

HUBUNGAN MOTIVASI DAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT WILAYAH PETISAH HULU

NIA FRANATA¹, RAPAEEL GINTING², SANTY DEASY³

^{1,2,3} UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA, FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jl. Periuk No.33, Kecamatan Medan Petisah
Provinsi Sumatera Utara, Indonesia.
Email: niafranata1996@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.35451/jkf.v2i1.216>

Abstract

Performance is part of a process of the system of accountability of government institutions as an order, instrument and method of accountability. Measurement, Measurement, and Measurement, targets, or target activities. Medan wilayah petisah hulu Hospital is one of the many health services in the city of Medan. Based on an initial survey by researchers at Medan X Hospital by interviewing nurses. It is known that 90 nurses at X Medan 5 Hospital claimed to have a poor performance causing the low compliance of nurses in obeying hospital regulations and the low ability of cooperation among hospital nurses. And the salary received by nurses of 1,700,000 does not match what nurses want because compared to the regional minimum wage of 2,750,000 an increase in the number of nurses is needed. Motivation and Work Compensation Research with Nurse Performance in Medan X Hospital in 2019, this study uses analytic survey research. The population in this study were all hospital nurses tested by 90 people and the sample in this study were 73 people using the Solvin formula. The results showed that there was a relationship between motivation and compensation in the terrain hospital with each p-value of α ($0.005 < 0.05$), ($0.004 < 0.05$). The conclusions at the X Hospital in Medan in 2019.

Keywords: Motivation, Work Compensation and Nurse Performance

1. PENDAHULUAN

Pengukuran kinerja merupakan bagian suatu proses dari sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai suatu tatanan, instrumen, dan metode pertanggungjawaban. Pengukuran kinerja secara khusus merupakan kegiatan memantau, menilai dan membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan tingkat kinerja standar, rencana, atau target kegiatan. Kegiatan tersebut dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja utama yang telah ditetapkan dengan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor

1099/Menkes/SK/VI/2011. Pengukuran kinerja ini diperlukan untuk mengetahui sampai sejauh mana realisasi atau capaian kinerja yang berhasil dilakukan oleh Kementerian Kesehatan selama tahun 2013 (Kemenkes,2013).

Sumber daya manusia yang berkualitas juga handal diperlukan untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien. Untuk itu perawat harus mempunyai sikap dan minat yang tinggi terhadap tugas, mempunyai komitmen yang kuat untuk bekerja sebaik mungkin, dengan memberikan yang terbaik untuk berusaha meningkatkan kualitas diri dalam

menghadap setiap tantangan yang ada. Sehingga kinerja yang tinggi dapat terwujud dari tiap-tiap perawat di Rumah Sakit.

Sumber daya manusia merupakan elemen dasar dari setiap perusahaan, karena sumberdaya manusia adalah pembuat tujuan, inovasi, komunikasi dan strategi bagi perusahaan, sehingga keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan. Oleh karena begitu pentingnya kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka diperlukan upaya-upaya oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah keterampilan kerja, kompensasi dan disiplin kerja. (Widayanto, 2014).

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi dalam hal ini yaitu gaji atau upah yang didefinisikan sebagai suatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Handoko, 1998). Kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk kembalian yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa-jasa yang diberikan kepada perusahaan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Simamora, 2003). Kompensasi merupakan terminology luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (Financial rewards) yang diterima dengan sebuah organisasi. Menurut Simamora (2004:445), terminology dalam kompensasi adalah: (a) Upah dan Gaji, (b) Intensif, (c) Tunjangan, (d) Fasilitas.

Kompensasi tidak hanya penting sebagai dorongan utama tetapi juga berpengaruh terhadap semangat kerja perawat. Perilaku perawat yang diharapkan oleh pihak rumah sakit tidak hanya perilaku in role atau hanya yang sesuai dengan imbalan yang diperolehnya, tetapi juga juga diharapkan mampu untuk bekerja melebihi apa yang seharusnya dilakukan atau perilaku extra role yang biasa disebut. Organizational Citizenship Behavior (OCB). Para

perawat dapat dengan sukarela melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang melebihi tugas-tugas pekerjaan yang telah ditetapkan, seperti memberikan pelayanan ekstra pada pasien di saat-saat pasien sangat membutuhkan, perawat juga bias membimbing ritual keagamaan sesuai dengan keyakinan pasien, dan dalam kondisi sakaratul maut perawat berkewajiban mengantar klien wafat dengan damai dan bermartabat. Selain itu, pada situasi dan kondisi tertentu terkadang perawat juga harus bertukar shift kerja dengan rekan perawat yang lain dan bahkan harus menggantikan rekannya dalam menjalankan tugas pekerjaannya. (Fatdina, 2009).

Menurut Siagian (2015), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja. Faktor kepemimpinan sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja para pekerja. Dorongan kerja yang disebut motivasi, mutlak perlu dimiliki oleh seorang pegawai dan merupakan kewajiban bagi seorang pemimpin untuk mengarahkannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat adalah kompensasi kepada karyawannya sebagai balas jasa atas kinerjanya, dan seharusnya memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam hal outputnya. Namun kenyataannya, hal ini tidak diimbangi dengan kinerja karyawan yang terus meningkat. Karena kompensasi yang diberikan perusahaan seringkali tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan yang terus meningkat, hal ini bias menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian Juliandiny (2016) mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di rumah sakit umum daerah subang dengan judul kompensasi serta motivasi kerja pada kinerja keperawatan subang menurut Moch Ali dari hasil korelasi antar variabel yaitu korelasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,377 artinya terdapat hubungan yang

rendah antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sedangkan korelasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,446 artinya terdapat hubungan yang sedang antara motivasi terhadap kinerja karyawan, berdasarkan interpretasi koefisien korelasi nilai r (0,80 - 1,000). Nilai p -value pada kolom sig. (1-tailed) $0,000 < 0,05$ level of significant (α) berarti $H_a > 0$. Artinya kompensasi dan motivasi berkorelasi dengan kinerja karyawan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan, hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 55%. Dengan kata lain kinerja karyawan dipengaruhi 55% oleh kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan 45% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Nilai tersebut dapat dilihat pula pada output koefisien korelasi pada lambang r square. Hasil perhitungan koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa besarnya KD (koefisien determinasi) untuk kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 14% artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi 14% dan sisanya 86% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dan koefisien determinasi untuk motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 23% yang berarti perubahan pada variabel sebesar 23% dipengaruhi oleh motivasi kerja sedangkan 77% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut Hipotesis Simultan $H_0 : \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan $H_a : > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Rumah Sakit X Medan adalah salah satu dari sekian layanan kesehatan yang ada di kota Medan. Berdasarkan Survei awal oleh peneliti di Rumah Sakit X Medan dengan

mewawancarai perawat. diketahui 90 orang perawat Rumah Sakit X Medan 5 diantaranya mengatakan memiliki kinerja yang kurang baik dikarenakan rendahnya ketaatan perawat dalam menaati peraturan Rumah Sakit serta rendahnya kemampuan kerjasama antar perawat Rumah Sakit. Dan kompensasi yang diterima perawat sebesar 1.700.000 tidak sesuai apa yang diinginkan perawat karena dibandingkan dengan upah minimum regional perawat 2.750.000 maka mengakibatkan menurunnya kinerja perawat.

Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik membahas tentang arti pentingnya Motivasi dan kompensasi Kerja dengan Kinerja Perawat dan memberi judul penelitian ini "Hubungan Motivasi dan Kompensasi Kerja dengan kinerja Perawat Rumah Sakit X Medan Tahun 2018".

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian *survey analitik* dengan pendekatan *cross sectional* yaitu untuk menganalisis hubungan motivasi dan kompensasi dengan kinerja perawat di rumah sakit wilayah petisah hulu tahun 2019 dan dilakukan pada bulan Februari 2019. Populasi berjumlah 90 perawat dan sampel 73 perawat menggunakan metode random sampling Alat untuk pengumpulan data adalah kuesioner, dan untuk wawancara mendalam diperlukan pedoman wawancara. Untuk mengetahui tingkat kinerja para perawat. Data yang telah dikumpulkan diolah dengan analisis univariat dan bivariat.verdana

3. HASIL

Adapun hasil penelitian ini sebagai berikut:

Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penghasilan di Rumah Sakit wilayah petisa hulu Medan Tahun 2019.

Tabel 1. Distribusi Kategori Berdasarkan Umur, Lama, Jenis Kelamin, Pendidikan

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase %
1.	Umur		
	> 25 Tahun	73	100,0
	Total	73	100,0
2.	Jenis Kelamin		
	Perempuan	73	100,0
	Total	73	100,0
3.	Pendidikan		
	D3	16	21,9
	S1	12	16,4
	Perawat	45	61,6
	Total	73	100,0
4.	Lama kerja		
	3 Tahun	2	2,7
	>5 Tahun	41	56,2
	<10 Tahun	30	41,1
	Total	73	100,0
5.	Penghasilan		
	>2 Juta	59	77,6
	<2 Juta	14	11,2
	Total	73	100,0

Berdasarkan tabel 3.1 distribusi frekuensi kelompok umur responden, responden kelompok >25 tahun sebanyak 73 orang (100 %) dan kelompok umur < 25 tahun sebanyak 0 responden (0 %).

Berdasarkan distribusi frekuensi jenis kelamin dari 73 responden, responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 73 responden (100 %) dan berjenis kelamin laki-laki 0 responden (0 %).

Berdasarkan distribusi frekuensi pendidikan responden, mayoritas pendidikan perawat sebanyak 45 responden (61,6%) dan pendidikan D3 sebanyak 16 responden (21,9%) dan minoritas pendidikan S1 sebanyak 12 responden (16,4%).

Berdasarkan distribusi frekuensi lama bekerja responden, mayoritas lama bekerja >5 tahun sebanyak 41 responden (56,2%) dan lama bekerja <10 tahun sebanyak 30 responden (41,1%) dan minoritas lama bekerja 3 tahun sebanyak 2 responden (2,7%).

Berdasarkan distribusi frekuensi penghasilan responden, mayoritas penghasilan <2 juta sebanyak 59 responden (80,8%) dan penghasilan minoritas >2 juta sebanyak 14 responden (9,2%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi dan Kompensasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Wilayah Petisah Hulu Medan Tahun 2019

No	Variabel	Jumlah (n)	Persentase %
1.	Motivasi		
	Tidak Baik	61	83,6
	Baik	12	16,4
	Total	73	100,0
2.	Kompensasi		
	Baik	24	32,9
	Tidak Baik	49	67,1
	Total	73	100,0
3.	Kinerja Perawat		
	Baik	34	46,6
	Tidak Baik	39	53,4
	Total	73	100,0

Berdasarkan motivasi, mayoritas responden menjawab tidak baik yaitu sebanyak 61 orang (83,6%) dan minoritas responden menjawab baik 12 orang (16,4%).

Berdasarkan kompensasi, mayoritas responden menjawab tidak baik yaitu sebanyak 49 orang(67,1%) dan minoritas responden menjawab baik 24 orang(32,9%).

Berdasarkan kinerja perawat mayoritas responden menjawab tidak baik yaitu sebanyak 39 Orang(53,4%) dan minoritas responden menjawab baik 34 orang(46,6%).

Analisis Bivariat

Analisis bivariat ini digunakan untuk melihat apakah ada tidaknya hubungan antara variabel bebas meliputi (motivasi,kompensasi,,) dengan kinerja perawat di rumah sakit X medan dengan menggunakan uji Chi Square pada tingkat kemaknaan $\alpha = 0.05$, sebagai berikut :

Tabel 1. Hubungan motivasi dengan Kinerja Perawat

Motivasi	Kinerja Perawat				Total	P Value
	Baik		Tidak Baik			
	N	%	n	%	N	%
Baik	24	39,3	37	60,7	61	100,0
Tidak Baik	10	83,3	2	16,7	12	100,0

Dari 61 responden mayoritas yang menilai kinerja perawat tidak baik tetapi

motivasi baik sebanyak 37(60,7%) dan minoritas yang menjawab kinerja baik dan motivasi baik sebanyak 24 (39,3%), dan dilihat dari 12 responden kinerja baik dan motivasi tidak baik sebanyak 10 (83,3%) dan minoritas kinerja perawat tidak baik dan motivasi tidak baik 2 (16,7%).

Hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji chi-square diperoleh nilai p value = 0,005 (p value < 0,005) artinya Ho diterima, ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat di rumah sakit herna medan Tahun 2019.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jusriani, dkk (2016), *p value* (0.018) < 0.05, Hal ini menunjukkan ada hubungan antara kehandalan dengan kepuasan pasien rawat jalan di Puskesmas Puriala Kecamatan Puriala Kabupaten Konawe.

Tabel 2. Hubungan kompensasi dengan Kinerja Perawat

Kompe nsasi	Kinerja Perawat				Total		P Valu e
	Baik		Tidak Baik		N	%	
	N	%	n	%			
Tidak baik	1		32	65,3	49	100,0	0,04
baik	17	34,7	7	29,2	24	100,0	

Dari 49 responden mayoritas yang menilai kinerja perawat tidak baik dan kompensasi tidak baik sebanyak 32 (65,3%) dan minoritas yang menjawab kinerja baik dan kompensasi tidak baik sebanyak 17 (34,7%), dan dilihat dari 24 responden kinerja baik dan kompensasi baik sebanyak 17 (70,8%) dan minoritas kinerja perawat tidak baik dan kompensasi baik 7 (29,2%).

Hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji chi-square diperoleh nilai p value = 0,004 (p value < 0,1) artinya Ho ditolak, ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja perawat di rumah sakit herna medan Tahun 2019.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jusriani, dkk (2016), *pvalue* 0.046 < 0.05. Hal ini menunjukkan ada hubungan antara daya tanggap dengan kepuasan pasien rawat jalan di Puskesmas Puriala tahun 2016.

4. PEMBAHASAN

3.5.1. Hubungan motivasi dengan Kinerja Perawat

Hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji chi-square diperoleh nilai p value = 0,005 (p value < 0,05) artinya Ho ditolak ,ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat di rumah sakit herna medan tahun 2019. Diketahui bahwa mayoritas responden menjawab tidak baik yaitu sebanyak 61 orang (83,6%) dan minoritas responden menjawab baik 12 orang (16,4%).

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti menyimpulkan bahwa motivasi memiliki hubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Herna Medan 2019. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Samaida Gultom (2017) Berdasarkan hasil Uji Korelasi Pearson dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh nilai Pearson Correlation antara hubungan motivasi dengan kinerja perawat yaitu sebesar 0,675 dengan nilai Sig. (2-tailed) = 0.000. Suatu variabel dikatakan berhubungan signifikan jika nilai signifikansi yang dimiliki variabel tersebut lebih kecil dari tingkat probabilitas yang digunakan. Dalam penelitian ini tingkat probabilitas yang digunakan adalah 5% (0,05). Maka dengan ketentuan tersebut dapat diartikan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan (nyata/bermakna) terhadap kinerja perawat karena memiliki signifikan yang lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000. Dari hasil Uji Korelasi Pearson dapat dilihat bahwa motivasi memiliki nilai Korelasi Pearson sebesar 0,675. Sehingga dapat diketahui bahwa arah hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat adalah positif. Hal ini berarti jika motivasi seorang perawat ditingkatkan maka

kinerja dari perawat tersebut juga akan meningkat.

Menurut teori vroom menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kinerja seseorang dengan kemampuan dan motivasi yang dimiliki. Kinerja seseorang merupakan fungsi kemampuan nya dan motivasi. Kemampuan seseorang ditunjukkan dengan tingkat keahlian dan tingkat pendidikan yang dimilikinya, jadi dengan tingkat motivasi yang sama seseorang dengan skill dan knowledge yang lebih tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Menurut asumsi peneliti, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang ada, karena ada hubungan yang signifikan apabila motivasi perawat rendah maka berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit herna medan.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui banyak responden yang beranggapan motivasi rendah akan mempengaruhi kinerja perawat sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal, sedangkan perawat yang memiliki motivasi tinggi akan mempengaruhi kinerja mereka dan kinerja yang dihasilkan akan maksimal.

5.2. Hubungan kompensasi Kerja dengan kinerja Perawat Rumah Sakit wilayah petisa hulu Medan Tahun 2019

Hasil analisis bivariante dengan menggunakan uji chi-square diperoleh nilai p value = 0,004 (p value < 0,05) artinya H_0 ditolak, ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja perawat di rumah sakit X medan tahun 2019.

Dari 49 responden yang menilai kompensasi tidak baik 32 orang (65,3%) kinerja perawat baik kompensasi tidak baik 17 orang (34,7%) kinerja perawat baik kompensasi baik 7 orang (29,2%) kinerja perawat baik kompensasi baik 17 (70,8%) Hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji chi-square diperoleh nilai p value = 0,004 (p value < 0,1) artinya H_0 ditolak, ini menunjukkan bahwa ada hubungan

yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja perawat di rumah sakit X medan Tahun 2019.

Menurut penelitian Bela sintiya (2017) Hasil analisis bivariat menunjukkan ada hubungan yang bermakna hubungan kompensasi dengan kinerja perawat dengan menggunakan uji chi square diperoleh nilai $p = 0.001$ ($\alpha < 0.05$) dengan perbandingan proporsi 3.2 dimana perawat dengan kinerja yang kurang berpeluang 3.2 kali untuk mendapatkan kompensasi kurang dibandingkan dengan perawat yang memiliki kinerja baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Setiawan (2013), terdapat hubungan signifikan dengan arah yang positif antara variabel kompensasi dengan kinerja perawat dengan pengaruh yang terjadi adalah sangat kuat. Sistem kompensasi organisasi berdampak pada kinerja karyawan. Mengembangkan system kompensasi yang efektif dapat mempertahankan dan merekrut orang-orang yang berkompeten dan berbakat dalam mencapai misi dan tujuan organisasi (Robbins, 2006). Berdasarkan hasil penelitian, menurut peneliti perawat akan bagus dalam kinerjanya jika diberikan kompensasi yang baik. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan semakin baik kinerjanya dalam bekerja.

Menurut teori (Emron 2016) kompensasi didasari perilakunya yang mengacu pada perundang undangan yang berlaku di bagi menjadi dua yaitu kompensasi bersifat normative adalah kompensasi minimum yang harus diterima, terdiri dari atas gaji atau upah dan komponen lainnya

Menurut asumsi peneliti hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang ada, karena ada hubungan yang signifikan apabila kompensasi yang diberikan kepada perawat sesuai dengan tingkat kinerja yang dilakukan oleh perawat maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Namun apabila kompensasi

tidak sesuai dengan tingkan kinerja yang dilakukan maka akan

menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Adanya hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit wilayah petisah hulu Medan Tahun 2019 dengan nilai $p=0,005$.
2. Adanya hubungan kompensasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit wilayah petisah hulu Medan Tahun 2019 dengan nilai $p=0,004$.
3. Adanya hubungan motivasi dan kompensasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit wilayah petisah hulu Medan Tahun 2019 dengan nilai motivasi $p=0,005$ dan kompensasi $p=0,004$.

Saran

Saran yang dapat disimpulkan penulis dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi rumah sakit wilayah petisah hulu
Diharapkan bagi rumah sakit herna medan agar meningkatkan kompensasi terhadap perawat supaya motivasi kerja perawat dapat meningkat
2. Bagi responden
Diharapkan kepada perawat rumah sakit wilayah petisah hulu agar meningkatkan motivasi kerja supaya pihak rumah sakit memberikan kompensasi sesuai dengan kinerjanya.
- 3 Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan bagi peneliti selanjutnya apabila melakukan penelitian dalam bidang yang sama, jika akan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka sekiranya dikaji kembali. Karna tidak tertutup kemungkinan masih ada pernyataan-pernyataan yang

belum atau yang kurang sesuai, saya sebagai penulis masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dini Fitrianasari, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami. (Jurnal Volume 7 No. 1). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizensh Behavior Dan Kinerja Karyawan*
- Fahmi Irham, 2016. *Perilaku Organisasi*. Bandung: C.V Alfabeta.
- Herlambang.Susatyo,2014.*Perilaku Organisasi Cara Mudah Mempelajari Perilaku Manusia dalam sebuah Organisasi*.Yogyakarta: Pustakabaru
- Syamsul.dkk. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB
- Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RinekaCipta.
- Poltak,dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara
- Danang,dkk. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*.Jakarta :PT.Seru.
- Sahya, dkk .2012 .*Perilaku Organisasi*. Bandung: C.V PustakaSetia.
- Edy,dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Andreani,dkk. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*.
- Juliandiny. 2016. *Kompensasi Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Keperawatan Kontrak Rumah Sakit Umum Subang*.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*.. Jakarta:PT.RajagrafindoPersada.
- Arif Al,dkk. 2015.*Manajemen Sumber Daya Manusi Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT.RajagrafindoPersada.