

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BESEMAH
KOTA PAGAR ALAM**

Yadi Maryadi, S.E., M.Si.

Zulaiha, S.E., M.A.

Herma Diana, S.H., M.H.

Dosen STIE Lembah Dempo

E-mail: daenk.yadi87@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar Alam. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan observasi kuesioner dan studi pustaka. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 84 responden pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar Alam. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan jenis *sample random sampling* pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Berdsarkan pengujian secara parsial (Uji t), Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel yang mempengaruhi yaitu kompensasi 4,195 dengan Pvalue = 0.000, dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$. Dari hasil tersebut maka kriteria pengujian yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Pvalue < α yang artinya Hipotesis (H_0) dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian hipotesis uji t variabel kompensasi berpengaruh secara positif signifikan dan dapat diterima arah koefisien regresi positif artinya kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara persial terhadap motivasi kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagaralam. Dengan demikian hipotesis uji t variabel kompensasi berpengaruh secara positif signifikan dan dapat diterima arah koefisien regresi positif artinya kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara persial terhadap motivasi kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagaralam. Untuk memperbaiki motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Besemah.

Kata Kunci: *Kompensasi, Motivasi Kerja*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik (Yuniarsih & Suwatno,

2013). Kompensasi penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Program kompensasi juga penting bagi organisasi untuk mempertahankan pegawai atau agar pegawai mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada organisasi (Handoko, dikutip dalam Akmal *et*

al., 2012). Kompensasi yang dikelola secara benar akan membantu organisasi mencapai tujuan dan untuk mendapatkan, dan mempertahankan pekerja yang produktif. Karena itu, pengelolaan kompensasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang berpengaruh agar tujuan pemberian kompensasi bagi para pekerja dapat terwujud seperti yang di inginkan.

Mereka yang bekerja juga akan memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi. Ketika seseorang telah berkerja menyumbangkan tenaga dan pikirannya guna mencapai tujuan organisasi, maka seharusnya pula organisasi memberikan imbalan (kompensasi) demi mewujudkan tujuan pekerja (Yuniarsih & Suwatno, 2013). Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar Alam adalah milik pemerintah Kota Pagar Alam yang berdiri pada tahun 1954 di resmikan oleh wakil priseden RI DR. Mohmmad Hatta pada tahun 1958 dengan nama Rumah Sakit Umum Pagar Alam. Tahun 1972 berubah status menjadi Puskesmas Rawat inap Pagar Alam (Puskemas Pembina). Lalu berganti status hingga sekarang menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar Alam. Untuk meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat awal tahun 2012 Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar Alam

menerapkan pola pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (RSUD Besemah, 2016). Berdasarkan hasil observasi langsung, hasil pengamatan jumlah pegawai yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar Alam.

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai RSUD Besemah Kota Pagar Alam

No	Jenis Pegawai	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil	258 Orang
2.	Pegawai Non PNS	265 Orang

Sumber: RSUD Besemah, 2018

Dari jumlah data yang tertera di atas terdapat 258 orang pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 265 orang pegawai berstatus Non PNS atau tenaga sukarela jumlah keseluruhan Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar Alam berjumlah 253 orang pegawai. Berdasarkan hasil observasi atau pengamatan langsung beberapa fenomena yang terjadi antara lain. Pertama, Mengalami keterlambatan dalam pembayaran kompensasi berupa gaji kepada pegawai, dimana keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar Alam sedang mengalami kondisi buruk, terjadinya masalah pendapatan klaim BPJS terlambat sehingga pembayaran kompensasi kepada seluruh pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Besemah terlambat atau menjadi kecil. Kedua, Ketidakpuasan dalam menerima kompensasi.

Berdasarkan hasil survei wawancara kepada bendahara Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar Alam diperoleh informasi bahwa terdapat beberapa pegawai yang tidak puas dengan sistem pembagian kompensasi yang diberikan oleh

pihak Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar Alam, sehingga membuat motivasi kerja pegawai mengalami penurunan dan tidaknya semangat untuk bekerja. Ketiga, Pegawai sekedar mencari pengalaman kerja saja, menambah teman dan membantu perekonomian keluarga, Sementara itu hasil wawancara tentang motivasi kerja kepada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar Alam terdapat pegawai yang mengatakan bahwa mereka bekerja sebatas mencari pengalaman kerja saja, dan mencari teman serta mencari uang untuk membantu perekonomian keluarga mereka.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji lebih mendalam mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar Alam.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kompensasi

Kompensasi pegawai berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka. Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang ia berikan kepada organisasi. Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang (Yuniarsih & Suwatno, 2013). Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu

aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengeerobaran waktu, tenaga, dan pikiran yang telah di berikan mereka kepada perusaahaam (Saydam, dikutip dalam Sutrisno, 2017).

2.1.2 Tujuan dan Pentingnya Kompensasi

Pada dasarnya seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis. Secara fisik, seseorang menukarkan jasa tenaga dan pikirannya dengan uang (imbalan moneter) yang akan dipergunakan memenuhi sebagian besar kebutuhan pada tingkat dasar, kebutuhan makanan, pakaian, perumahan dan keperluan hidupnya. Ketika seseorang telah bekerja menyumbangkan tenaga dan pikirannya guna mencapai tujuan organisasi, maka seharusnya pulah, organisasi memberikan imbalan (kompensasi) demi mewujudkan tujuan individu yang bekerja (Yuniarsih & Suwatno, 2013).

Ketika seseorang telah bekerja menyumbangkan tenaga dan pikirannya guna mencapai tujuan organisasi, maka seharusnya pula organisasi memberikan imbalan Kompensasi demi mewujudkan tujuan individu yang bekerja. Melihat pentingnya kompensasi dalam sebuah organisasi karena kompensasi merupakan bentuk transaksi antar organisasi dengan karyawan Transaksi tersebut dapat di tinjau dari perspektif transaksi ekonomi, psikologi, sosial, politik dan etika (Castetter, dikutip dalam Yuniarsih & Suwatno, 2013).

1. Transaksi ekonomi adalah dengan imbalan terhadap jasa pegawai,

organisasi akan memproduksi lebih banyak dengan kualitas lebih baik, sedangkan pegawai memperoleh pendapatan yang memenuhi kebutuhannya.

2. Transaksi psikologis adalah pekerjaan menggambarkan sebuah kontrak psikologi antara manusia dengan organisasi dimana individu menukarkan beberapa tipe yang diinginkan organisasi dalam suatu bayaran dan sumber-sumber kepuasan lainnya.
3. Transaksi sosial adalah kompensasi menggambarkan sebuah transaksi sosial karena organisasi merupakan kumpulan orang-orang dan pekerjaan adalah sesuatu yang penting dalam hubungan antara individu dan organisasi.
4. Transaksi politis adalah kompensasi yang menggambarkan transaksi politik karena menyangkut penggunaan dan kekuatan pengaruh.
5. Transaksi etis adalah kompensasi menggambarkan transaksi etis dalam istilah kompensasi yang berkeadilan bagi organisasi dan pekerja.

Kompensasi memiliki fungsi untuk menjamin kehidupan yang layak bagi parah pekerja dan keluarganya. Dengan kompensasi, pekerja dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi dan anggota keluarganya. Selain itu, kompensasi mencerminkan imbalan atas jasa seseorang terhadap organisasi. Pada sisi lain, kompensasi berfungsi sebagai faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai (Yuniarsih & Suwatno, 2013).

Castetter (dikutip dalam Yuniarsih & Suwatno, 2013) menyebutkan bahwa tujuan kompensasi adalah:

1. Menarik dan mempertahankan pegawai tetap yang kompeten.
2. Memotivasi personel agar menunjukkan kinerja optimum.
3. Menciptakan insentif bagi pertumbuhan kompetensi individu.
4. Mengembangkan rasa percaya diri personel ke dalam maksud organisasi.
5. Membuat gaji sepadan dengan macam-macam personel.
6. Menetapkan sebuah struktur kompensasi secara kondusif.
7. Meminimalisasi pergantian personel dan sebagainya.

2.1.3 Bentuk-bentuk Kompensasi

Kompensasi yang di berikan oleh organisasi kepada pekerjanya terdapat dalam beberapa bentuk. Perbedaan desain dan stuktur kompensasi tersebut sesuai dengan karakteristik dan kemampuan organisasi (Yuniarsih & Suwatno, 2013).

Dessler, (dikutip dalam Yuniarsih & Suwatno, 2013) membagi kompensasi ke dalam tiga komponen, yaitu:

1. pembayaran uang, secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Pada dasarnya terdapat dua dasar penentuan upah pegawai:
 - a. Berdasarkan waktu
Pada umumnya pegawai di gaji atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaan, seperti karyawan pabrik atau buruh kasar biasanya dibayar atas dasar upah (*wages*) menurut jam kerja atau harian (sering disebut kerja harian).

Sedangkan seseorang pegawai di gaji (*salaried*) seperti para manajer, profesional, pegawai kesekretariatan dan administratif. Pegawai-pegawai seperti itu memperoleh kompensasi atas dasar seperangkat periode waktu (seperti minggu, bulan dan tahun) dan bukan menurut jam atau harian.

b. Upah borongan (*piecework*)

Upah borongan mengkaitkan kompensasi secara langsung dengan jumlah produksi atau jumlah potongan yang dihasilkan pegawai. Hal ini merupakan sistem pembayaran insentif yang paling populer. Dalam sebuah versi yang sederhana, misalnya upah pegawai jam-jaman di bagi menurut standar jumlah satuan yang dihasilkan dalam satu jam. Selanjutnya bagi tiap kelebihan satuan yang dihasilkan ia memperoleh upah insentif (per-potongan).

2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan-tunjangan ini di golongkan dalam paket kesejahteraan, di mana paket ini di berikan kepada seluruh pegawai berdasarkan keanggotaan mereka dalam perusahaan. ada jenis tunjangan yaitu:

a. Tunjangan bayaran suplemen

Menyediakan bayaran untuk tidak bekerja. Tunjangan ini meliputi asuransi ketunakaryaan, uang liburan dan hari libur, uang pesangon dan uang ketunakaryaan perlengkap.

b. Tunjangan asuransi

Merupakan jenis lain dari bentuk kesejahteraan pegawai. Kompensasi karyawan misalnya, bertujuan untuk menjamin

tersedianya penghasilan dan tunjangan medis dengan segera bagi korban kecelakaan kerja ataaau keluarga yang di tanggungunya tanpa mempersoalkan siapa yang salah. Pada umumnya perusahaan juga menyediakan asuransi jiwa dan perumahsakitan secara berkelompok, asuransi kecelakaan dan asuransi ketidak mampuan.

c. Tunjangan masa tua

Ada dua jenis tunjangan masa tua yakni jaminan sosial dan pensiun. Jaminan sosial tidak sekedar meliputi tunjangan masa tua, tetapi juga tunjangan ahli waris dan ketidak mampuan. Pensiun merupakan jaminan hari tua.

d. Tunjangan pelayanan

Pada umumnya bentuk kesejahteraan ini mencakup pelayanan makanan, kesempatan rekreasi, nasihat hukum, koperasi simpan pinjam dan penyuluhan.

3. Ganjaran non finansial (*nonfinansial rewards*) seperti hal-hal yang tidak mudah di kuantifikasi, yaitu ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes, dan kantor yang lebih bergengsi. Seperti misalnya : liburan ekstra ,kenaikan pensiun, perawatan gigi keluarga, pensiun lebih awal, 10 hari libur pada hari jumaat empat hari kerja seminggu, dan jam kerja lebih pendek.

Leklikwati (dikutip dalam Damayanti *et al.*, 2013) mengatakan bahwa kompensasi dapat di artikan sebagai suatu yang di terima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat di bagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain.

Sedangkan kompensasi non finansial seperti promosi, penghargaan, dan lain-lain.

Nawawi (dikutip dalam Yuniarsih & Suwatno, 2013) kompensasi itu terdiri dari :

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*) adalah upah / gaji tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) adalah imbalan diluar upah tetap yang dibayar kepada para pekerja atau anggota organisasi untuk meningkatkan kesejahteraannya.
3. Insentif adalah penghargaan atau imbalan yang di berikan untuk motivasi pekerja atau anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi.

Schuler (dikutip dalam Yuniarsih & Suwatno, 2013) mengemukakan dua bentuk kompensasi yaitu kompensasi moneter dan non moneter. Kompensasi moneter berupa uang sedangkan non moneter adalah imbalan dalam bentuk bukan uang seperti hadiah, fasilitas, dan lain-lain. Senada dengan hal tersebut, Werther & Davis mengatakan bahwa pengertian kompensasi lebih dari sekedar *wages* dan *salaries* (gaji pokok). Kompensasi meliputi juga intensif yang memotivasi pekerja dan menghubungkan biaya tenaga kerja dengan produktivitas. kompensasi lebih dari uang yang di bayar dalam bentuk *wages* (upah) , *salaries* (gaji) dan bonus. Kompensasi juga meliputi imbalan jasa intrinsik atau psikis seperti status, independensi, kekuasaan dan sebagainya.

2.1.4 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manejer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk di kerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang di inginkan (Hasibuan, 2016).

Motivasi pegawai ini sangat sulit, di antaranya karena hal-hal berikut:

1. Apakah yang mendorong seseorang bergairah bekerja?
2. Mengapa ada orang yang bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, sedangkan orang lain walaupun dia mampu, cakap, dan terampil, prestasi kerjanya rendah saja?
3. Alat motivasi apa yang harus diberikan supaya pegawai bersedia bekerja keras?

Untuk memotivasi pegawai, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang di inginkan pegawai. Orang yang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan yang di sadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak di-sadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani (Hasibuan, 2016).

Problem motivasi semakin rumit dan berkembang, karena kemajuan peradaban dan ilmu pengetahuan. Mayo melakukan penelitian yang di sebut *Hawthorne Studies* yaitu meneliti masalah manusia dan prilakunya tentang kemauan bekerjanya. Penelitian ini menciptakan suatu teori yang di sebut *Human Science Theory* yang isinya adalah (Mayo, dikutip dalam Hasibuan, 2016).

1. Masalah manusia hanya dapat diselesaikan secara manusiawi apabila menggunakan informasi dan alat-alat kemanusiaan pula.
2. Moral kerja atau semangat kerja besar peranan dan pengaruhnya terhadap produktivitas para pekerja. Moral adalah suatu keadaan yang berhubungan erat sekali dengan kondisi mental seseorang.
3. Prilaku yang baik/ wajar terhadap para karyawan lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas daripada tingkat upah yang besar, walaupun upah juga merupakan hal penting.

Teori Maslow mengemukakan bahwa manusia di motivasi oleh keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada. Teori kebutuhan manusia dapat di susun dalam hierarki 5 kebutuhan, sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological*)
Merupakan tingkat paling dasar yang di perkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan makan, minum, perumahan, tempat tidur, yang harus di penuhi oleh orang.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety*)
Maslow (dikutip dalam Sutrisno, 2017). setelah tingkat kebutuhan terpenuhi, maka seseorang

berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan di rasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi.

3. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)

Kebutuhan sosial yang sering pula di sebut dengan sosial *needs* atau *affiliation needs*, merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lain yang dapat memuhinya, bukan diri sendiri.

4. Kebutuhan pengakuan (*esteem*)

Setiap orang lain yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan *pristise* diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi puladalam kebutuhan akan *pristise* diri yang bersangkutan. Penerapan pengakuan atau penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupan di rasa lebih bahagia.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Kebutuhan aktualisasi merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

2.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

1. Kondisi lingkungan kerja.
2. Kondisi *social* lingkungan kerja.
3. Keterpenuhan kebutuhan dasar individu.

Harbani (dikutip dalam ahmad 2016) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Faktor eksteren.
 - a. Kepemimpinan dan tanggung jawab.
 - b. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
 - c. Komposisi yang memadai.
 - d. Adanya penghargaan akan prestasi.
2. Faktor interen.
 - a. Kematangan pribadi.
 - b. Tingkat pendidikan.
 - c. Keinginan dan harapan pribadi.
 - d. Kebutuhan terpenuhi.
 - e. Kelemahan dan keborosan dan kepuasan kerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu merupakan referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian terdahulu mengenai penelitian kompensasi dan motivasi kerja yaitu: Kusumastuti *et al.*, (2014) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tetap Direktorat Sumber Daya Manusia. Dikantor Pusat Pt. Pertamina (Persero). Hasil dari penelitiannya adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Pada Direktorat Sumber Daya Manusia Di PT (Kantor Pusat). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi

memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap motivasi pada pegawai Direktorat Sumber Daya Manusia Di PT Pertamina (Kantor Pusat). Namun hasil penelitian di nyatakan bahwa untuk kompensasi memiliki kontribusi yang termasuk rendah dalam menjelaskan atau mempengaruhi tingkat tinggi atau rendahnya motivasi pegawai pada Direktorat Sumber Daya Manusia Di PT Pertamina (Kantor Pusat).

Hendrianto (2015) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X. Hasil dari penelitiannya adalah penelitian ini di lakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Paboxin. Sampel yang di gunakan adalah random sampling dengan jumlah 100 responden . penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data untuk penelitian ini di-peroleh melalui kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Paboxin.

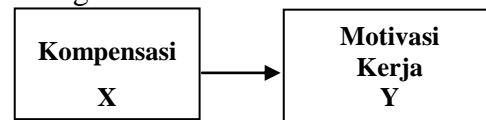
Damayanti *et al.*, (2013) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Hasil dari penelitiannya adalah Adanya pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Adanya pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi

kerja terhadap kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Pemberian kompensasi dari perusahaan sebaiknya disesuaikan dengan kinerja yang diciptakan oleh karyawan. Motivasi kerja yang di miliki juga sebaiknya bisa meningkatkan kinerja karyawan supaya tujuan perusahaan tercapai. Karyawan menerima kompensasi yang sudah di berikan perusahaan sesuai dengan hasil kinerja mereka, dan motivasi kerja yang karyawan miliki seharusnya tetap selalu ada pada diri karyawan saat bekerja sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat dan baik. Akmal *et al.*, (2012) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Displin Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah aceh Unsyiah. Hasil peneliti hipotesisi 1 menunjukkan bahwa kompensasi Tunjangan Prestasi Kerja (TPK) berpengaruh terhadap motivasi pegawai Sekretariat Daerah Aceh. Hasil penelitian hipotesis 2 menunjukkan kompensasi Tunjangan Prestasi Kerja (TPK) berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Aceh. Hasil penelitian hipotesis 3 menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Aceh. Hasil penelitian hipotesis 4 menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Aceh. Hasil penelitian hipotesis 5 menunjukkan kompensasi Tunjangan Prestasi Kerja (TPK) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Aceh. Hasil penelitian hopetesis 6 menunjukkan Tunjangan Prestasi Kerja (TPK) melalui motivasi berpengaruh terhadap

kinerja pegawai Sekretariat Daerah Aceh. Hasil penelitian hipotesis 7 menunjukkan kompensasi Tunjangan Prestasi Kerja (TPK) melalui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Aceh.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar Alam, maka konseptual penelitian ini ditunjukan oleh gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Kospetual Penelitian

3 METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta, mengetahui pengaruhnya. Penelitian telah dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar alam yang beralamat di JL. Ais Nasution No. 03 Kel. Alun Dua. Kec. Pagar Alam Utara Kota Pagar Alam.

Adapun jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode observasi , kuesioner dan studi pustaka. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar Alam. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan jenis

sample random sampling, yaitu pengambilan anggota sampel dan populasi di lakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian di lakukan bila anggota populasi di anggap homogen. Penentuan jumlah minimal sampling dihitung berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

$$n = \frac{523}{1+(523 \times 0.1^2)}$$

$$n = 83,9 \rightarrow = 84 \text{ orang}$$

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

e = Prosentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

Jadi sampel yang akan diteliti sebanyak 84 orang.

3.1 Metode Analisa Data

Dalam penelitian ini analisis data pada tahap awal dilakukan uji instrumen dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya untuk melakukan pengujian hipotesis, maka dilakukan Analisis regresi linier sederhana. Rumus analisis Regresi Linier Sederhana :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X : Kompensasi

Y : Motivasi Kerja

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

Rumus untuk mencari nilai b dan a

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

3.2 Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

3.2.2 Definisi Operasional

Kompensasi yaitu pemberian imbalan atau jasa kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang mereka keluarkan yang berbentuk kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, insentif.

Motivasi kerja adalah dorongan atau menggerakkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan

3.2.3 Indikator Penelitian

Tabel 3. Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Kompensasi	Kompensasi langsung	1. Berdasarkan waktu 2. Pembayaran secara langsung 3. Upah atau gaji 4. Bonus
	Kompensasi tidak langsung	1. Imbalan di luar upah 2. Berupa Asuransi 3. Menerima Seragam Bekerja 4. Dana pensiun
	Insentif	1. Memotivasi pekerja 2. Insentif pemerataan 3. Insentif berdasarkan prestasi
Motivasi Kerja	Motivasi Langsung	1. Pujian 2. Penghargaan 3. Tunjangan 4. Bonus
	Motivasi tidak langsung	1. Fasilitas Kerja 2. Tempat Kerja 3. Suasana Kerja 4. Penempatan Kerja

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Temuan Penelitian

4.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan kuesioner dapat diidentifikasi karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan empat karakteristik yaitu jenis kelamin, alamat, usia, dan pendidikan.

Dari seluruh sampel pegawai RSUD Besemah Kota Pagaralam sejumlah 84 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuisisioner yang diberikan. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang menjadi responden dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut::

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh, maka komposisi pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar alam sebagian besar laki-laki yaitu 33 orang atau sebanyak 39,3%. Sedangkan perempuan yaitu 51 orang atau sebanyak 60,7%. Banyaknya pegawai perempuan dibandingkan pegawai laki-laki dikarenakan pegawai perempuan sangat dibutuhkan pada ruangan tertentu, seperti ruang bersalin, ruang gizi dan sebagainya.

b. Alamat

Berdasarkan data yang diperoleh, pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar alam mayoritas berdomisili di Kota Pagar alam yaitu 81 orang atau sebanyak 96.4% sedangkan yang berdomisili di Luar Kota Pagar alam yaitu 3 orang atau sebanyak 3.6%.

c. Usia

Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh informasi bahwa mayoritas

pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar alam adalah berusia antara 20-40 tahun. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai adalah dalam katagori usia produktif, dan memiliki cukup pengalaman dimana seorang pegawai membutuhkan kondisi fisik, kecakapan, dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat.

d. Tingkat pendidikan ini juga berpengaruh pada komitmen pekerjaan, karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka wawasan seseorang juga akan semakin luas. Berdasarkan data diperoleh informasi bahwa mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan Diploma 1-Diploma4 yaitu 35 orang atau sebanyak 41.7%. Selebihnya adalah lulusan SMA yaitu 21 orang atau sebanyak 25.0%, Sarjana S1 yaitu 27 orang atau sebanyak 32.1% dan hanya 1 orang atau sebanyak 1.2% yang berlatar belakang pendidikan Paska Sarjana S2-S3.

4.1.3 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nomor pertanyaan	Nomor r	Nomor r - kritis	keterangan
Komponen sasi	Item 1	0.339	0.3	Valid
	Item 2	0.494		Valid
	Item 3	0.496		Valid
	Item 4	0.498		Valid
	Item 5	0.513		Valid
	Item 6	0.447		Valid
	Item 7	0.540		Valid
	Item 8	0.580		Valid

	Item 9	0.64 8	0.3	Valid
	Item 10	0.60 9		Valid
	Item 11	0.61 7		Valid
Motivasi	Item 1	0.74 4	0.3	Valid
	Item 2	0.68 7		Valid
	Item 3	0.59 7		Valid
	Item 4	0.74 9		Valid
	Item 5	0.74 5		Valid
	Item 6	0.72 4		Valid
	Item 7	0.62 5		Valid
	Item 8	0.60 1		Valid
	Item 9	0.75 6		Valid

Sumber: Data penelitian diolah 2019

Hasil pengujian validitas untuk item-item pernyataan yang digunakan dalam variabel bebas (X) menunjukkan semua item atau pernyataan yang digunakan, semuanya telah mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r-kritis yang ditentukan yakni 0,3. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel kompensasi tersebut telah menunjukkan tingkat ketepatan yang cukup baik. Hasil pengujian validitas untuk item-item pernyataan yang digunakan dalam variabel terikat (Y) menunjukkan semua item atau pernyataan yang digunakan, semuanya telah mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r-kritis yang ditentukan yakni 0,3. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel motivasi Pegawai tersebut telah menunjukkan tingkat ketepatan yang cukup baik.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach's	Nilai r-kritis	Keterangan
Kompensasi	.893	11	Reliabel
Motivasi	.590	9	Reliabel

Sumber: Data penelitian diolah 2019

Untuk pengujian reliabilitas menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0.893 untuk variabel Kompensasi (X). Nilai koefisien reliabilitas ini lebih besar dari nilai yang ditentukan untuk reliabilitasnya yaitu sebesar 0,6. Dengan demikian instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel koordinasi tersebut dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Untuk pengujian reliabilitas menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0.590 untuk variabel Motivasi (Y). Nilai koefisien reliabilitas ini lebih besar dari nilai yang ditentukan untuk reliabilitasnya yaitu sebesar 0,6.

Dengan demikian instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel koordinasi tersebut dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan kata lain instrumen yang digunakan tersebut telah menunjukkan kekonsistenan pengukuran pada respondennya (responden telah mengintreprestasikan pertanyaan instrumen dengan benar).

4.1.4 Analisis Regresi Sederhana

Tabel. 6. Uji Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.332	1.271		4.195	.000
Tot_X	.468	.045	.3756	10.462	.000

Sumber: Data penelitian diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh dari hasil uji regresi maka estimasi fungsi regresi linier sederhana diperoleh adalah:

$$Y = 5,332 + 0,468 X$$

Dari model tersebut dapat diinterpretasikan hal sebagai berikut :

1. Jika tidak terdapat pengaruh dari variabel-variabel bebas dalam model (pengaruhnya tidak signifikan), maka rata-rata motivasi kerja adalah sebesar 5,332 satuan.
2. Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap motivasi kerja. Setiap kenaikan variabel kompensasi sebesar satu-satuan maka akan menyebabkan kenaikan variabel motivasi kerja sebesar 0,468 satuan.

4.1.5 Uji Parsial dengan T-test

Hipotesis ini diuji dengan menggunakan pengujian t-test. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja di RSUD Besemah Kota Pagaralam. Pengujian t-test digunakan untuk mengetahui pengaruh secara sendiri "parsial" variabel independen (kompensasi) terhadap variabel dependen (motivasi kerja). Signifikan pengaruh positif dapat diestimasi dengan membandingkan P value dan $\alpha = 0,05$ atau nilai t_{tabel} dan t_{hitung} . Berikut ini perhitungan koefisien statistik uji t

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel yang mempengaruhi yaitu kompensasi 4,195 dengan Pvalue = 0.000, dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$. Dari hasil

tersebut maka kriteria pengujian yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Pvalue < α yang artinya Hipotesis (H_0) dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian hipotesis uji t variabel kompensasi berpengaruh secara positif signifikan dan dapat diterima arah koefisien regresi positif artinya kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagaralam.

4.2 Pembahasan

Pengaruh masing-masing variabel independen (Kompensasi) dapat dijelaskan bahwa berdasarkan hasil dari uji validitas seluruh pernyataan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,3) dengan nilai terendah 0.339 dan nilai r hitung yang tertinggi 0.648 dengan demikian seluruh pernyataan dapat dikatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur Kompensasi sedangkan seluruh butir pernyataan variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3) dengan nilai terendah 0.597 dan nilai r hitung yang tertinggi adalah sebesar 0.756. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel motivasi kerja. Berdasarkan uji realibilitas diketahui bahwa nilai cronbach's alpha > 0.60 pada variabel kompensasi (X) nilai cronbach's alpha 0.893 > 0.60, sehingga item pernyataan yang mengukur variabel kompensasi dinyatakan reliable. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja (Y) nilai cronbach's alphanya sebesar 0.590 > 0.60 sehingga item pernyataan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan reliable. Berdasarkan uji

deteksi multikolinearitas diketahui bahwa nilai tolerance dari kompensasi sebesar $1.000 > \text{dari } 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.000 < 10$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak adanya gejala multikolinearitas. Berdasarkan uji auto korelasi dapat diketahui bahwa dari hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 2,024 dan 2.071. Sebagai pedoman umum Durbin-Watson berkisar 0 dan 4. Jika nilai uji statistik Durbin-Watson lebih kecil dari satu atau lebih besar dari tiga, maka residuals atau eror dari model regresi berganda tidak bersifat independen atau terjadi autocorrelation².

Jadi berdasarkan nilai uji statistik Durbin-Watson dalam penelitian ini berada diatas satu dan dibawah tiga (2,024 dan 2,071) sehingga tidak terjadi autocorrelation. Berdasarkan data-data yang diperoleh dari 84 responden didapat hasil jawaban sebesar nilai koefisien beta (b) variabel kompensasi 0,468 dan sebesar nilai konstanta (a) adalah 5,332, ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0.045 antara kompensasi terhadap motivasi kerja sehingga model persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut : $Y = 5,332 + 0,468 X$ hasil uji empiris pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja menunjukkan value (sig) sebesar 0,000 ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap motivasi kerja dan pengaruhnya signifikan ($0.000 < 0.05$).

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti *et al.*, (2014)

melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tetap Direktorat Sumber Daya Manusia. Dikantor Pusat Pt. Pertamina (Persero). Hasil dari penelitiannya adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Pada Direktorat Sumber Daya Manusia Di PT (Kantor Pusat). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap motivasi pada pegawai Direktorat Sumber Daya Manusia Di PT Pertamina (Kantor Pusat). Namun hasil penelitian di nyatakan bahwa untuk kompensasi memiliki kontribusi yang termasuk rendah dalam menjelaskan atau mempengaruhi tingkat tinggi atau rendahnya motivasi pegawai pada Direktorat Sumber Daya Manusia Di PT Pertamina (Kantor Pusat).

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hendrianto (2015) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X. Hasil dari penelitiannya adalah penelitian ini di lakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Paboxin. Sampel yang di gunakan adalah random sampling dengan jumlah 100 responden . penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data untuk penelitian ini di-peroleh melalui kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Paboxin.

Selanjutnya penelitian dari Damayanti *et al.*, (2013) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja

Terhadap Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Hasil dari penelitiannya adalah Adanya pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Adanya pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Pemberian kompensasi dari perusahaan sebaiknya disesuaikan dengan kinerja yang diciptakan oleh karyawan. Motivasi kerja yang dimiliki juga sebaiknya bisa meningkatkan kinerja karyawan supaya tujuan perusahaan tercapai. Karyawan menerima kompensasi yang sudah diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kinerja mereka, dan motivasi kerja yang karyawan miliki seharusnya tetap selalu ada pada diri karyawan saat bekerja sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat dan baik.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Hasil analisis data pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan dari variable Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar Alam.
2. Berdasarkan pengujian secara parsial (Uji t), Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel yang mempengaruhi yaitu kompensasi 4,195 dengan Pvalue = 0,000,

dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$. Dari hasil tersebut maka kriteria pengujian yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Pvalue

$< \alpha$ yang artinya Hipotesis (H_0)

dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian hipotesis uji t variabel kompensasi berpengaruh secara positif signifikan dan dapat diterima arah koefisien regresi positif artinya kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara persial terhadap motivasi kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagaralam.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Disarankan juga bagi pihak RSUD Besemah Kota Pagar Alam agar lebih meningkatkan kompensasi terhadap motivasi kerja supaya kinerja dari pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar Alam meningkat.
2. Untuk penelitian selanjutnya menambah variabel penelitian seperti kompetensi, kepemimpinan, dan variabel lain menambah jumlah yang tidak diteliti dalam penelitian ini, serta menambah jumlah sampel penelitian sehingga dapat dianalisis lebih mendalam lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, Zaldi, A. Rahman Lubis, Mukhlis Yunus. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Displin Serta Dampaknya

- Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh Unsyiah. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 2, No 1, November 2012.
- Damayanti, Puji Agiel, Susilawati, Sri Sumarti. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerjasama PDAM Kota Madiun. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol. 1 No1. Februari 2013.
- Haditya, Akbar Rizki, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah (Pd) Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Bank Daerah Lambongan). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 51 No. n1 Oktober 2017.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2016 . Manajemen sumber Daya manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.Hendrianto, Jandhika. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X. Agora Vol. 3, No. 2, (2015).
- Hendrianto, Jandhika. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X. Agora Vol. 3, No. 2, (2015).
- Kusumastuti, Retno, dan Verizqy, Tama. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tetap Direktorat SDM dikantor Pusat PT. PERTAMINA (PERSERO). RSUD Besemah. 2016. Profil Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar Alam.
- Sujarweni, Wiratna V. 2014. Metode Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta : Pustakabarupress.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber daya Manusia, Jakarta: Kencana.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno.2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta.