivasi kerja

X = Variabel kompensasi

a = *intercept* (konstanta)

b = koefisien arah regresi

D. HASIL DAN PENELITIAN

Pengujian Hipotesis

Hasil penelitian diperoleh untuk variabel X terhadap Y dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (3,735) > t_{tabel} (1,696) dan tingkat signifikan $0,000 < (0,05)$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,32 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 32% keragaman variabel terikat (motivasi kerja) dapat dijelaskan variabel bebas (kompensasi) sedangkan sisanya 68% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Analisis dan Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai dikantor camat Amandraya dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 30,297 + 0,419X$$

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja

X = Kompensasi

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear diatas, maka koefisien regresi untuk (b_0) adalah sebesar 30,297. artinya untuk variabel nilai Kompensasi (X) bernilai nol. Nilai 0,419 merupakan nilai sebelum variabel bebas belum dioptimalkan. Selanjutnya, koefisien dari variabel motivasi kerja (b_1) sebesar 0,419 artinya pada saat kompensasi ditingkatkan sebesar 1 satuan maka motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 0,419 satuan.

Hasil penelitian yang diperoleh oleh penulis sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siska Putri Atika (2014) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Ilir Timur 1 Palembang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana dan begitu juga dengan penelitian sekarang. Hasil penelitian ini memperoleh nilai $t_{hitung} 3.735 > t_{tabel} 1,696$ dan begitu juga dengan penelitian yang sebelumnya $t_{hitung} 2,428 > t_{tabel} 1,69$. Sedangkan perbedaannya pada penelitian yang sekarang menggunakan total sampling sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan metode non probability sampling. Penelitian yang sekarang dilakukan di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan sedangkan penelitian yang sebelumnya dilakukan di Kantor Camat Ilir Timur 1 Palembang.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi mempengaruhi motivasi kerja pegawai Di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan dengan tingkat kepercayaan 95%. Karena nilai $t_{hitung} 3.735 > t_{tabel} 1,696$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y).
2. Selanjutnya hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa R^2 sebesar 32% variabel bebas (kompensasi) menjelaskan variabel terikat (Motivasi kerja) dan sisanya 68% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kepada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan, agar melengkapi seluruh fasilitas kantor sehingga pegawai lebih termotivasi dan semangat dalam melakukan pekerjaan kantor.
2. Kepada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan agar memperhatikan seluruh pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu serta memberikan penghargaan bagi mereka agar pegawai lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan kantor.
3. Kepada Kantor Camat Amandraya kabupaten nias Selatan agar meningkatkan interaksi atau komunikasi antar sesama rekan kerja untuk meningkatkan kepercayaan dan suasana menyenangkan di dalam ruang kerja, dengan komunikasi akan meningkatkan setiap anggota untuk saling membantu, saling mengadakan interaksi dan saling mempengaruhi sehingga akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini memberikan kontribusi untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, seberapa kuat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja, sehingga diharapkan penelitian yang akan datang lebih mendalami bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. Manajemen sumberdaya manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fendra, Nawa. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah NTT. *Jurnal AGORA*. Vol 5. No.3.
- Hariandja. 2002. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan. 2003. *Manajemen kompensasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- , 2005. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Juliao, Freitas. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Administrasi Di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timur Leste. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali*. Vol. 23 No. 1.

- Krisnawati. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas* 17 agustus 1994 Samarinda. Vol.2.
- Muliyadi. 2010. Pengaruh Displin kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros in yogyakarta. Skripsi. Program Studi Manajemen – Jurusan Manajem Vakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nawawi. 2003. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT Raja Grafindopersada.
- Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat.
- Rivai. 2011. *Manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta. Erlangga.
- Siagian. 1997. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT Raja Grafindopersada.
- Samsudin 2006. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta. PT Raja Grafindopersada.
- Sugiyono. 2012. Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis Bandung*. Alfabeta.
- Siska Putri, Atika. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Mustika Ratu Cabang Bandung. *Jurnal Fakultas Ekonomi. Januari 2006*.
- Sagita Sukma Haryani 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PY. Telekomunikasi Indonesia, TBK Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.25.No.1 Agustus 2015*
- Umar. 2008. *Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta. Rajawali.
- , 2009. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta. Rajawali.