

KOMPENSASI KINERJA BERBASIS MOTIVASI PEGAWAI DI RUMAH SAKIT AL-ARIF KABUPATEN CIAMIS

Fachmi Syam Arifin¹, Rindu Garvera², Jaka Nur³

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia^{1,2,3}

E-mail: fachmisyam@unigal.ac.id

ABSTRAK

Rendahnya kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh pengembangan karir dan kompensasi dari perusahaan, salah satunya adalah faktor motivasi kerja bagi sebagian besar karyawan, dimana karyawan masih belum merasa termotivasi dengan apa yang telah diperoleh selama menjalani tugas sebagai karyawan. Kompensasi kinerja berbasis motivasi pegawai akan berdampak terhadap kepuasan pelayanan dan memiliki peranan penting untuk peningkatan kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Penghitungan absensi sebagai pengaruh kompensasi berbasis kinerja terhadap motivasi kerja pegawai diukur dari daftar kehadiran dan ketidakhadiran pegawai atau absensi yang dilakukan di Rumah Sakit Al Arif kabupaten Ciamis.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kinerja, Motivasi*

ABSTRACT

The low performance of employees is not only influenced by career development and compensation from the company, one of which is the work motivation factor for most employees, where employees still do not feel motivated by what they have obtained while carrying out their duties as employees. Performance compensation based on employee motivation will have an impact on service satisfaction and has an important role in improving employee performance. The research method used is descriptive qualitative method. The calculation of absenteeism as the effect of performance-based compensation on employee motivation is measured from the list of employee attendance and absences or absenteeism conducted at Al Arif Hospital, Ciamis district.

Keywords: *Compensation, Performance, Motivation*

PENDAHULUAN

Salah satu masalah utama yang dihadapi setiap organisasi adalah penentuan struktur kompensasi yang memuaskan semua pihak, baik bagi pegawai maupun organisasi. Struktur

kompensasi sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Masalah kompensasi menurut Gomes dalam Enceng (2011) yaitu berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal.

Konsistensi internal berkaitan dengan konsep kompensasi relatif dalam organisasi. Sementara itu, konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur kompensasi dalam organisasi dibandingkan dengan struktur kompensasi yang berlaku di luar organisasi. Keseimbangan antara konsistensi eksternal dan internal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjamin perasaan puas, dan pegawai tetap termotivasi, serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan.

Rumah Sakit Al-Arif merupakan salah satu rumah sakit swasta kelas B yang berada di Kabupaten Ciamis. Rumah Sakit Al-Arif merupakan rumah sakit yang telah terakreditasi nasional oleh sebuah Badan Akreditasi nasional KARS (Komisi Akreditasi Rumah Sakit).

Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis merupakan salah satu rumah sakit swasta yang cukup besar dan berkembang pesat. Didalamnya tidak terlepas dari adanya tatanan sumber daya manusia yang potensial pada bidangnya, dokter-dokter yang berpengalaman sesuai dengan keahliannya dan juga terdapat pengelolaan manajemen yang baik, dan semuanya berorientasi terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam mengembangkan sebuah usaha maupun organisasi, termasuk di Rumah Sakit Al-Arif dalam memberikan pelayanan

dan jasa kepada pasien. Kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan dan jasa kepada masyarakat merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu kegiatan organisasi atau pelayanan bagi pasien yang membutuhkan pelayanan tersebut, oleh karena itu kinerja karyawan harus mendapat perhatian khusus. Tanpa adanya kinerja yang baik pada diri setiap karyawan yang ada pada suatu perusahaan, mereka tidak akan bekerja dan memberikan hasil yang memuaskan sesuai dengan yang diinginkan oleh suatu organisasi.

Kendala utama yang dihadapi oleh para karyawan pada Rumah Sakit Al-Arif dalam meningkatkan kinerjanya adalah pengembangan karir dan faktor kompensasi. Dua faktor ini sangat menonjol dan dominan dibanding faktor yang mempengaruhi kinerja lainnya. Dua hal tersebut sangat besar pengaruhnya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar daripada faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, dan lain lain. Pengembangan karir yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (adaptif) adalah yang dapat meningkatkan kinerja (Wibowo, 2010).

Rendahnya kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh pengembangan karir dan kompensasi dari perusahaan,

salah satunya adalah faktor motivasi kerja bagi sebagian besar karyawan, dimana karyawan masih belum merasa termotivasi dengan apa yang telah diperoleh selama menjalani tugas sebagai karyawan di Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis.

Samsudin dalam Yulianisa (2018) mengemukakan bahwa kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (nonfinansial).

Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada pegawai atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan : ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi

mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan makin baik dan produktif menurut Hasibuan dalam Jufrizen, J. (2018).

Disamping kompensasi peningkatan kinerja pegawai juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan pegawai terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja.

Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas pegawai mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Hasibuan, 2011).

Motivasi dan kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melakukan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang terbaik guna menciptakan tujuan yang di harapkan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer yang diperoleh melalui jawaban dari wawancara dan data sekunder dari buku atau dokumen pendukung. Teknik pengumpulan data adalah studi kepustakaan, studi lapangan (observasi dan wawancara). Teknis analisis data melalui langkahlangkah yaitu reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan/verifikasi.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik. Disinilah letak pentingnya Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi pegawai sebagai penjual tenaga kerja (fisik dan pikiran).

Sastrohadiwiry dalam Jufrizen, J. (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga atau pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan Handoko dalam Rudlia, J. I. (2016). berpendapat bahwa: “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.” Sesuatu yang diberikan perusahaan kepada para pegawainya atas jasa yang diberikan untuk kemajuan perusahaan. Besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai dan keluarganya. Kompensasi atau balas jasa dapat diperhitungkan sebagai upah uang / upah nyata (riil) seperti menurut Flippo dalam Hasibuan (2011) adalah sebagai berikut:

Harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau kata lain tiap pembayaran baik berupa uang maupun barang yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa terhadap tenaga dan pikiran yang disumbangkan kepada perusahaan.

Stewart dan Brown dalam Kurniawan (2018) mendefinisikan kompensasi sebagai “proses membayar dan menghargai orang-orang untuk kontribusi yang diberikan untuk sebuah organisasi”. Kompensasi merupakan total keseluruhan uang (upah, gaji, komisi), insentif, tunjangan, hak istimewa dan hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi yaitu: (1) Gaji, (2) Insentif, (3) Bonus, (4) Upah, dan (5)

Pengobatan (Dessler dalam Kurniawan A, 2018)

UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 yang direvisi melalui Omnibus Law, Pasal 88 A ayat (3), menyebutkan bahwa *pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan*.

Ketentuan itu ditegaskan lagi dalam PP Pengupahan No 36 Tahun 2021, Pasal 53, bahwa *pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*.

Artinya, baik nominal dan komponen penggajian ditentukan berdasarkan kesepakatan. Sebagai contoh, jika karyawan dijanjikan gaji pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan BPJS dalam kontrak kerja, maka komponen-komponen tersebut wajib ada dalam perhitungan dan pembayaran gaji karyawan bersangkutan. Jumlahnya harus sesuai dengan yang disepakati.

Pengupahan diatur dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88-90, yang direvisi melalui Omnibus Law atau UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Setiap pekerja/buruh berhak atas kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk itu, pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan yang meliputi:

1. upah minimum;
2. struktur dan skala upah;
3. upah kerja lembur;

4. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
5. bentuk dan cara pembayaran upah;
6. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
7. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Ketentuan rinci mengenai aturan atau kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagai aturan turunan UU Cipta Kerja, yang sekaligus mencabut PP Nomor 78 Tahun 2015.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dapat dikatakan semakin baik kinerja pegawai di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja pegawai itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Rendahnya tingkat kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja

yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja pegawai serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja pegawai (Isvandari dan Fuadah, dalam Jufrijen J, 2018).

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus dengan dan melalui orang lain.

Hasibuan dalam Jufrizen J (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Mangkunegara dalam Saripuddin, J (2017) menyatakan bahwa motif merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

Dari pengertian motivasi dari pendapat di atas maka dapat penulis simpulkan bahwa motivasi adalah

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai (Sutrisno, 2009).

1. Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh sebuah penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstern

Faktor - faktor ekstern itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program kompensasi ini umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, pegawai dan pemerintah dan atau masyarakat. Supaya tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan layak, Undang - Undang perburuhan, serta

memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Dalam hal ini penentuan besarnya kompensasi sangat penting agar pegawai merasa puas dan perusahaan juga tidak dirugikan. Kompensasi mempunyai tujuan atau manfaat antara lain ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh pemerintah (Hasibuan, 2011). Ada beberapa bentuk kompensasi yang biasa diberikan perusahaan kepada para pegawai mereka, secara umum dapat berupa imbalan finansial (materil) dan non finansial (inmateril).

Mathis dan Jackson dalam Jufrijen J (2018) menyatakan “ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tidak langsung yang merupakan tunjangan pegawai. Jenis-jenis kompensasi menurut Mangkunegara (2013) ada 2 (dua) yaitu 1) upah dan gaji, 2) benefit (keuntungan) dan pelayanan.

Kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan yang berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi juga diartikan sebagai kombinasi antara penghargaan finansial dan non finansial yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa terhadap kinerja yang diberikan organisasi, biasanya berbentuk reward atau penghargaan bisa berupa bonus tambahan atau berupa honorarium dari berbagai kegiatan yang dilakukan.

Kompensasi Kinerja berbasis Motivasi Kerja Pegawai

Pegawai tetap perusahaan menjelaskan sistem kompensasi berbasis kinerja yang memiliki skema yang jelas akan menghasilkan motivasi kerja pegawai dalam pencapaian target khususnya dalam pemberian layanan publik dibidang kesehatan bagi masyarakat khususnya sebagai pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Yang dilakukan di Rumah Sakit ini dimulai dengan penghitungan absensi sebagai pengaruh kompensasi berbasis kinerja terhadap motivasi kerja pegawai diukur dari daftar kehadiran dan ketidakhadiran pegawai atau absensi.

Motivasi kerja yang tinggi menjadikan para pegawai mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi kinerja yang diberikan sehingga yayasan pun akan merasa puas atas kinerja yang diberikannya. Perlu upaya untuk mempertahankan motivasi kerja para pegawai agar tetap berada pada level yang tinggi sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan Rumah Sakit Al Arif kedepannya. Pegawai akan termotivasi apabila keinginan serta kebutuhan mereka terpenuhi. Menurut para informan bahwa kompensasi merupakan suatu dorongan guna meningkatkan gairah atau semangat seseorang untuk bekerja sesuai dengan porsinya.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Al Arif

kabupaten Ciamis menunjukkan kompensasi berbasis kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian di bidang jasa dalam memberikan pelayanan membuktikan bahwa motivasi kerja meningkat bila diberi insentif lebih tinggi dan dianggap sebagai tambahan jaminan bagi kelangsungan hidup para pegawai. Motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, artinya dalam meningkatkan motivasi pegawai dapat dilakukan dengan memberikan reward atau penghargaan kepada pegawai yang bekerja lebih baik.

Hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi berbasis kinerja mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam pencapaian target yang diberikan perusahaan dengan catatan pemberian kompensasi berbasis kinerja memiliki ketentuan jelas sehingga dapat memacu atau memotivasi kerja pegawai. Ditinjau dari organisasi yang bersifat profit kompensasi berbasis kinerja mampu mendorong pegawai agar termotivasi dalam bekerja.

Jika Rumah Sakit Al-Arif dalam menjalankan motivasi kerja dan kompensasi tidak diatur dengan baik, maka dikhawatirkan akan berdampak terhadap pelayanan atau output suatu perusahaan atau lembaga menjadi buruk dan tidak bisa bermanfaat bagi lingkungan atau lain sebagainya. Oleh karena itu, salah satu upaya yang dilakukan oleh Rumah Sakit Al Arif yaitu harus meningkatkan honorarium/kompensasi bagi karyawan

guna untuk menunjang kinerja menjadi lebih bersemangat, dan juga terus diadakannya sosialisasi dan training motivasi dalam rangka peningkatan kinerja dan kompetensi sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terkait dengan kompensasi berbasis kinerja terhadap motivasi pegawai pada Rumah Sakit Al Arif di kabupaten ciamis maka dapat disimpulkan bahwa:

Kompensasi berbasis kinerja yang diterima pegawai secara tidak langsung memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sistem kompensasi berbasis kinerja yang penerapannya ditujukan kepada semua pegawai baik individu maupun kelompok yang mampu bekerja dan bertanggung jawab melebihi tugas pokok dan tanggung jawab yang sudah ditetapkan organisasi.

Maka pemberian kompensasi berbasis kinerja yang memandang semua pegawai adalah sama, justru akan mengabaikan pegawai yang mendedikasikan diri mereka lebih lama dalam organisasi, dan cenderung menimbulkan kecemburuan sosial. Hal ini bisa menimbulkan demotivasi dan pada akhirnya dikhawatirkan akan muncul sikap apatis terhadap organisasi.

Sistem kompensasi berbasis kinerja yang diterima pegawai memiliki dampak yang positif signifikan terhadap motivasi kerja

pegawai. Pemberian kompensasi berbasis kinerja dalam bentuk finansial mampu memotivasi pegawai secara intrinsik karena mampu meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam bidang kenyamanan dan menikmati pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Enceng, E. (2011). Menyusun Kompensasi Pns Berbasis Kinerja. *Civil Service Journal*, 5 (1 Juni).
- Yuliannisa, S. N., Basrindu, G., & Yani, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. *Administratus*, 2(1), 93-106.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*.
- Mujanah, Siti. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya : CV. Putra Media Nusantara
- Nopianti, N., & Anwar, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Siramiati, N. W. (2018). Pengaruh Kompensasi Berbasis Kinerja Terhadap motivasi Kerja Karyawan, Kepuasan Kerja Karyawan, Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Sektor Jasa Layanan Pendidikan tinggi Swasta Di Provinsi Bali) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419-428.
- Wibowo. (2010), *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Rajawali Press
- Rudlia, J. I. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3).
- Kurniawan, A., Yunus, M., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2).
- UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 yang direvisi melalui

