

## Hubungan Kompensasi Dan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang

Eka Apriyanti, Suhaya, Muhammad Athar Ismail, \*Erialdy  
Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118  
E-mail Corespondent : erialdy@unis.ac.id

### **Abstract**

*This study, entitled The Relationship between Compensation and Organizational Climate with Employee Work Motivation at the Tangerang City Regional Revenue Agency, aims to determine the relationship between compensation and organizational climate data on work motivation. Data were obtained using a questionnaire and responded to by employees of the Tangerang City Regional Revenue Agency using a sampling method of 78 respondents, the data were analyzed using a quantitative descriptive approach. This study uses the theory of work motivation, compensation and organizational climate. These theories and concepts are used to help analyze research and determine the relationship between the effect of compensation and organizational climate data on work motivation at the Tangerang City Regional Revenue Agency. The results obtained in this research are that the relationship between compensation data has a significant effect on the work motivation of Tangerang City Regional Revenue Agency employees, as well as organizational climate has a significant influence on work motivation at the Tangerang City Regional Revenue Agency.*

**Keywords:** *Compensation, Organizational Climate, Work Motivation, Tangerang City Regional Revenue Agency*

### **Abstrak**

Penelitian dengan judul Hubungan Kompensasi dan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang ini bertujuan untuk mengetahui hubungan data tentang kompensasi dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja. Data didapat dengan menggunakan kuisioner dan direspon oleh pegawai Dinas Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang dengan menggunakan metode sampling terhadap 78 responden, data tersebut diabalisis menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teori motivasi kerja, kompensasi dan iklim organisasi. Teori dan konsep ini digunakan untuk membantu menganalisis penelitian dan mengetahui hubungan data pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja pada Dinas Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang. Hasil yang didapat pada penelitian ini adalah adanya hubungan data kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang, begitupun juga dengan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dinas Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang

## A. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang mempunyai merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi dengan optimal. Untuk menjaga sumber daya manusia dalam organisasi tersebut tetap produktif dan optimal dalam menjalankan pekerjaannya, maka dibutuhkan motivasi kerja berupa kompensasi dan iklim organisasi yang baik dalam menjalankan sistem organisasi tersebut, sehingga terciptalah organisasi yang produktif dan tidak meninggalkan tanggung jawab dari pekerjaan anggota organisasi. Organisasi pemerintahan yang memiliki anggota yaitu Pegawai Negeri Sipil, adalah salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran penting terhadap kelangsungan dan pencapaian organisasi publik ini. Untuk mendapatkan hasil dari tujuan organisasi yang baik, para PNS harus memiliki motivasi kerja yang cukup besar.

Motivasi adalah upaya membangkitkan motif, atau suatu dorongan dan kekuatan untuk menggerakkan orang, guna melakukan kegiatan. Selain itu motivasi juga dapat diartikan sebagai upaya memberi dorongan aktif kepada karyawan disertai alasan-alasan pentingnya suatu kegiatan pencapaian tujuan bagi para karyawan yang selain kepentingan organisasi (Suhendar, 2011). Sedangkan menurut Hasibuan, motivasi seringkali disamakan dengan dorongan atau tenaga yang merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi tersebut menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu (Hasibuan, 2018). Menurut Maslow, motivasi kerja adalah "setiap manusia mempunyai *needs* seperti kebutuhan, dorongan, intrinsik dan ekstrinsik, faktor yang pemunculannya sangat tergantung kepentingan individu (Hasibuan M. S., 2014). Maslow membedakan motivasi kerja menjadi 5, yaitu: (1). *Physiological*, (2). *Safety and Security Needs*, (3). *Social Needs*, (4). *Self-actualization needs*, (5). *Esteem needs*.

Selain motivasi kerja, untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai atau anggota organisasi, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja lainnya adalah kompensasi yang diberikan kepada anggota atau pegawai pada sebuah organisasi. Pemberian kompensasi adalah salah satu penghargaan yang dibelikan oleh organisasi untuk menjaga motivasi kerja anggota organisasi. Menurut Dessler (2009) kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Hal ini juga dipertegas oleh Wibowo (Sumuel, 2017) mengatakan bahwa "kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja".

Faktor pendorong motivasi kerja karyawan selain kompensasi adalah adanya iklim organisasi yang baik dan menyenangkan, dimana iklim organisasi ini terbentuk oleh perilaku dari masing-masing anggota organisasi atau pegawai yang ada. Menurut Tanguiri dan Litwin, dalam Soetopo (2010), iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasinya. Sedangkan menurut Luthans dalam Simamora (Simamora, 2015) menyebutkan, iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologis organisasi, dapat dipandang, dapat mempengaruhi perilaku para anggota didalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan didalam

organisasi. Jika dipahami dalam pengertian-pengertian tersebut, iklim organisasi merupakan suatu kondisi yang dapat membentuk perilaku organisasi itu sendiri, seperti kebiasaan yang dilakukan oleh anggota organisasi secara bersama-sama dan membentuk sebuah perilaku, secara alamiah akan membentuk kepribadian organisasi itu sendiri dan dapat mempengaruhi kondisi dari organisasi tersebut, *the performance of an institution, whatever its form and type, is actually influenced by a commitment to improving the quality and performance of its human resources* (Erialdy, 2020), contohnya ketika sistem kerja organisasi yang dikerjakan tidak sesuai dengan kondisi organisasi tersebut, dapat mempengaruhi kinerja dan semangat dari anggota-anggota organisasi tersebut, misalkan ada dari anggota organisasi yang datang tidak tepat waktu dan meninggalkan pekerjaan sembarangan dan juga melimpahkan pekerjaan kepada anggota organisasi lainnya secara tidak bertanggung jawab, hal tersebut lama kelamaan akan mempengaruhi iklim organisasi yang ada pada organisasi tersebut.

Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang (BPD Kota Tangerang) dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 8 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah. Berdasarkan peraturan tersebut, BPD Kota Tangerang memiliki tugas pokok yaitu membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang keuangan dalam lingkup pemungutan PBB dan BPTHB yang sesuai dengan visi, misi dan program Walikota dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang, 2019). Terdapat 78 formasi pegawai yang tergolong dari Kepala Badan Pendapatan Daerah hingga pelaksana pegawai yang dibagi berdasarkan tingkat dan tugas pokok dari Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang (Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang, 2019). Dengan banyaknya formasi yang ada dan berhadapan langsung dengan masyarakat, tentu dibutuhkan motivasi kerja yang cukup baik untuk para pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang, untuk mengetahui motivasi kerja tersebut, dibutuhkan evaluasi kerja dari masing-masing formasi, hal ini dibutuhkan untuk menjaga motivasi kerja pada organisasi, dengan tugas dan fungsi yang begitu beragam dan berinteraksi langsung dengan masyarakat tentu merupakan suatu hal yang cukup sulit, oleh sebab itu penting sekali untuk mengetahui motivasi kerja dan dari para pegawai BPD Kota Tangerang dan apakah kompensasi dan iklim organisasi yang terbentuk di BPD Kota Tangerang sudah memenuhi kepuasan dari masing-masing pegawai, hal ini dibutuhkan untuk menunjang performa kerja dari para pegawai BPD untuk tercapainya tujuan dari organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan motivasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang, untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang dan untuk mengetahui hubungan kompensasi dan iklim organisasi secara bersamaan, selain itu juga untuk mengetahui motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang.

## B. Metode

Jenis penelitian kali ini, merupakan penelitian dengan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner, dengan responden yaitu seluruh populasi Pegawai Negeri Sipil dari anggota Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang, dengan pertimbangan data yang diperlukan untuk penelitian ini tersedia dan sudah mendapatkan izin dari Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang. Dengan menggunakan analisis data deskriptif dengan uji instrument penelitian seperti uji validitas dan uji reabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda, dan Uji F dan uji T. Penelitian ini memiliki variabel kompensasi (X1), variabel iklim Organisasi (X2) dan juga variabel motivasi kerja (Y). uji validitas digunakan untuk mengukur Instrumen-instrumen variabel tersebut data data secara tepat.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini untuk mengolah data yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti adalah menggunakan teknik deskriptif dan statistik inferensial. Teknik analisis inferensial dilakukan dengan dua cara, yakni melalui teknik spss dan perhitungan manual. Analisis ini mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji regresi linier berganda dan juga uji F dan uji T.

## C. Hasil dan Pembahasan

### Analisis Deskriptif Variabel

Pada analisis deskriptif variabel dengan melihat hasil dari kuisioner yang dibagikan, menunjukkan bahwa variabel indikator kompensasi (X1) terdiri dari 8 indikator, dan menghasilkan data, 3,69% responden menyatakan tidak baik, 10,42% responden menyatakan kurang baik, 56,90% responden menyatakan cukup baik, 27,08% responden menyatakan baik dan 2,72% responden menyatakan sangat baik. Hasil rata-rata dalam pernyataan ini adalah 3,15 yang artinya interpretasi interval masuk kedalam kategori "Baik". Untuk hasil kuisioner variabel indikator iklim organisasi (X2) menghasilkan data, 3,63% responden menyatakan tidak baik, 8,44% responden menyatakan kurang baik, 48,4% responden menyatakan cukup baik, 35,79% responden menyatakan baik dan 3,74% menyatakan sangat baik. Hasil rata-rata pada variabel ini adalah 3,28 yang berarti dalam interpretasi interval masuk kedalam kategori "BAIK". Untuk hasil kuisioner variabel motivasi kerja (Y) menghasilkan data, 1,12% responden menyatakan tidak baik, 1,28% responden menyatakan kurang baik, 31,4% menyatakan cukup baik, 62,5% responden menyatakan baik, dan 3,69% menyatakan sangat baik. Hasil rata-rata pada variabel ini adalah 3,66 yang berarti dalam interpretasi interval kategori "Baik".

### Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan membandingkan angka *Cronbach's Alpha* dimana ketentuan minimal 0,6 atau  $\geq 0,6$ . Jika nilai yang dihasilkan dari hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,6 maka kuisioner tersebut reliabel, dan jika sebaliknya maka tidak reliabel. Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa untuk variabel kompensasi (X1), Iklim Organisasi (X2) dan motivasi kerja (Y), memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,759, 0,770 dan

0,710 dan seluruhnya memenuhi syarat diatas 0,6 dengan melihat hasil dari uji reabilitas diatas peneliti penelitian ini memiliki tingkat yang diterapkan demikian variabel X1, X2 dan Y dapat dinyatakan reliabel dan selanjutnya dapat dijadikan sebagai dasar pengujian hipotesis.

### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas *Komlogorov-Smirnov* dari ketiga variable diatas lebih dari nilai  $\alpha=0,05$  dan nilai KS hitung < nilai KS table ( $1.35/\sqrt{78}=0,152$ ). Hasil uji dari variabel X1, X2 dan Y meenuhi syarat normalitas dengan nilai Sig.  $>\alpha= 0,05$ . Dengan demikian hasil ini dapat disimpulkan bahwa data yang diuji memiliki distribusi daya normal.

### Uji linearitas

Uji linieritas ditunjukkan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak. Berdasarkan table ANOVA jika nilai Sig lebih besar dari 0,5 maka garis regresi tersebut linier. Berdasarkan pada uji linearitas yang dilakukan, nilai signifikan yang didapat adalah 0,07 dan 0,148  $\geq \alpha=0,05$ . Hasil ini menjelaskan bahwa untuk variabel kompensasi (X1) dan iklim Organisasi (X2), masing-masing memiliki hubungan linier dengan variabel Motivasi Kerja.

### R.Square

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dan menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan uji data r.square diketahui *Adjusted R Square* = 0,741. Hasil menunjukkan bahwa 74,1% motivasi kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X1) dan iklim organisasi (X2), sedangkan sisanya (100%-74,1%) yaitu 25,9%, motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

Uji regresi koefisien sevara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan uji signifikansi simultan (uji f), diketahi nilai F=111,362 dan Sig = 0,000, sedangkan nilai F table dengan df (2,75)=3,12 dengan demikian H0 ditolak, variabel kompensasi dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

### Pengujian Hipotesis

Untuk menghitung t-tabel digunakan ketentuan df = n-k = 78-3 = 75) = 1,99 pada *level of significant* sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) atau taraf keyakinan 95% atau 0,95. Interpretasi dan pengujian hipotesis (H) sebagai berikut:  $Y = 1,904 + 0,253 X1 + 0,294 X2 + e$ ; *R Square* = 0,741

1. Terdapat pengaruh dari X1 terhadap Y secara parsial. Table 7 menunjukkan bahwa hubungan antara X1 dengan Y adalah signifikan dengan hitungan t-hitung sebesar 6, 218 (t-hitung >t table (df=75) = 1,99 dan nilai Sig = 0,000 nilai *coefficient* adalah positif yaotu sebesar 0,253 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara X1 dengan Y adalah positif

- sebesar 25,3%, dengan demikian hipotesis H1 berpengaruh signifikansi terhadap Y “diterima”
2. Terdapat pengaruh X2 terhadap Y. table 7 diatas menunjukkan bahwa hubungan antara X2 dengan Y adalah signifikan dengan t-hitung sebesar 8,634 ( $t\text{-hitung} (df=75) > 1,99$  dengan nilai  $Sig=0,000$ . Nilai *coefficient* adalah positif yaitu 0,293 yang menunjukkan bahwa arah hubungan X2 dengan Y sebesar 29,4% dengan demikian hipotesis H2 signifikan terhadap Y “diterima”
  3. Kompensasi, iklim organisasi dan *Perceived Organizational Support* secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil table 7. Menunjukkan nilai F-hitung sebesar 111,362 ( $F\text{-hitung} > F\text{-tabel} (n=78, \text{ dan } k=3 = 3,21)$  dan nilai  $Sig=0,000$ , yang menunjukkan bahwa variabel X1 dan variabel X2 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, dengan hipotesis H3 dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kompensasi dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja “diterima”

### **Matriks Korelasi Antar Variabel**

Analisis Variabel Kompensasi terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan data, diketahui nilai koelasi variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja adalah 0,705 dan masuk kedalam kategori tingkat hubungan yan kuat, hal ini diperulkan untuk menunjang peningkatam motivasi kerja sedangkan variabel iklim organisasi terhadap motivasi kerja, diketahui bahwa nilai variabel iklim organisasi terhadap variabel motivasi kerja adalah 0,786 dan masuk kedalam kategori tingkat hubungan yang kuat. Hal ini menjelaskan bahwa variabel iklim organisasi sangat diperlukan untuk setiap peningkatan motivasi kerja.

### **Pembahasan sesuai Hipotesa**

Berdasarkan hasil hipotesisi penelitian (H1) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang, hal ini menjelaskan jika semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin baik pula motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tangeang. Hasil pengujian menggunakan regresi linier berganda menunjukan bahwa t-statistik 6.218 lebih besar dari 1,99 dan nilai koefisien sebesar 0,253 atau 25,3%. Berdasarkan data empiris tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H1) dapat diterima dengan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja.

Hipotesis penelitian (H2) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang, hal ini menjelaskan bahwa semakin baik iklim organisasi yang ada akan meningkatkan motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang secara langsung. Hasil pengjian regresilinier berganda, menunjukkan bahwa t-statistik 8.634 lebih besar dari 1,99 dan nilai koefisiennnya sebesar 0,294 atau 29,4%. Pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H2) dapat diterima dengan penjelasan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja.

Hipotesis penelitian (H3) menyatakan bahwa kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang. Dengan artian semakin baik kompensasi yang diterima dan semakin baiknya iklim organisasi, secara simultan akan meningkatkan motivasi kerjapegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang. Hal ini didukung oleh hasil pengujian regresi nilai berganda yang menunjukkan bahwa nilai F-hitung 111,362 lebih besar dari F table 3,21 dan nilai Sig, sebesar 0,000 yang kurang dari  $\alpha=0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian (H3) dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap motivasi kerja.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan penjabaran di atas terhadap penelitian yang dilakukan kali ini, dapat ditarik kesimpulan yaitu diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja yang berarti semakin baik kompensasi maka motivasi kerja pegawai akan meningkat. Sedangkan variabel iklim kompensasi, setelah dilakukan penelitian juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, yang menandakan bahwa jika semakin baik iklim organisasi maka motivasi kerja akan ikut meningkat. Sedangkan untuk variabel kompensasi dan iklim organisasi menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja, dan dapat diartikan bahwa semakin baik kompensasi dan iklim organisasi maka motivasi kerja akan ikut meningkat.

#### **Referensi**

- Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang . (2019). *LKIP*. Kota Tangerang: Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang.
- Erialdy. (2020). Institution Performance Improvement Strategi through The Capacity Building Of Lecturers. *IJO -International Journal Of Business Management*, 3(12), 1-6.
- Fendra Nawa dan Sesilya Kempa (2017) AGORA Vol. 5 No. 3. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur* <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5224>
- Hasibuan, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In P. D. Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 110). Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivan Candra Gunawan dan Dr. Ir. Hotlan Siangin, M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa. *e-Journal AGORA Vol. 7 No. 1*, 10-16.

- Lavinia, D. (2018 ). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Ehya Purwa Raharjo Gersik. *e-Journal AGRO Vol. 6 No. 1*, 1-6.
- Mardehleri. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Biro Distribusi dan Transportasi. *E-jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 1, Nomor 1, Januari 9-15.*, 9.
- Maria Trimegawati, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 14 No. 1 Juni 2020*, 43-45.
- Megawati, Tri Maria, (2020). e-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 14 No. 01 Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3803>
- Muhammad, A. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja di PT Hamatetsu Indonesia. 426-233.
- Putu Natalia Krisnayanti, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar. *e-Journal Manajemen Universitas Udayana, Volume 7 no. 7*, 3915-3943.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke 3*. Yogyakarta: SITEY.
- Suhendar, K. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV. R.A. De Rozarie.
- Sumuel, T. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya: CV R.A. De Rozarie.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis 1 (1)*: 4155, 43.
- Wijaya, E. P. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semangat Baru Jaya. *e-Journal AGRO Vol. 4 No.1* , 83-88.