

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI FAKULTAS KEPERAWATAN
UNIVERSITAS ANDALAS TAHUN 2021**

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND COMPENSATION ON
WORK MOTIVATION OF OFFICERS FACULTY OF NURSING
ANDALAS UNIVERSITY IN 2021***

Nurlina¹⁾ Yulianti²⁾

^{1) 2)} **Universita Tamansiswa Padang**

Abstrak

ABSTRAK: Latar Belakang: Manajemen sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan institusi pendidikan untuk menghasilkan lulusan yang bisa terbaik untuk berkontribusi kepada masyarakat salah satunya pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas. Tujuan: untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja Pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas secara parsial dan simultan. Metode: Penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengambilan sampel dengan metode *total sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 36 orang pegawai. Teknik analisis data regresi linear berganda, uji *t*, uji *F* dan koefisien determinasi. Hasil: analisis regresi linear berganda $Y = 6,639 + 0,270 X_1 + 0,577 X_2 + e$. Hasil uji *t* disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,147 > 1,692$). Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,228 > 1,692$). Hasil uji *F* disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,499 > 3,28$). Hasil koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 45,3%. Artinya variabel disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) berkontribusi terhadap variabel terikat motivasi kerja (*Y*) sebesar 45,3%, sedangkan sisanya sebesar 54,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Kesimpulan: Secara Parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$, dan $0,000 < 0,05$. Saran: Disarankan agar pegawai meningkatkan disiplin kerjanya, Pimpinan Fakultas Keperawatan Unand dapat pula meningkatkan kompensasi pegawai agar pegawai termotivasi dalam bekerja.

Kata Kunci: Percepatan, Peningkatan, Biaya Hidup, FKp, Unand

ABSTRACT: Background: Human resource management is the key to the success of educational institutions to produce graduates who can best contribute to society, one of which is an employee of the Faculty of Nursing, Andalas University. Objectives: to determine and analyze the effect of work discipline and compensation on the work motivation of the Faculty of Nursing staff at Andalas University partially and simultaneously. Method: Qualitative research with a descriptive approach. Sampling by total sampling method, with a total sample of 36 employees. Data analysis techniques multiple linear regression, *t* test, *F* test and coefficient of determination. Result: multiple

linear regression analysis $Y = 6.639 + 0.270 X + 0.577X + e$. The results of the work discipline t test have a positive and significant effect on employee motivation with a value of $t > t$ ($2.147 > 1.692$). The compensation variable has a positive and significant effect on employee motivation with a value of $t > t$ ($4.228 > 1.692$). The results of the F -test work discipline and compensation together have a positive and significant effect on employee motivation with a value of $F_{count} > F_{table}$ ($15.499 > 3.28$). The Adjusted R Square coefficient of determination is 45.3%. This means that the variables of work discipline (X) and compensation (X) contribute to the dependent variable of work motivation (Y) by 45.3%, while the remaining 54.7% is explained by other variables not discussed in this study. Conclusion: Partially work discipline and compensation have a positive and significant effect on employee motivation with a significance value of $0.039 < 0.05$, and $0.000 < 0.05$. Suggestion: It is recommended that employees improve their work discipline, the Faculty of Nursing Unand Leaders can also increase employee compensation so that employees are motivated at work.

Keywords: *Acceleration, Improvement, Cost of Living FKp, Unand*

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian proses memperoleh, melatih, menilai dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan kesejahteraan mereka secara adil guna mencapai tujuan organisasi yang paling optimal. Manajemen sumber daya manusia sangat berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, tunjangan, retensi, evaluasi, promosi karyawan, dan hubungan manajemen tenaga kerja dalam sebuah organisasi (Dessler, 2019).

Hingga tahun 2019 Indonesia mengalami pertumbuhan ekonomi yang cukup pesat, hal ini berdampak terhadap kebutuhan tenaga kerja semakin meningkat. Tenaga kerja Indonesia berada pada sektor informal dan non informal. Diperkirakan sebesar 45 persen pekerja di Indonesia berada pada sektor formal. Pekerjaan formal ini terkonsentrasi di daerah perkotaan dan semi urban. Sektor formal memiliki identitas berupa sektor ini merupakan sektor yang terorganisir, didukung dan dilindungi oleh pemerintah, memberikan upah yang lebih baik, kondisi kerja yang baik, pegawai harus dipilih melalui prosedur formal, karyawan memiliki keterampilan dan kualifikasi yang diperoleh secara formal dan dikontrol secara formal, memiliki hierarki otoritas dan pengelolaan tugas yang terencana serta tersusun dengan baik.

Universitas sekarang menjadi bagian dari komunitas ekonomi (Olsen, 2019:6). Dimana sebuah institusi pendidikan tinggi harus melaksanakan tiga fungsi; mengembangkan sumber daya manusia, mengembangkan pengetahuan dan teknologi, dan menghasilkan agen perubahan. Ketiga fungsi tersebut harus dipahami sepenuhnya oleh administrator dan anggota Fakultas di Universitas. Manajemen sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan institusi pendidikan untuk menghasilkan lulusan yang bisa terbaik untuk berkontribusi kepada masyarakat salah satunya pada Fakultas Keperawatan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan bahwa Pegawai bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Fakultas Keperawatan secara khusus, dan peraturan Universitas Andalas pada umumnya. Data ini diambil dan dikumpul pada tahun 2020, walaupun pada tahun ini adalah tahun dimana virus covid-19 menyerang masyarakat pada umumnya, sehingga kebijakan rektor Unand membuat jam kerja pegawai menjadi 2 shift. Walaupun pegawai bekerja 2 shift, namun pegawai masih banyak yang kurang mematuhi

disiplin dalam bekerja. Berikut tabel absensi Pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas:

Tabel 1: Data Absensi Pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas bulan Januari sampai bulan Agustus Tahun 2020

No	Bulan	Cuti	Sakit	Alfa	Izin	Libur Corona
1	Januari	9	-	7	7	-
2	Februasi	-	-	-	2	-
3	Maret	2	3	2	-	-
4	April	-	3	-	2	-
5	Mei	-	2	2	1	-
6	Juni	2	4	2	-	-
7	Juli	8	3	3	3	-
8	Agustus	5	-	-	4	-

Sumber: Fakultas Keperawatan Universitas Andalas 2020

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalastidak disiplin dalam bekerja karena adanya pegawai yang tidak masuk bekerja tanpa izin atasan yang berwenang, hal ini mungkin disebabkan kompensasi yang diterima pegawai belum dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai. Oleh sebab itu perlu dilihat kompensasi yang diterima oleh pegawai keperawatan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Fakultas Keperawatan Universitas Andalas Padang bahwa kompensasi atas pelaksanaan tugas oleh pegawai Keperawatan Universitas Andalas masih kurang, hal ini terlihat pada seringnya terjadi beberapa pegawai kurang adil mendapatkan fasilitas dengan pegawai lain, begitu juga dengan percepatan besaran kompensasi jauh lebih lambat dibandingkan dengan percepatan peningkatan biaya hidup yang melambung tinggi pada pada saat ini dilakukan. Kompensasi pada pegawai FakultasKeperawatan Universitas Andalas.

Selanjutnya, observasi dilakukan terhadap pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas tentang motivasi kerja pegawai, juga terlihat bahwa kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja, hal ini disampaikan oleh salah seorang pegawai bagian bidang tata usaha, beliau menyatakan bahwa pencapaian kinerja pegawai Fakultas Keperawatan yang belum maksimal, hal ini didukung dengan masih kurangnya kesadaran pegawai untuk hadir bekerja yang terlihat pada tabel 1.1.

Dari permasalahan tersebut, maka penelitian ini penting dilakukan dan untuk dicarikan jalan keluar dari permasalahan tersebut. Agar penelitian ini terarah maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih lanjut dan menganalisis pengaruh disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas, baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil penelitian ini nantinya dapat dijadikan sebagai dasar dan pedoman kepada pengambil kebijakan di Fakultas Keperawatan Universitas Andalas agar kedepannya pegawai dapat mematuhi aturan disiplin yang dibuat oleh pimpinan Fakultas, serta mempertimbangkan

kompensasi, maka dengan sendirinya pegawai termotivasi dalam bekerja, dan secara otomatis pegawai akan meningkatkan disiplin dalam bekerja.

Pembahasan penelitian ini merujuk kepada teori tentang pentingnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya agar tujuan organisasi dapat dicapai. Menurut Kadarisman (2012:275), motivasi dapat diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Motivasi terdiri dari dua bentuk, yaitu: 1). Motivasi *intrinsik*, motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya; 2). Motivasi *ekstrinsik*, dimana Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Walaupun motivasi intrinsik yang paling utama, namun motivasi ekstrinsik juga diperlukan oleh seorang tenaga kerja untuk bekerja agar mereka lebih disiplin (Nawawi (2016:359). Selain itu motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor Sutrisno (2015:116) yaitu: Faktor *intern*, dimana faktor *intern* yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain yaitu keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa; dan faktor *ekstern*, faktor *ekstern* juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor tersebut adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

Menurut Hasibuan (2017:97) tujuan pemberian motivasi adalah mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, serta meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Selanjutnya penelitian ini merujuk kepada teori yang disampaikan oleh Sutrisno (2015:116), bahwa Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu; 1).Faktor *intern*, dimana faktor *intern* dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain yaitu keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. 2).faktor *ekstern*, dimana faktor *ekstern* juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor tersebut adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel. Dan yang menjadi indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah; tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang (Mangkunegara, 2011:93).

Selain faktor motivasi, faktor pendukung pembahasan penelitian ini adalah disiplin kerja yang dikemukakan oleh Rivai (2010:444), menyatakan bahwa disiplin

kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. selanjutnya pendapat dari Ardana (2012:134), disiplin kerja adalah suatu sifat menghargai, patuh, dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Disiplin kerja pegawai sangat penting diterapkan, karena: *Pertama* disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi mencapai efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baik terhadap kelompok, *Kedua* disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal, meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindari kondisi-kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik daripada program disiplin yang paling memuaskan (Sutrisno (2015:88).

Berikutnya pendapat Menurut Rivai (2010:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Artinya bahwa mendisiplinkan pegawai bertujuan untuk dapat meningkatkan kesadaran pegawai bersedia dan sanggup menjalankan aturan yang dibuat oleh pimpinan.

Penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Resento, *at all*, bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja terhadap karyawan PT. Trisento Adhirajasa Jakarta, hal ini dibuktikan dari hasil uji statistik dengan perhitungan koresali menunjukkan hubungan yang erat antara disiplin kerja dengan motivasi kerja yaitu sebesar 69,3%. Selajunya penelitian yang dilakukan oleh Atika, *at all* terhadap karyawan PT. Mustika Ratu Cabang Bandung, dimana kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji koefisien korelasi yang dilambangkan dengan *R* atau hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja sebesar 35,5%. Dan yang menjadi indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Selain motivasi dan disiplin kerja, teori pendukungnya adalah teori tentang kompensasi, karena seperti dikatakan sebelumnya, selain faktor disiplin kerja, besarnya kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Kompensasi sebagai segala bentuk finansial, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari hubungan timbal balik antara pegawai dengan perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan - pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Simamora (2014:442) Kompensasi yaitu imbalan finansial dan jasawujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi, sedangkan menurut Kasmir (2015:233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada

karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah: 1). *Ikatan kerja sama*, artinya dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha/wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati; 2) *Kepuasan kerja*, artinya dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatan; 3). *Pengadaan efektif*, artinya jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah; 4). *Motivasi*, artinya jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya; 5) *Stabilitas karyawan*, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta *eksternal* konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil; 6). *Disiplin*, artinya dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, dan mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku; 7). *Pengaruh serikat buruh*. Artinya dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya; 8) *Pengaruh pemerintah*, artinya jika sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batasupah minimum) maka *intervensi* pemerintah dapat dihindarkan. Tujuan pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati dan konsumen mendapat barang yang baik, harga yang pantas. Sedangkan yang menjadi indikator kompensasi dalam penelitian ini adalah : Gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui sejauh mana pimpinan Fakultas Keperawatan Universitas Andalas dalam menegakkan disiplin pegawai, serta usaha apa yang harus dilakukan dalam meningkatkan kompensasi, serta sumber pemasukannya dalam memotivasi pegawai fakultas keperawatan Universitas Andalas.

B. METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini akan dilakukan di Fakultas Keperawatan Universitas Andalas Padang. Penelitian ini dilaksanakan di bulan September tahun 2021. Pengumpulan data penelitian melalui penyebaran instrument berupa angket yang akan diisi oleh Responden. Instrumen dibuat berpedoman kepada indikator dari masing-masing variabel yang merujuk pada pendapat Rivai (2010:134), bahwa indikator disiplin kerja (X_1) terdiri dari Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, dan Bekerja etis. Sedangkan indikator kompensasi (X_2) merujuk pada pendapat Hasibuan (2012:86), bahwa indikator kompensasi terdiri dari Gaji, Upah, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas. Dan indikator Motivasi (Y) merujuk pada pendapat Mangkunegara (2011:93), yang terdiri dari Tanggung Jawab, Prestasi kerja, Peluang untuk maju, Pengakuan atas kerja, dan Pekerjaan yang menantang, dengan menggunakan skala *likert*, yaitu dengan memberikan nilai dari jawaban yang diberikan oleh responden. Populasi penelitian berjumlah sebanyak 36 orang. Metoda pengampilan sampel menggunakan total *sampling* karena jumlah populasi kurang dari 100. Responden penelitian pegawai keperawatan Universitas Andalas Padang yang berjumlah 36 orang.

Setelah angket disebarakan kepada responden lalu dikumpulkan untuk diberi angka

penilaian dengan menggunakan skala *Likert*, yaitu dengan memberikan angka penilaian dengan ketentuan jawaban Sangat Setuju (SS) diberi angka 5, Setuju (S) diberi angka 4, Cukup Setuju (CS) diberi angka 3, Tidak Setuju (TS) diberi angka 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi angka 1. Hipotesis: diduga variabel disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun secara simultan. Metoda analisa data: setelah hasil angket dikumpulkan kemudian dilakukan uji instrument, jika instrument tidak valid, maka instrumen tersebut tidak diikuti lagi untuk proses selanjutnya, artinya hanya instrumen yang valid yang akan dilakukan untuk uji selanjutnya, yaitu analisa deskriptif, uji regresi linear berganda, uji *t*, dan uji *F*, serta uji koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan program SPSS V.20. Hipotesis penelitian ini diduga; disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai fakultas keperawatan Universitas Andalas; serta disiplin kerja dan kompensasi secara bersama sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai fakultas keperawatan Universitas andalas.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Profil Responden

- 1). Responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 30,6% laki-laki, dan 69,4% perempuan,
- 2). Responden berdasarkan usia terdiri dari; 10 orang pegawai yang berusia 18-25 tahun, 8 orang pegawai yang berusia 26-30 tahun, 13 orang pegawai yang berusia 31-40 tahun, 5 orang pegawai yang berusia >41 tahun. Berdasarkan keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa, mayoritas pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas adalah berusia 31-40 tahun.
- 3). Responden berdasarkan berdasarkan status perkawinan terdiri dari berstatus perkawinan belum menikah sebanyak 3 orang, berstatus menikah sebanyak 33 orang dan berstatus pernah menikah sebanyak 0 orang. Berdasarkan keterangan tersebut disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas adalah berstatus menikah.
- 4). Jumlah responden berdasarkan status kepegawaian, terdiri dari berstatus PNS sebanyak 16 orang, berstatus Non PNS sebanyak 20 orang. Berdasarkan keterangan tersebut disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas adalah berstatus Non PNS.
- 5). Jumlah responden berdasarkan pendidikan terdiri dari berpendidikan SMA/14 orang, berpendidikan Diploma 5 orang, berpendidikan S1 15 orang dan yang berpendidikan S2/S3 berjumlah 2 orang. Berdasarkan keterangan tersebut disimpulkan bahwa pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas berpendidikan S1.
- 6). Jumlah pegawai berdasarkan lama bekerja terdiri dari jumlah pegawai yang lama bekerja <1 tahun sebanyak 6 orang, lama 2-10 tahun sebanyak 14 orang, lama bekerja 11-25 tahun sebanyak 10 orang, lama bekerja >25 tahun sebanyak 6 orang. Berdasarkan keterangan tersebut disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas adalah lama bekerja 2-10 tahun.
- 7). Jumlah responden berdasarkan pendapatannya, terdiri dari pegawai yang memiliki pendapatan <Rp. Rp. 2.499.000,- sebanyak 13 orang, yang memiliki pendapatan Rp. Rp. 2.499.001 - 4.000.000,- sebanyak 14 orang, yang memiliki

pendapatan Rp.4.000.001 - 5.000.000,- sebanyak 4 orang dan yang memiliki pendapatan >Rp.5.000.000,- sebanyak 5 orang. Berdasarkan keterangan tersebut dapat disimpulkan mayoritas pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas yang memiliki pendapatan Rp. 2.499.001 -4.000.000.

2. Hasil Uji Instrumen

Hasil uji instrument validitas dan reliabel, bahwa semua instrumen yang dibuat ternyata valid dan reliable, dimana **Correted Item- Total Corelation** dari variabel disiplin kerja pegawai, kompensasi, dan motivasi pegawai Fakultas Keperawatan Universitas andalas Padang lebih besar dari **r-Standar** atau hasil **Correted Item - Total Corelation > 0,300**. Sedangkan hasil uji dari Reliabilitas variabel disiplin kerja pegawai, kompensasi, dan votivasi kerja pegawai **Cronbach's Alpha > 0,600**.

3. Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata Total Capaian Responden mendapatkan nilai untuk variabel disiplin kerja pegawai sebesar 88,2% dengan kategori **baik**, untuk variabel kompensasi nilai rata-rata 88,4% dengan kategori **baik**, dan untuk variabel Y memperoleh nilai rata-rata 85,6% dengan kategori **baik**.

4. Hasil Analisis linear berganda

Hasil analisis linear berganda ada pada tabel 2:

Tabel 2 : Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.639	6.700		.991	.329
Disiplin Kerja	.270	.126	.282	2.147	.039
Kompensasi	.577	.136	.555	4.228	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2021

Pada tabel 2 terlihat hasil analisis persamaan regresi linear berganda adalah: $Y = 6,639 + 0,270X_1 + 0,577X_2 + e$, persamaan regresi ini memperlihatkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa: 1). Nilai *constant* adalah 6,639, artinya ada atau tidak adanya pengaruh variabel disiplin kerja dan kompensasi maka motivasi kerja pada pegawain Fakultas Keperawatan Universitas Andalas sudah ada sebesar 6,639 satuan; 2). Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,270 artinya setiap peningkatan 1 (satuan) disiplin kerja dengan asumsi variabel kompensasi (X_2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol) maka motivasi kerja pada pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas akan meningkat sebesar 0,270 satuan atau 27%. 3). Nilai koefisien regresi kompensasi adalah 0,577 artinya setiap

peningkatan 1(satuan) kompensasi dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol) maka motivasi kerja pada pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas akan meningkat sebesar 0,577 satuan atau 57%.

5. Hasil uji t (Parsial):

Merujuk pada tabel 2 dapat dijelaskan bahwa: 1). Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas. Hal ini terlihat dari nilai t_{tabel} $df=n-k=36-3=33$ (1,692) sehingga nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,147 > 1,692$) dan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka hipotesis 2 dapat diterima. 2). Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{tabel} $df=n-k=36-3=33$ (1,692) sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,228 > 1,692$), sedangkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 di terima, maka hipotesis 2 dapat diterima.

6. Hasil uji F (simultan)

Dari tabel 3 dapat dijelaskan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja pegawai dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Fakultas Keperawatan Universitas andalas dengan nilai F_{tabel} $df_1=k-1(3-1=2)$, $df_2=n-k$ ($36-3= 33$) adalah 3,28 F_{hitung} sebesar 15,499 dan sehingga nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $15,499 > 3,28$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 , maka hipotesis 3 dapat diterima.

7. Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Beikut tabel hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 4:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.453	4.16822

Model Summary

1) Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2021

Dari hasil uji koefisien determinasi seperti terdapat pada tabel 4, didapat hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,453, artinya sebesar 45,3% variabel disiplin kerja dan kompensasi dapat berkontribusi terhadap motivasi kerja pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas Padang, sedangkan sisanya sebesar 54,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut dibahas dalam penelitian ini.

8. Pembahasan Hasil:

1). Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas Padang.

Hasil uji pengaruh secara parsial (uji t) mendapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2,147 > 1,692$) dan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas Padang, sehingga hipotesis 1 dapat diterima. Hasil uji ini didukung dengan hasil penelitian. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Munawarah tahun 2018 bahwa disiplin dan lingkungan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (*Jurnal Ilmu Manajemen:2018,page*

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2006:444). Oleh karena itu menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosento dan ddk (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Trisento Adhirajasa Jakarta. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Trisento Adhirajasa Jakarta.

2) *Pengaruh kompensasi terhadap motivasi pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas Padang.*

Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $df=n-k=36-3=33$ ($1,692$) sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,228 > 1,692$), sedangkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka hipotesis 2 dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Haganta, *at all* tahun 2018, dimana Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Biznet Networks.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan definisinya menurut Panggabean (2002:75) bahwa kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan sebagai balas jasa atau kontribusi atas yang mereka berikan kepada organisasi. Dari definisi itu dapat dipahami bahwa jika seseorang mendapatkan kompensasi atas penghargaan yang diberikan kepada pegawai, maka kompensasi itu dapat menggerakkan keinginan karyawan untuk bekerja lebih baik (karyawan

termotivasi untuk bekerja lebih baik). Artinya semakin dilaksanakan kompensasi dengan baik, maka semakin meningkat motivasi pegawai. Hal ini didukung juga oleh pernyataan yang disampaikan oleh Notoatmodjo (2003:153) yang menyatakan bahwa besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan dengan baik dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Calvin Adam Koljaan (2021) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Saat Pandemi Covid 19 PT. Takagi Sari Multi Utama. Hasil hipotesis menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja karyawan saat pandemi Covid 19 PT. Takagi Sari Multi Utama.

3) *Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara bersamaan terhadap motivasi kerja pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas Padang.*

Variabel disiplin kerja pegawai dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Fakultas Keperawatan Universitas andalas dengan nilai $F_{tabel} \text{ df1}=k-1(3-1=2)$, $\text{df2}=n-k (36-3= 33)$ adalah 3,28 F_{hitung} sebesar 15,499 dan sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $15,499 > 3,28$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 , maka hipotesis 3 dapat diterima.

Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriani (thesis;2017) Universitas Pasundan, bahwa variabel Disiplin kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi kerja pegawai.

Salah satu tujuan orang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan atau kompensasi dalam memenuhi kebutuhan hidupnya yang layak. Setiap perusahaan memiliki perencanaan kompensasi agar dapat mempertahankan sumber daya manusia yang profesional, serta juga menarik pegawai yang cakap masuk kedalam organisasi, mendorong pegawai untuk lebih berprestasi, mempertahankan pegawai produktif dan berkualitas agar tetap setia dengan organisasi. Selain kompensasi, sumber daya manusia yang ada perlu dimotivasi agar dapat bekerja lebih giat dan berprestasi. Motivasi adalah dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Mangkunegara, 2009) Upaya peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari kedisiplinan pegawai. Disiplin adalah suatu sikap perbuatan dan tingkah laku yang harus sesuai dengan peraturan yang ada. Apabila pegawai tidak disiplin maka hasil kerja dan kegiatan rutin pegawai akan terganggu.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Ika Fauzi Angrani dan ddk (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pegawai Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh.

9. Implikasi Penelitian

1). Variabel Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas. Variabel disiplin kerja berdasarkan tingkat pencapaian responden yang paling tinggi terdapat

pada butir pernyataan yaitu saya selalu bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di Fakultas Keperawatan. Jadi, dapat disimpulkan pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas selalu menaati peraturan yang di buat Fakultas Keperawatan demi menjaga disiplin kerja.

Tingkat pencapaian terendah pada variabel disiplin kerja terdapat pada pernyataan yaitu saya datang dan pulang dari tempat kerja sesuai dengan aturan jam kerja yang berlaku. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas Mampu mempertahankan disiplin kerja dengan datang ketempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan Fakultas Keperawatan Universitas Andalas.

Jadi, disiplin kerja dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas. Disiplin kerja dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab serta mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh Fakultas Keperawatan Universitas Andalas sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2). Variabel Kompensasi

Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas. Variabel kompensasi berdasarkan tingkat pencapaian responden yang paling tinggi terdapat pada pernyataan yaitu upah yang di terima sesuai dengan keterampilan yang saya miliki di Fakultas Keperawatan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya upah yang sesuai dengan keterampilan masing-masing pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas yang diterima, mampu membuat pegawai merasa puas dengan kompensasi yang diberi.

Tingkat pencapaian terendah pada variabel kompensasi terdapat pada pernyataan yaitu tunjangan yang saya terima sesuai dengan posisi jabatan pada Fakultas Keperawatan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas perlu adanya tunjangan yang sesuai dengan posisi atau jabatan pegawai, karena kompensasi sebagai pemberi dorongan semangat agar para pegawai semakin giat dan loyal dalam bekerja.

Jadi, kompensasi yang diberikan Fakultas Keperawatan Universitas Andalas layak, adil, dapat, memuaskan pegawai dan juga memberikan penghargaan yang sesuai dengan kebutuhan. Pemberian kompensasi pada pegawai memberikan manfaat kepada kedua belah pihak, baik kepada pihak Fakultas Keperawatan Universitas Andalas maupun kepada pihak pegawai. Dengan adanya kompensasi yang dirasakan adil, maka pegawai dapat meningkatkan motivasi pegawai.

3). Variabel Motivasi Kerja Pegawai

Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara positif dan motivasi kerja pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas. Variabel motivasi kerja Berdasarkan tingkat pencapaian responden yang paling tinggi terdapat pada pernyataan yaitu saya selalu dipuji atas hasil kerja saya yang baik Jadi, dapat disimpulkan bahwa pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas mampu memotivasi kerja pegawai dengan pujian atau penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan pegawai.

Tingkat pencapaian terendah pada variabel motivasi kerja terdapat pada pernyataan yaitu saya terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas yang lebih

menantang. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pegawai kurang dengan pekerjaan yang menantang, hal ini perlu di perhatikan Fakultas Keperawatan Universitas Andalas untuk menciptakan ide dan strategi yang lebih bagus saat bekerja dan memberikan pengaruh atau dorongan yang baik untuk memotivasi pegawai untuk pekerjaan menantang.

Jadi, disiplin kerja dan komunikasi yang baik dalam melakukan pekerjaan serta memiliki motivasi kerja yang tinggi terhadap pegawai akan dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja pegawai bagaimana mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang sudah dalam kategori cukup tinggi itu, karena sebenarnya tingginya motivasi kerja karyawan bukanlah tujuan akhir dari manajemen perusahaan, melainkan sasaran dari berbagai usaha dan upaya program yang secara berkelanjutan diterapkan

C. PENUTUP

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata Total Capaian Responden mendapatkan nilai untuk variabel disiplin kerja pegawai sebesar 88,2% dengan kategori baik, untuk variabel kompensasi nilai rata-rata 88,4% dengan kategori baik, dan untuk variabel Y memperoleh nilai rata-rata 85,6% dengan kategori baik.

Dari hasil uji hipotesis dapat disimpulkan hasil penelitian:

2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas. Hal ini terlihat dari nilai t_{tabel} $df=n-k=36-3=33$ (1,692) sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,147 > 1,692$) dan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka hipotesis 2 dapat diterima.
3. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{tabel} $df=n-k=36-3=33$ (1,692) sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,228 > 1,692$), sedangkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 di terima, maka hipotesis 2 dapat diterima.
4. Variabel disiplin kerja pegawai dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Fakultas Keperawatan Universitas andalas dengan nilai F_{tabel} $df_1=k-1(3-1=2)$, $df_2=n-k$ ($36-3= 33$) adalah 3,28 F_{hitung} sebesar 15,499 dan sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $15,499 > 3,28$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 , maka hipotesis 3 dapat diterima.

SARAN

1. Diharapkan pegawai fakultas Keperawatan Universitas Andalas dapat meningkatkan disiplin kerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan dengan tujuan kinerja bisa meningkat.
2. Pimpinan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin karyawan diperlakukan dengan adil.
3. Pimpinan agar dapat mempertimbangkan untuk kenaikan kompensasi dan apresiasi yang layak untuk memastikan pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi.

D. UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada sivitas akademika Fakultas Keperawatan Universitas Andalas Padang yang telah menyediakan waktunya dalam memberikan informasi yang dapat mendukung pelaksanaan penelitian ini sampai penelitian ini bisa kami selesaikan. Dan tidak lupa juga kami sampaikan ucapan terima kasih kami sampaikan kepada semua pihak yang ikut mendukung selesainya penelitian ini yang tidak bisa kami sebutkan satu persatu, sehingga penelitian ini dapat kami publikasikan di Jurnal Menara Ilmu Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Etika Bisnis dan Profesi*. Salemba Empat: Jakarta
- Fitrian (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pekayan Pajak Pratama Bandung Tegallega. *Thesis*. Universitas Pasundan.
- Haganta, *et al* (2018), Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Biznet Network. *Jurnal Mitra Manajemen* 2(4)263-272. Penerbit Bina Insan Prima. Surabaya.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke. Tiga belas. Bumi Aksara : Jakarta
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Perusahaan Rosda.
- Munawaroh (2018), Pengaruh Disiplin dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen Univ. Muhammadiyah Palembang*. 8(1)22-32
- Nawawi, Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press : Yogyakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo (2003), *pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta : Jakarta
- Panggabean, Mutiara. S (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia : Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, V. 2010. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rosento dan dkk. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Trisento Adhirajasa Jakarta. *Jurnal Akbar Juara*, 4(4), 178-193.
- Rosmiati. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN Bangko Kabupaten Barangin. *Jurnal Ekonomi Pendidikan*. 5(1), 44-49.
- Siska Putri Atika, dkk (2017), Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Mustika Ratu Cabang Bandung. *Journal UNLA*, 19(1), 134-153
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta