
Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Lukman¹, Syifa Musdhalifah Arsyad², Ihdina Sazalia Rahmah³, Adliana⁴, Adya Amalyah Putri⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Negeri Makassar

E-mail: lukman7210@unm.ac.id¹, syifamusdhalifaharsyad21@gmail.com²,
ihdinasazaliarahma02@gmail.com³, adlianarais@gmail.com⁴, adyaamalyahputri@gmail.com⁵

Article History:

Received: 20 Mei 2024

Revised: 03 Juni 2024

Accepted: 06 Juni 2024

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Employees*

Abstract: *This research aims to find out whether compensation can increase work motivation in employees. This research was conducted on employees at PT. Mandala Multifinance, Tbk, Makassar 1 and Makassar 2 branches. The sample in this study was 40 respondents with the sampling technique used, namely purposive sampling. The data collection method in this research uses a Likert scale with two variables, namely motivation and compensation. The research results show that there is a significant positive influence between financial compensation and work motivation.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang ada di dalam perusahaan, selain sumber daya yang lain seperti modal, material, dan mesin. Sumber daya manusia dalam perusahaan bersifat dinamis karena sering berubah fungsi dan tujuannya bergantung kemauan manusia itu sendiri. Dalam menjalankan aktivitas usahanya, sebuah perusahaan bertumpu pada kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Semakin baik kinerja karyawan maka akan berbanding lurus dengan hasil dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus lebih memberikan perhatian kepada para karyawannya. Perhatian tersebut adalah yang bersifat bisa memenuhi kebutuhan karyawannya, karena pada dasarnya keinginan untuk memenuhi kebutuhan adalah salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan (Kusuma, Swasto, & Musadieg, 2015). Menurut Sembiring dan Prasetio (2018) dengan adanya sumber daya manusia, setiap organisasi dapat mencapai tujuan dan target organisasi yang dapat menciptakan kesuksesan jangka panjang bagi organisasi tersebut. Kesuksesan jangka panjang dari setiap organisasi tergantung pada bagaimana organisasi menempatkan orang yang tepat dalam posisi yang tepat, disertai dengan sistem yang baik untuk menjalankan roda organisasi tersebut (Potale & Uhing, 2015). Sumber daya manusia yang baik adalah memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas serta mampu menggerakkan perusahaan untuk berkembang ke arah yang lebih baik lagi (Sembiring & Prasetio (2018).

Banyak faktor yang mendasari meningkatnya motivasi kerja para karyawan diantaranya ialah budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi sehingga mengurangi dampak terjadinya stress kerja terhadap karyawan (Hamali, 2016). Selain itu, Rizqiyah (2013) berpendapat faktor yang menyebabkan meningkatnya motivasi kerja karyawan baik secara sadar ataupun tidak sadar ialah pemberian kompensasi. Ganta (2014) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang mampu menciptakan gairah tersendiri bagi karyawan untuk menyelesaikan setiap

tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan untuk menjaga serta meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pada umumnya karyawan akan menerima perbedaan-perbedaan kompensasi berdasarkan perbedaan tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan, produktivitas dan keahlian manajerial (Serimbing, dkk. 2018). Sedangkan perbedaan ras, kelompok atau jenis kelamin akan ditentang karyawan.

Motivasi kerja dapat dilihat dari atau perilaku yang mendorong seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi ketekunan pada usaha dalam bekerja. Di Mandala ada beberapa perilaku kerja dapat diasumsikan akibat dari kurangnya motivasi karyawan, hal kecilnya dapat dilihat dari beberapa karyawan yang sering terlambat datang saat Morning briefing dan mendapat teguran dari pimpinan cabang hingga terjadinya penurunan collection dari bulan ke bulan, hal ini dapat dilihat dari tingkat mines kolektor yang semakin naik. Turunnya collection ini di duga karena kurangnya motivasi yang di rasakan oleh karyawan walaupun di Mandala sendiri telah di berikan kompensasi kepada karyawannya.

Pemberian kompensasi karyawan Mandala sendiri berbeda-beda tiap orangnya walaupun dengan jabatan yang sama yang dimana di bedakan dari segi lamanya bekerja, pencapaiannya, hingga proses kerjanya. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu pada penelitian ini kami ingin melihat apakah pemberian kompensasi pada karyawan mandala benar ada pengaruhnya terhadap peningkatan motivasi yang di rasakan. Sehingga tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja

LANDASAN TEORI

Motivasi kerja

Definisi motivasi kerja yang telah dirumuskan oleh banyak ahli, diantaranya Motivasi kerja menurut Reksahadiprojo dan Handoko (dalam Ariyiliyanto, 2013) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Higgins, (dalam Ariyiliyanto, 2013) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan untuk memuaskan kebutuhan. Menurut Buford, Bedeian, & Lindner, (dalam Ariyiliyanto, 2013) motivasi kerja adalah kecenderungan untuk memenuhi kebutuhan. Kemudian Menurut Jones & George, (dalam Ariyiliyanto, 2013) motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang menentukan tujuan perilaku seseorang dalam organisasi, intensitas usaha seseorang, dan ketahanan seseorang dalam menghadapi suatu masalah. Motivasi kerja juga diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan pada usaha yang dilakukan di saat bekerja (Schermerhorn, dalam Ariyiliyanto, 2013). Selanjutnya Wexley dan Yulk menyebutkan motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Anwar (dalam Ariyiliyanto, 2013) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Untuk mengukur motivasi karyawan pada penelitian ini digunakan skala Job Satisfaction Survey (JSS) oleh Spector (1985). Skala ini mengukur kepuasan kerja tapi bisa digunakan untuk mengukur motivasi kerja (apa yang membuat seseorang termotivasi untuk bekerja). Menurut Spector (1997) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan yang sebenarnya dari seseorang mengenai pekerjaannya, dan juga perasaannya terhadap aspek-aspek dari pekerjaannya tersebut. Itu merupakan tingkat dimana seseorang menyukai (merasa puas) atau tidak

menyukai (tidak puas) pekerjaannya. Kepuasan kerja sering menjadi tolak ukur di perusahaan dan hasil dari kepuasan kerja ini bisa terkait dengan bagaimana motivasi kerja karyawan. Spector (1985) mengemukakan bahwa untuk mengukur seorang karyawan termotivasi kerja dapat dilihat dari apakah ia puas dari 9 aspek kerjanya, yaitu:

1. Gaji, Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji.
2. Promosi, Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapat promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.
3. Supervisi, Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih suka bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan 6 memusatkan perhatian kepada karyawan (*employee centered*), dari pada bekerja dengan atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (*job centered*).
4. Tunjangan, Tambahan Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.
5. Penghargaan, Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Spector (1997) berpendapat bahwa setiap individu ingin usaha, kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan yang semestinya.
6. Prosedur dan Peraturan Kerja, Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu seperti birokrasi dan beban kerja.
7. Rekan Kerja, Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja misalnya adanya hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.
8. Jenis Pekerjaan, Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain: kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, 7 tanggung jawab, otonomi, *job enrichment*, kompleksitas kerja dan sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani.
9. Komunikasi Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang lancar, karyawan menjadi lebih paham akan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan.

Kompensasi

Menurut Dessler (2007), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2002) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Mondy dalam Rusadi (2015) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karya wan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Panggabean (2002) bahwasanya kompensasi

merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Panggabean (2002) kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan, seperti tunjangan hari raya dan uang pesangon. Michael dan Harold (1993) menyatakan bahwa pembagian kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu material, sosial dan aktivitas.

1. Kompensasi material

Kompensasi material merupakan kompensasi yang tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor yang nyaman serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.

2. Kompensasi sosial

Kompensasi sosial berhubungan dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini antara lain status, pengakuan sebagai ahli dibidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.

3. Kompensasi aktivitas

Kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukai karyawan dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa kekuasaan, pendelegasian wewenang, tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training.

Ketiga bentuk kompensasi tersebut akan dapat memotivasi karyawan baik dalam pengawasan, prestasi kerja maupun komitmen terhadap perusahaan. Dalam pemberian kompensasi tersebut, tingkat atau besarnya kompensasi harus benar-benar diperhatikan karena tingkat kompensasi akan menentukan gaya hidup, harga diri, dan nilai perusahaan. Benardin dan Russel dalam Djati & Khusaini (2004) mengungkapkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran karyawan. Menurut Ambar, Sulistyani dan Rosidah (2003), bila kompensasi diberikan secara benar maka karyawan akan termotivasi dan lebu terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Penelitian ini akan membahas pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan PT. Mandala Multifinance khusus untuk cabang Makassar 1 dan 2. PT Mandala Multifinance Tbk adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam pembiayaan konsumen, dengan berfokus pada pembiayaan sepeda motor, modal kerja, dan multiguna yang dimana setiap karyawan perusahaan diberikan kompensasi sesuai dengan pencapaiannya dalam hal ini pemberian kompensasi bergantung pada usaha karyawan dalam membantu dan mendorong perusahaan mencapai target dan tujuannya. Notoatmodjo (2003) yang menyatakan bahwa besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Hasil dari penelitian sebelumnya oleh Sembiring dan Prasetio (2018) didapatkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan Biznet Networks. Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sudah dilakukan oleh beberapa peneliti diberbagai negara seperti Pakistan, Saudi Arabia, China, dan Indonesia dengan objek penelitian yang berbeda-beda seperti, Universitas, airport, bank, lembaga audit, perusahaan telekomunikasi, perusahaan otomotif, perbankan dan perusahaan yang bergerak di bidang logistik (Sembiring & Prasetio 2018). Hasil penelitian dari Kusuma, dkk. (2015) juga

Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Otsuka Indonesia. Dapat disimpulkan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat kompensasi akan berdampak terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi kompensasi akan mendorong motivasi kerja karyawan semakin baik, sedangkan rendahnya kompensasi turut menurunkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang teoritis dan penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat bahwa Kompensasi berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Mandala Multifinance Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Mandala Multifinance, Tbk kantor cabang Makassar. Jl. Pelita Raya No 28 A Kota Makassar. Menurut Sugiyono (dalam Kusumaningtyas & Suddin, 2012) populasi adalah keseluruhan yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya. Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mandala Multifinance, Tbk Cabang Makassar 1 dan Makassar 2 yang berjumlah 105 orang.

Sugiyono (2013) memaparkan bahwa sampel merupakan subjek dari penelitian yang merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki dan mampu mempresentasikan kondisi populasi yang sebenarnya. Dalam penelitian ini, sampel yang di ambil yaitu karyawan cabang makassar 1 dan makassar 2 untuk posisi Kolektor, CCH, Sales head, dan CRO yaitu sebanyak 40 orang.

Penelitian ini dilakukan di PT. Mandala Multifinance, Tbk Makassar, dengan sampel yang diambil sebanyak 40 responden. Teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling, dengan alasan karena dengan menggunakan teknik ini peneliti dapat mengkategorikan sendiri karakteristik sampel yang ingin peneliti ambil sehingga dapat lebih menghemat waktu dalam pengambilan sampelnya. Menurut Sugiyono (2010), Purposive sampling adalah suatu teknik pengambilan sumber data dengan penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Menurut Dana P. Turner (2020) Purposive sampling digunakan ketika seorang peneliti ingin menargetkan seorang individu dengan karakteristik minat dalam suatu penelitian. Teknik purposive sampling digunakan karena adanya pertimbangan tertentu. Sampel yang digunakan atau diambil bukan berdasarkan strata, random (acak), atau daerah, akan tetapi didasarkan pada suatu tujuan (Winarno, 2013). Karakteristik subjek dalam penelitian ini yaitu Karyawan Tetap yang bekerja di PT. Mandala Multifinance, Tbk. khusus untuk cabang Makassar 1 dan 2.

Untuk pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala likert. Azwar (2010) mengemukakan bahwa skala adalah kumpulan pertanyaan yang disusun dengan tujuan mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan yang diberikan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Azwar (2010) mengemukakan bahwa skala likert adalah model skala dengan alternatif jawaban dan terdiri dari dua jenis aitem, yaitu *favorable dan unfavorable*. Yusuf (2014) mengemukakan bahwa skala likert adalah pemberian persetujuan atau ketidaksetujuan subjek terhadap pernyataan yang berada pada tiap butir soal. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala untuk mengukur kompensasi finansial dan motivasi kerja.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis regresi sederhana. Metode ini menggunakan kaidah statistik parametrik. Hasil uji regresi sederhana dilakukan melalui program SPSS versi 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Deskriptif Data Penelitian

Tabel 1. Data Hipotetik Skala Kompensasi

Variabel	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean	
Kompensasi	12	60	36	8
Motivasi	36	180	108	24

Tabel 2. Kategorisasi Skala Kompensasi dan motivasi kerja

Kategorisasi	Kriteria	f	%
Rendah	< 28	1	2,5
Sedang	28 – 44	5	12,5
Tinggi	> 44	34	85
Rendah	<84	0	0
Sedang	84 - 132	24	60
Tinggi	> 132	16	40
Total		40	100

B. Uji Asumsi

Pengujian asumsi pada penelitian ini menggunakan metode statistik parametrik dengan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas yang harus terpenuhi. Hasil uji normalitas dan linearitas dilakukan melalui SPSS versi 20. Pada uji normalitas ini menggunakan uji *kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3. Uji Normalitas

Variabel	<i>KolmogorovSmirnov</i>		Keterangan
	<i>Statistic</i>	<i>p</i>	
Kompensasi*Motiasi kerja	0.661	0.775	Normal

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa data pada variabel kompensasi dan motivasi kerja telah terdistribusi normal yang diketahui nilai signifikasinya $0,775 > 0,05$.

Tabel 4. Uji Linearitas

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Total Y * Total X	(Combined)	6354,483	19	334,446	1,787	,103	
	Between Groups	Linearity	3664,110	1	3664,110	19,576	,000
	Deviation from Linearity	2690,373	18	149,465	,799	,682	
Within Groups		3743,417	20	187,171			
Total		10097,900	39				

Pada tabel diatas menunjukkan bahwan nilai *Deviation From Linearity* Sig.0,682 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear. Nilai F Tabel 2,151124 > 0,799 yang berarti adanya hubungan yang linear antara kompensasi dan motivasi kerja.

C. Hasil Uji Hipotesis

Koefisien korelasi $r = 0,602$, $p = 0,00$ menunjukkan bahwa ada pengaruh

kompensasi terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien determinasi (r^2) = 0,363 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja sebesar 36,3%.

Tabel 5. Hasil analisis regresi

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	66,506	13,282		5,007	,000		
Kompensasi	1,261	,271	,602	4,652	,000	1,000	1,000

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa diketahui nilai konstanta yang artinya nilai konsisten variabel parsipasi sebesar 66,506. Koefisien regresi variabel X sebesar 1,261 menyatakan bahwa setiap perubahan 1% nilai kompensasi, maka nilai motivasi kerja bertambah sebesar 1,261. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan jika pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif yang berarti semakin tinggi kompensasi yang didapatkan karyawan maka semakin tinggi pula juga motivasi kerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Hasil kategori kompensasi, hanya 1 orang yang dinilai memiliki kategorisasi rendah, 5 orang kategorisasi sedang, dan 34 org kategorisasi tinggi.
2. Hasil kategorisasi motivasi kerja, tidak ada karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah, 24 orang yang memiliki motivasi kerja yang sedang, dan 16 orang memiliki motivasi yang tinggi.
3. Ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mandala Multifinance, Tbk

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengukuran variabel sebaiknya selain dengan menggunakan kuesonier, perlu diperkuat dengan wawancara, sehingga data yang diperoleh dari responden akan lebih valid.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambahkan sampel penelitian serta variabel-variabel yang lain dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan meningkatkan variabel-variabel penelitian, maka hasilnya akan lebih valid dan dapat digeneralisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Yusuf, A. M. (2014). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan". Jakarta : Prenadamedia Group.
- Azwar, S. (2010). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Butterick, K. (2012). Pengantar Public Relations Teori dan Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Dessler, G. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenhallindo
- Djati, S. P., & M. Khusaini, M. K. (2004). Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 5(1), pp. 25-41.

- Doi: <https://doi.org/10.9744/jmk.5.1.pp.25-4>
- Ganta, V. C. (2014). Motivation in the Workplace to Improve The Employee Performance. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Science*, Vol 2(6). 221-230. ISSN 2349-4476.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan. (2002). *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Kusumaningtyas, I., & Suddin, A. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mega dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 6(9), 95–105. <https://docplayer.info/62234863-Pengaruh-kompensasi-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-bank-mega-dengan-motivasi-kerja-sebagai-variabel-moderasi-intan-kusumaningtyas-bank-mega-solo.html>
- Kusuma, Y. B., Swasto. B., & Musadieg, M. A. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 9 (1). 43-56. DOI: <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2015.009.01.5>
- Michael, L., & Weintein, H. (1993). *Money is Everything*, Annual Report HR.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*, Vol. 3(1). 001-117. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.3.1.2015.6567>
- Rizqiyah, I. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Temprina Medika Grafika Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, vol. 4(1). 1-10.
- Ibnu, R. (2015). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada UMKM "UD Gemilang" Peternakan Ayam Petelur Kabupaten Blitar*. Undergraduate Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Sembiring, J. H., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Biznet Networks. *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol. 2(4). 263-272. DOI: <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.100>
- Spector, Paul E. (1985). Measurement Of Human Service Staff Satisfaction: Development Of The Job Satisfaction Survey. *American Journal Community Psychology*, (13), 693–713. doi: 10.1007/BF00929796.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.