

## **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja, Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Sekupang Kota Batam**

**Yohanes Christian Mongan<sup>1\*</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2</sup>, Etty Puji Lestari,<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia

<sup>3</sup> Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia

Email: yohanrafa32@gmail.com

**ABSTRAK** : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kecamatan Sekupang Kota Batam baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan desain causal effect. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Sekupang sebanyak 110 pegawai. Sampel dalam penelitian seluruh pegawai berjumlah 110 orang diambil dengan metode sensus. Pada penelitian ini responden yang mengembalikan kuesioner hanya sebanyak 55 orang. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai baik secara parsial dan simultan.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi kerja

**ABSTRACT** : *This study aims to determine the effect of compensation, work environment, job satisfaction on the work motivation of employees in Sekupang District, Batam City, either partially or simultaneously. This research is descriptive with causal effect design. The sample in the study of all 110 employees was taken by census method. In the research conducted by respondents who returned 55 questionnaires. Data analysis used multiple linear regression. The results showed that there were effects of compensation, work environment, and job satisfaction on employee motivation both partially and simultaneously, meaning that the better the respondents' perceptions about the compensation they received, the job satisfaction they felt in carrying out their work, and the work environment they felt, the better their motivation will be.*

*Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction, Work of Motivation*

## I. Pendahuluan

Dalam konteks globalisasi, terutama dalam menghadapi diberlakukannya era perdagangan bebas di tingkat ASEAN, Sumber Daya Manusia (SDM) yang telah dipersiapkan sejak dini, dinilai sebagai aset yang paling penting untuk menghadapi era globalisasi di abad 21. Oleh karena itu demi suksesnya peningkatan kualitas SDM diperlukan organisasi yang dapat melakukan transformasi dalam setiap kegiatannya, yaitu dengan cara mengikuti perkembangan zaman, menyesuaikan diri, memanfaatkan peluang dan memperhatikan tantangan-tantangan yang timbul akibat dari perubahan-perubahan yang terjadi.

Tantangan-tantangan tersebut dapat berasal dari luar organisasi maupun dari dalam organisasi itu sendiri. Tantangan yang berasal dari luar dapat berupa perkembangan teknologi, perubahan pasar global, politik, dan persaingan bebas. Tantangan dari dalam organisasi langsung dihadapkan pada kualitas manajemen organisasi, Ketika keadaan berubah dengan cepat, peran masyarakat, pemerintah, dan organisasi juga berubah dengan cepat. mereka harus berubah supaya bisa menyesuaikan (Bailey dkk, 2018).

Dalam organisasi dan manajemen di bidang pemerintahan salah satu unsur pokoknya adalah pegawai atau personalia atau biasa di sebut juga dengan Pegawai. Menurut Mardiasmo (2012), pegawai adalah “orang yang bekerja untuk atau memberikan jasa kepada suatu organisasi, baik organisasi itu adalah instansi pemerintah maupun swasta”.

Kualitas sumber daya manusia organisasi merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan. Oleh karena itu, bisnis harus memastikan bahwa sumber daya manusianya terorganisir dan dikelola dengan baik untuk memastikan kesuksesan perusahaan yang berkelanjutan. Kualitas sumber daya manusia perusahaan, dalam hal ini personelnnya, merupakan faktor utama dalam efisiensi dan efektifitas prosedur

operasional perusahaan. Karena karyawan adalah sumber keluaran perusahaan, partisipasi dan kontribusi mereka sangat signifikan. Ini memastikan bahwa semua tugas di dalam perusahaan selalu diselesaikan oleh pekerja. Menurut Istijanto (2013). “Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik supaya pegawai tetap bersemangat dan bergairah dalam bekerja”.

Setiap pekerja harus mengambil tanggung jawab pribadi untuk setiap tugas yang diberikan kepada mereka. Setiap tugas yang diberikan harus diselesaikan, dan penerima tugas memikul tanggung jawab utama atas penyelesaian tugas tersebut. Pekerja dalam suatu organisasi mungkin dapat menyelesaikan tugas mereka secara efektif dalam beberapa keadaan, tetapi kesulitan dalam keadaan lain. Alasan mengapa beberapa pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik termasuk, tetapi tidak terbatas pada hal-hal berikut: Pegawai tersebut tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas karena pegawai tidak semangat dalam bekerja. Rendahnya tingkat disiplin pegawai dapat juga disebabkan karena lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Para pekerja mencurahkan waktu dan tenaga mereka untuk perusahaan, dan sebagai gantinya, mereka menerima kompensasi dan tunjangan yang bisa dalam berbagai bentuk. Metode di mana organisasi membagikan insentif semacam itu mungkin berdampak pada moral.

Pada dasarnya, memotivasi pekerja memerlukan penyelarasan keinginan perusahaan dengan pekerjaanya, mengoordinasikan tindakan perusahaan dengan pekerjaanya, dan menyelaraskan tujuan perusahaan dengan tujuan pekerjaanya. Banyak faktor, baik internal maupun eksternal individu, berkontribusi pada tingkat motivasi karyawan

untuk bekerja di organisasi. Faktor internal mencakup hal-hal seperti tingkat pendidikan karyawan, pengalaman hidup, harapan, dan kebutuhan.

Hasil wawancara pada pegawai Kecamatan Sekupang Kota Batam mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan masih belum setara dengan beban kerja yang ada, dan cenderung terjadi ketidakadilan besaran atau jumlahnya jika dibandingkan dengan jumlah beban kerja masing-masing. Begitu juga halnya Honorarium mereka mengatakan ganjaran yang diberikan, honorarium diberikan untuk pekerjaan yang dilakukan bukan yang diharapkan karyawan atau bagian dari program formal, Banyak pekerja tidak puas dengan pekerjaan mereka, dan ini disebabkan fakta bahwa mereka menerima insentif yang sama terlepas dari seberapa keras atau seberapa sedikit mereka bekerja.

Dilihat dari suasana tempat kerja terlihat belum baik terhadap penataan ruangan kerja, ini dapat dilihat pada tata letak meja yang tidak teratur jika dibandingkan dengan luas ruangan yang tersedia, sehingga menimbulkan kesan ruangan tersebut sempit dan tidak nyaman. Masih banyak pegawai yang tidak mempunyai kecakapan dan kemampuan menggunakan fasilitas yang ada, seperti menggunakan komputer, sehingga untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya harus meminta bantuan kepada pegawai yang lain.

Hasil survei awal dengan wawancara pada 55 Pegawai Kantor Kecamatan Sekupang Kota Batam mengatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari mereka tidak merasakan adanya pekerjaan yang menantang, sehingga mereka tidak melaksanakan pekerjaan yang secara mental cukup menantang, sehingga mereka tidak merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan. sebaliknya banyak pegawai tidak termotivasi ketika melakukan profesinya. Namun, terbukti bahwa beberapa pekerja

kurang disiplin tentang waktu mereka di tempat kerja dan sering datang terlambat.

## II. Metode Penelitian

### Desain Penelitian

Ini penelitian deskriptif dengan metode *causal effect*. Penelitian deskriptif mencoba memberikan gambaran secara rinci tentang variabel penelitian yang diteliti, sedangkan *causal effect* merupakan penelitian hubungan *cause and effect* antar variabel penelitian Sekaran dan Bougie (2016).

### Populasi

Peneliti menggunakan sensus untuk mengumpulkan data dari 55 orang yang semuanya bekerja di Kantor Kecamatan Sekupang Kota Batam. Menggunakan kuesioner dengan pilihan jawaban hingga responden bisa memilih yang paling akurat atau paling sesuai dengan keyakinan pribadi mereka adalah contoh pengumpulan data primer, metode penelitian di mana informasi dikumpulkan langsung dari objek penelitian.

### Sampel

*Convenience* sampling digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini, yang berarti bahwa peserta dipilih secara acak dari kumpulan pekerja yang tersedia yang setuju untuk mengambil bagian dalam survei. Menurut Sekaran (2006) “acuan umum untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian bahwa ukuran sampel yang layak lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian, dan dalam penelitian *multivariate* (termasuk analisis regresi berganda)”. Dari 55 Pegawai di Kantor Kecamatan Sekupang penelitian yang dilakukan pada saat penyebaran kuesioner, hanya 55 kuesioner yang diberikan kepada responden.

### Teknik Analisis Data

Saat menganalisis data, kami menggunakan statistik deskriptif selain “uji asumsi tradisional normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda, uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi” digunakan untuk mengevaluasi hipotesis tentang DNA.

### III. Hasil dan Pembahasan Deskripsi Objek Penelitian

Kantor Kecamatan Sekupang Kota Batam beralamatkan di Jl. Ir. Soeprapto No. 01 Kelurahan Sungai Harapan Kecamatan Sekupang Kota Batam No Telp. (0778) 322056. Berikut Visi dan Misi, Tujuan serta Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Camat Sekupang Kota Batam.

#### Pengujian Hipotesis Dengan Uji t (t-Test)

Tabel 4.8  
 Uji t Test

Model	Constant	X1	X2	X3
<b>B</b>	-2.279	0.140	0.047	0.089
<b>Std. Error</b>	5.706	0.090	0.061	0.042
<b>Beta</b>		0.236	0.109	0.305
<b>t</b>	-.399	1.565	0.764	2.124
<b>Sig.</b>	0.691	0.024	0.019	0.039

a. Dependent Variable: Y

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	-2.279			
X1	.140	.090	1.565	.024
X2	.047	.061	.764	.019
X3	.089	.042	2.124	.039

a. Dependent Variable: Y

Persamaan Regresinya adalah:

$$Y = 0.236 X_1 + 0.109 X_2 + 0.305 X_3 + \epsilon$$

Persamaan di atas memiliki makna sebagai berikut:

Uji t digunakan untuk menyelidiki dan memverifikasi hipotesis tentang sejauh mana gaji, kondisi kerja, dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap motivasi pekerja. “Keputusan diambil dengan cara membandingkan nilai sig dengan nilai alpha

< 0.05”. Pada hasil penelitian diperoleh nilai sig variabel kompensasi 0.024, lingkungan kerja “0.019, dan kepuasan kerja sebesar 0.039 lebih kecil dari nilai alpha < 0.05”.

Motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekupang Kota Batam sebagian dapat dikaitkan dengan faktor-faktor seperti gaji, kondisi kerja, dan kepuasan kerja, seperti yang ditunjukkan oleh tanggapan kelompok yang dibandingkan.

Hipotesis di atas diuji, dan validitasnya dikonfirmasi, yang mengarah pada penerimaan teori aslinya.

#### Pengujian Hipotesis Dengan Uji F (F-Test)

“Hasil analisis pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji signifikansi secara simultan. Uji signifikansi (uji hipotesis) secara simultan dilakukan dengan uji F (F-test)”. Adapun analisisnya dari tabel berikut:

Tabel 4.9  
 Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12.293	3	4.098	1.750	.049 <sup>a</sup>
Residual	119.452	51	2.342		
Total	131.745	54			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

“Untuk mengetahui dan menguji apakah variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai. Keputusan diambil dengan cara membandingkan nilai Sig dengan nilai alpha < 0.05. Pada penelitian ini didapat nilai sig sebesar 0.049 < 0.05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai secara simultan.”

Berdasarkan hasil perbandingan tersebut dapat disimpulkan simultan “variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terpengaruh motivasi

kerja” pegawai Kantor Camat Sekupang Kota Batam. Temuan percobaan di atas mendukung validitas hubungan yang dihipotesiskan antara kedua variabel.

## **Pembahasan**

### **Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kecamatan Sekupang Kota Batam.**

Hasil penelitian menunjukkan pengujian hipotesis dengan uji t secara “parsial variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja” pegawai Kantor Camat Sekupang Kota Batam dan pengujian hipotesis dengan uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Sekupang Kota Batam. Penelitian menunjukkan persepsi responden terhadap kompensasi “katagori cukup baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 2.61-3.40”. Dilihat dari pernyataan saudara mendapatkan insentif yang memuaskan dengan nilai rata-rata persepsi responden sebesar 2.45, hal tersebut dikarenakan kebijakan pimpinan yang berbeda dan belum jelas untuk setiap pegawai. Oleh karena itu sebaiknya pimpinan membuat surat keputusan yang jelas untuk pembagian pemberian insentif. Hal ini sejalan dengan pendapat *Simamora* (Koko, Djahmur dan Djadi (2015) bahwa program insentif yang baik harus mempunyai aturan yang ringkas, jelas dan mengerti.

Kemudian untuk pernyataan saudara mendapatkan kelangsungan pekerjaan dengan nilai rata-rata persepsi responden sebesar 2.81, dikarenakan adanya proses mutasi di dalam lingkungan dinas. Oleh karena itu diharapkan pimpinan dalam melakukan mutasi di lingkungan dinas tidak semena-mena. Menurut Siswanto (2012) bahwa pemindahan pegawai harus dilakukan sesuai analisis jabatan

sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan pegawai

Untuk pernyataan pekerjaan yang saudara lakukan cukup menarik dengan nilai rata-rata persepsi responden sebesar 2.85, dikarenakan proses mutasi dalam lingkungan dinas yang cepat membuat pegawai belum sempat merasakan ketertarikan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu pimpinan tidak terlalu cepat melakukan mutasi, sehingga pegawai dapat memahami dan menyenangi pekerjaan yang dilakukan.

### **Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kecamatan Sekupang Kota Batam.**

Hasil Penelitian menunjukkan persepsi responden terhadap lingkungan kerja “katagori baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 3.41-4.20”. Tetapi dilihat dari pernyataan tempat kerja saudara memiliki musik yang mendukung aktivitas di tempat kerja dengan nilai rata-rata persepsi responden sebesar 2.67, hal ini dikarenakan sebagian ruangan belum memiliki musik yang dapat mendukung aktivitas di tempat kerja. Untuk itu hendaknya di setiap ruangan dilengkapi fasilitas musik untuk mendukung pekerjaan. untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan suasana yang santai, sehingga pegawai tidak merasa tegang saat menjalankan pekerjaannya.

### **Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kecamatan Sekupang Kota Batam**

Hasil Penelitian menunjukkan persepsi responden terhadap kepuasan kerja “katagori baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 3.41-4.20”. Tetapi dilihat dari pernyataan sikap atasan saudara meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan nilai rata-rata 2.67, ini dikarenakan keputusan yang diambil atasan tidak berpihak kepada bawahan dan tidak memberikan kesempatan pada pegawai

untuk terlibat langsung dalam pengambilan keputusan yang penting, sehingga menyebabkan kepuasan kerja pegawai menurun.

#### **Pengaruh simultan kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kecamatan Sekupang Kota Batam.**

Penelitian menunjukkan persepsi responden terhadap motivasi kerja “katagori cukup baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 2.61-3.40”. Tetapi dilihat dari pernyataan dalam melaksanakan pekerjaan saudara merasakan kesenjangan antara keadaan sekarang dengan keadaan yang

#### **IV. Kesimpulan**

Beberapa kesimpulan dapat ditarik dari analisis data studi ini, termasuk yang berikut: 1) “Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Sekupang Kota Batam, artinya semakin baik persepsi responden mengenai kompensasi yang mereka terima, maka akan semakin baik motivasi mereka. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Sekupang Kota Batam, artinya semakin baik persepsi responden mengenai kepuasan kerja yang mereka rasakan dalam melaksanakan pekerjaan, maka akan semakin baik motivasi mereka. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Sekupang Kota Batam, artinya semakin baik persepsi responden mengenai lingkungan kerja mereka yang mereka rasakan, maka akan semakin baik motivasi mereka. 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Sekupang Kota Batam, artinya semakin baik persepsi responden mengenai kompensasi yang mereka terima, kepuasan kerja yang mereka rasakan dalam melaksanakan pekerjaan, dan lingkungan kerja mereka yang mereka rasakan, maka akan

dinginkan dengan nilai rata-rata 3.09, ini dikarenakan adanya ketidakjelasan tujuan dari pekerjaan mereka. Pimpinan hendaknya memberikan tugas dengan tujuan pasti, agar pekerja memahami peran mereka, sehingga memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan dari pekerjaan. Menurut Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (2018) mengemukakan bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Motivasi adalah kebutuhan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan

semakin baik motivasi mereka.”

#### **Daftar Pustaka**

- Ahmad, R. (2014). *Psikologi Implementasinya Dalam Manajemen Lapangan*. Jakarta: CV Sinar Mas.
- Ahyari, A. (2014). *Manajemen Produksi Perencanaan dan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Akbal, C. N., Said, S., & Rusjdin, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area. Makassar Selatan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(1), 119-129.
- Anoraga, P. (2012). *Psikologi Kepemimpinan*. Rhineka Cipta: Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi IV. Rineka Cipta. Jakarta.
- Azwar, Al. (2018). *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Bahrn, M. (2017). *Manajemen Kepegawaian Negara*. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Darmawan, D. (2013). *Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya*. Surabaya: Program Pascasarjana STIE Mahardhika. <http://www.wordpress.com>. diakses Januari 2017.
- Dayana, I., & Marbun, J. (2018). *Motivasi kehidupan*. Jakarta: Guepedia
- Gie, L. (2016). *Administrasi Perkantoran*

- Modern*. Yogyakarta: Yayasan Studi Ilmu dan Teknologi.
- Handoko, T.H. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hastono, P.S. (2012). *Analisa Data*. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Jakarta: UI.
- Istijanto, M. M. (2013). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jarmier, J and Berkes, L. (2019). *Leader Behavior In a police command bureaucracy: A sloser look at the quasi military model*. *Administrave Science Quaterly*, 24, 1-23.
- Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rusdakarya.
- Moekijat. (2015). *Personil Manajemen*. Bandung: Alumnii.
- Moenir, A.S. (2013). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Moh As'ad. (2013). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.
- Nawawi dan Martini. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Nitisemito, A.S. (2012). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pamudji, S. (2012). *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Prasetyo, R. (2016). *Pengembangan Karier Sekretaris*. Yogyakarta: Andi.
- Reksohadiprajo Sukanto dan T. Hani Handoko. (2012). *Organisasi Perusahaan*. Teori, Struktur dan Perilaku. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S.P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi X. Jakarta: PT. Indeks.
- Sarwoto. (2012). *Dasar-Dasar organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, B.S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Saydam, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I. PT*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sekaran, Uma. (2016). *Research Methods For Business. Metodologi Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S.P. (2012). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, B. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. (Pendidikan Administrasi dan Operatif). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syaifullah (2015). *Kompensasi dan Jenis/Macam Kompensasi*. <http://www.Organisasi.Org> Komunitas dan Perpustakaan Online Indonesia. diakses 3 Januari 2017.
- Viklund, A. (2019). *Indikator Untuk Mengukur Kepuasan Kerja dan Cara Menghindari Ketidakpuasan Kerja*. *Jurnal Manajemen SDM*. [http://gecko and fly.com](http://gecko.and.fly.com). Di Akses 15 Januari 2017.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi ke 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2017). *Motivasi dan Pemoivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yakin, R. (2014). *Analisis Hubungan Antara Sistem Kompensasi Terhadap Motivasi dan Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Produksi PT. Sari Wangi A.E.A*. Fakultas Ekonomi Dan Manajemen. Institut Pertanian Bogor. Tesis. Tidak Dipublikasikan.