
**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI THE GAMBIR ANOM HOTEL****Rima Ari Fatimah¹, Djoko Santoso², Tri Murwaningsih³***Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Sebelas Maret Surakarta**Email: rimaarifatihmah@gmail.com,
djoko.santosa@gmail.com, murwaningsih_tri@staff.uns.ac.id***Abstract**

The aim of The study is to know (1) The significant influence of compensation to The work motivation of employees at The Gambir Anom Hotel. (2) The significant influence of leadership to The work motivation of employees at The Gambir Anom Hotel. (3) The significant influence of compensation and leadership to The work motivation of employees at The Gambir Anom Hotel. This research used The method of descriptive-quantitative. The population of The research was 44 employees of The Gambir Anom Hotel. The sample of The research was obtained from The number of The employees. Technique of collecting sampling used jenuh (census) sampling. Technique of collecting data was obtained through questionnaire and documentation. Data analysis in this research used The technique of doubled linear regression. The results of The research are as following; (1) There is significant influence of compensation variable to The work motivation of employees ($t_{count} = 2.255$, $sign < 0.05$). (2) There is significant influence of leadership variable to The work motivation of employees ($t_{count} = 2.088$, $sign < 0.05$). (3) There is significant influence of compensation and leadership to The work motivation of employees ($F_{count} = 14.115$, $sign < 0.05$). The equation of linear regression is $\hat{Y} = 11.995 + 0.399 X_1 + 0.359 X_2$.

Keywords : compensation, leadership, work motivation of employees.

I. PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga perusahaan harus mampu mengkombinasikan antara sumber daya-sumber daya yang ada, untuk menghasilkan produk barang dan jasa yang dapat dipasarkan dan dapat mencapai tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Salah satu sumber daya yang perlu perencanaan strategi yang matang adalah sumber daya manusia atau human recourse. Sumber daya manusia adalah manusia yang mampu bekerja menghasilkan barang atau jasa.

Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif, inovatif, dan dinamis. Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dengan cara memberikan hak yang utuh dan sesuai kepada karyawan di perusahaan itu sendiri. Hal ini selaras dengan pendapat Aslam Ayesha, dkk (2015: 319) bahwa:

“The most important resource of an organization is human resource. In an overall performance of an organization it is very important to retain an efficient and effective workforce. Motivated employees can add value to an organization by successfully achieving its targets”.

Karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari kebijakan

yang dipilih pimpinan perusahaan sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan dan prestasi kerja karyawan, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih membangkitkan motivasi dalam bekerja. Pengertian motivasi menurut winardi (2001: 6) :

Suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Motivasi bekerja yang berada dalam diri karyawan sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Kurangnya motivasi pada karyawan akan menurunkan produktivitas perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka produktivitas perusahaan akan meningkat dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan akan tercapai dengan efektif dan efisien. Untuk mendorong motivasi kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain pemberian

kompensasi dan kepemimpinan perusahaan tersebut.

Menurut Handoko (2011: 155), yang dimaksud dengan kompensasi adalah “Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti : dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier. Peraturan mengenai kompensasi pun sudah ada sejak 1729 SM yang dibuat oleh raja ke enam negara Babilonia (sekarang Irak) yang diberi nama kodex Hammurabi (Piagam Hammurabi). Kodex Hammurabi berisi mengenai aturan bahwa negara akan memberlakukan kebijakan gaji secara luas dan ditegakkan secara tegas. Peraturan kompensasi di Indonesia juga diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kompensasi yang dikelola dengan baik akan membantu perusahaan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, tanpa ada kompensasi yang adil dan cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk mendapatkan karyawan kembali tidaklah mudah membutuhkan seleksi yang memakan biaya,

tenaga waktu dan pikiran yang tidak sedikit.

Ketidakpuasan dalam pembayaran kompensasi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan sebagai sebab dari mogok kerja, dan meningkatnya derajat ketidakhadiran karyawan. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran kompensasi juga akan menyebabkan kegelisahan, berkurangnya daya kompetisi, munculnya perasaan bersalah dan suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan. Oleh karena itu kompensasi perlu perhatian khusus agar tidak mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Selain pemberian kompensasi kepada karyawan faktor kepemimpinan juga berpengaruh dalam membangkitkan motivasi kinerja karyawan. Masalah inti motivasi yang berkaitan dengan pimpinan suatu organisasi adalah bagaimana cara merangsang sekelompok karyawan yang masing-masing memiliki kebutuhan yang khas dan kepribadian yang unik untuk bekerja sama menuju pencapaian sasaran-sasaran organisasi.

Di suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengerahkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini bukanlah mudah karena memahami setiap karakter bawahannya yang berbeda-beda membutuhkan kemampuan. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga dapat memberikan pengabdian dan partisipasinya

kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi, ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah.

Perkembangan dunia usaha perhotelan di Boyolali dewasa ini dirasakan semakin maju dan pesat yang membawa dampak persaingan yang semakin tajam. Sampai saat ini di Boyolali terdapat cukup banyak bintang tiga. The Gambir Anom Hotel merupakan salah satu usaha perhotelan yang ada di Boyolali. Sebagai salah satu hotel berbintang tiga yang ada di Boyolali, tentunya kualitas pelayanan yang prima didasarkan pada semangat kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor untuk membangkitkan motivasi karyawan.

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan diatas, dan berdasarkan wawancara peneliti dengan kepala bagian marketing bapak Budi pada tanggal 21 Januari 2017 peneliti memaparkan beberapa kesenjangan yang terjadi pada The Gambir Anom Hotel. Dalam hal ini, karyawan kurang termotivasi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kurangnya motivasi kerja ini terlihat dari tidak tercapainya target pendapatan yang telah ditentukan perusahaan yaitu

sebesar enam ratus juta rupiah per bulan dan disiplin kerja karyawan yang rendah. Sering dijumpai karyawan tidak berada dalam hotel ketika jam kerja sedang berlangsung, selain itu tingkat ketidakhadiran karyawan juga tinggi, hal ini perlu adanya solusi mengenai cara peningkatan motivasi kerja karyawan.

Kurangnya motivasi kerja ini disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya adalah terdapat masalah dalam faktor kepemimpinan dan faktor pemberian kompensasi. Pimpinan hotel kurang begitu fokus dalam membangkitkan motivasi yang berada dalam diri karyawan karena pimpinan memiliki banyak perusahaan yang menyebabkan fokus di The Gambir Anom Hotel kurang. Kepemimpinan di The Gambir Anom Hotel menurut saya setelah melakukan obeservasi termasuk dalam tipe kepemimpinan *Laissez Faire*, yaitu kepemimpinan yang memberikan kebebasan kepada karyawan namun kebebasan ini terlalu berlebihan sehingga karyawan tidak terkontrol dalam bekerja yang mengakibatkan kinerja karyawan rendah.

Sistem pemberian kompensasi di The Gambir Anom juga belum terprogram secara baik seperti terjadinya keterlambatan dalam memberikan kompensasi tunjangan-tunjangan masih dianggap kurang, sehingga karyawan kurang begitu semangat dalam bekerja. Keterlambatan dalam pemberian kompensasi ini disebabkan karena manajemen keuangan yang buruk, sedangkan

pemberian tunjangan telah sesuai dengan peraturan yang dibuat oleh pihak The Gambir Anom Hotel, tetapi perlu dilakukan penyusunan ulang peraturan pemberian tunjangan yang lebih layak dan adil bagi karyawan.

Perusahaan berupaya menghasilkan karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi maka pemberian kompensasi yang layak dan kepemimpinan yang efektif perlu mendapatkan perhatian perusahaan, karena kompensasi dan kepemimpinan menyangkut dorongan untuk mencapai tujuan menyelesaikan suatu pekerjaan yang baik. Agar perusahaan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumennya maka motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan.

karena data penelitian yang diperoleh menggunakan angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik lalu diinterpretasikan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi dan kepemimpinan, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan The Gambir Anom Hotel sebanyak 44 karyawan dengan jumlah sampel yang sama dengan populasi yaitu sebanyak 44 sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket dan teknik dokumentasi.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif
Tabel 1. *Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Constant	11,995	5,829		2,058	,046
Kompensasi	,399	,177	,363	2,255	,030
Kepemimpinan	,359	,172	,336	2,088	,043

Sumber: data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel coefficients di atas bisa dilihat bahwa hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai probabilitas kompensasi (X1) adalah 0,030. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

(2,255>2,019). Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan df 41 (n-k-1 atau 44-2-1), maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y).

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai probabilitas kepemimpinan (X2) adalah 0,043. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,088 > 2,019$). Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 0,05$

dengan df 41 ($n-k-1$ atau $44-2-1$), maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kepemimpinan (X2) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y).

Tabel 2. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	147,463	2	73,732	14,115	,000
Residual	214,173	41	5,224		
Total	361,636	43			

S Sumber: data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel ANOVA di atas dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dalam kolom Sig. adalah 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hasil nilai F hitung adalah 14,115 sedangkan nilai F tabel ($df_1 = 2$; $df_2 = 41$; $\alpha = 0,05$) adalah 3,23. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai F

hitung lebih besar dari F tabel. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel kompensasi dan kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja karyawan.

Tabel 3. *Model Summary*

R	R ²	Adj R ²	Std. Error of The Estimate	Durbin-Watson
,639	,408	,379	2,286	1,802

Sumber: data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel Model Summary tersebut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,408. Hasil ini dapat diartikan bahwa 0,408 atau 40,8% motivasi kerja karyawan di The Gambir Anom Hotel dipengaruhi oleh kompensasi dan kepemimpinan. Kemungkinan sisanya sebesar 59,2% ($100\% - 40,8\%$) dipengaruhi faktor lain

yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Variabel kompensasi dalam penelitian ini berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Apabila bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan di The Gambir Anom Hotel baik maka hal ini akan meningkatkan motivasi kerja pada karyawan The

Gambir Anom Hotel. Sebaliknya apabila bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan di The Gambir Anom Hotel kurang baik maka hal ini juga akan mempengaruhi menurunnya tingkat motivasi kerja pada karyawan The Gambir Anom Hotel.

Hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan nilai probabilitas variabel kompensasi (X1) adalah 0,030. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,255 > 2,019$). Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan df 41 ($n-k-1$ atau $44-2-1$), maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y).

Variabel kepemimpinan dalam penelitian ini berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Apabila model kepemimpinan yang diterapkan perusahaan di The Gambir Anom Hotel baik maka hal ini akan meningkatkan motivasi kerja pada karyawan The Gambir Anom Hotel. Sebaliknya apabila kepemimpinan yang dipergunakan oleh perusahaan terhadap di The Gambir Anom Hotel kurang baik maka hal ini juga akan mempengaruhi menurunnya tingkat motivasi kerja pada karyawan The Gambir Anom Hotel.

Hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan nilai probabilitas variabel kepemimpinan (X2) adalah 0,043. Nilai probabilitas tersebut lebih

kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,088 > 2,019$). Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan df 41 ($n-k-1$ atau $44-2-1$), maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kepemimpinan (X2) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y).

Hasil pengujian uji F yang telah dilakukan, nilai probabilitas dalam kolom Sig. adalah 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hasil nilai F hitung adalah 14,115 sedangkan nilai F tabel ($df_1 = 2; df_2 = 41; \alpha = 0,05$) adalah 3,23. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel kompensasi dan kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis data, dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan The Gambir Anom Hotel. Tingkat kemampuan menjawab angket untuk variabel kompensasi dalam penelitian ini sebesar 78,6%. Hasil uji hipotesis pertama dengan menggunakan uji t menunjukkan nilai probabilitas kompensasi (X1) adalah 0,030. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari 0,05

- dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,255 > 2,019$). Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan df 41 ($n-k-1$ atau $44-2-1$), maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan The Gambir Anom Hotel. Tingkat kemampuan menjawab angket untuk variabel kepemimpinan dalam penelitian ini sebesar 78,3%. Hasil uji hipotesis kedua dengan menggunakan uji t menunjukkan nilai probabilitas dari kepemimpinan (X_2) adalah 0,043. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,088 > 2,019$). Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan df 41 ($n-k-1$ atau $44-2-1$), maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kepemimpinan (X_2) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y).
 3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan The Gambir Anom Hotel. Tingkat kemampuan menjawab angket hasil belajar dalam penelitian ini sebesar 76,6%. Hasil uji hipotesis ketiga dengan menggunakan uji F menunjukkan nilai probabilitas dalam kolom Sig. adalah 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hasil nilai F hitung adalah 14,115 sedangkan nilai F tabel ($df_1 = 2$; $df_2 = 41$; $\alpha = 0,05$) adalah 3,23. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai F hitung
 4. Hasil perhitungan koefisien determinasi berdasarkan tabel Model Summary dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,408. Hasil ini dapat diartikan bahwa 0,408 atau 40,8% motivasi kerja karyawan di The Gambir Anom Hotel dipengaruhi oleh kompensasi dan kepemimpinan. Kemungkinan sisanya sebesar 59,2% ($100\% - 40,8\%$) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
 5. Sumbangan relatif dan sumbangan efektif yang diberikan masing-masing variabel (X_1 dan X_2) terhadap kriterium (Y) sebagai berikut :
 - a. Sumbangan Relatif Kompensasi (X_1) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 52,31% dan Sumbangan Efektif 21,33%
 - b. Sumbangan Relatif Kepemimpinan (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 47,69% dan Sumbangan Efektif 19,5%

Dengan membandingkan nilai sumbangan efektif dan relatif nampak bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap motivasi kerja karyawan

dibandingkan variabel kepemimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan implikasi yang dapat ditimbulkan atas adanya penelitian, saran-saran yang dapat diberikan peneliti yaitu:

1. Kepada Pemimpin The Gambir Anom Hotel

Pemimpin The Gambir Anom Hotel diharapkan mampu memperbaiki sistem kompensasi dari perusahaan kepada karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Berdasarkan pada pernyataan no 10, banyak karyawan yang masih kurang puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan. Ketidakpuasan karyawan akan hal tersebut dapat menyebabkan kurangnya motivasi kerja pada karyawan The Gambir Anom Hotel. Perusahaan diharapkan mau mengevaluasi hal ini agar kedepannya karyawan dapat merasa puas dengan sistem jaminan sosial dari perusahaan sehingga diharapkan motivasi kerja pada karyawan juga dapat meningkat.

Pemimpin The Gambir Anom Hotel diharapkan mampu memperbaiki sistem kepemimpinan dari perusahaan. Berdasarkan pada pernyataan no 21, banyak karyawan yang merasa pemimpin mereka kurang tegas dalam memberikan hukuman terhadap karyawan yang melanggar ketentuan perusahaan. The Gambir Anom Hotel perlu memperhatikan hal ini,

pemimpin harusnya memiliki ketegasan dalam menindak karyawan yang telah melanggar ketentuan perusahaan agar menimbulkan efek jera bagi karyawan. Seorang pemimpin yang mampu melaksanakan tugas dengan baik akan memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan dalam bekerja, karena karyawan secara tidak langsung diberikan contoh dan akan menginterpretasikannya ke diri karyawan itu sendiri.

2. Kepada Karyawan The Gambir Anom Hotel

Karyawan The Gambir Anom Hotel juga diharapkan mampu meningkatkan motivasi dalam bekerja. Berdasarkan pada pernyataan no 29, karyawan merasa tugas-tugas kerja yang berat justru membuat mereka tidak semangat bekerja. Sikap karyawan yang seperti ini justru membuat karyawan tidak maju dalam pekerjaan. Ketika karyawan mendapatkan tugas yang berat seharusnya karyawan lebih termotivasi. Tugas yang berat dari perusahaan terhadap karyawan dapat dijadikan sebagai acuan agar kedepannya karyawan dapat lebih maju lagi dalam bekerja. Ketika hal ini dapat dipahami oleh masing-masing karyawan maka motivasi kerja dari karyawan justru akan meningkat lebih baik lagi.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T.H. (2011).
Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia.
Yogyakarta: BPFE

- Yogyakarta.
Hasibuan, S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, M., Konopaske, R., & Matteson, M.T. (2007). *Organizational, Behavior and management*. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Anny, K. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *e-Proceeding of Management : Vol.3, No.2 Agustus 2016*
- Marwansyah & Yohanas, O. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Ocbc Nisp Tbk Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol. VII No. 2 Mei 2015*.
- Riani, A.L. (2011). *Prespektif Kompensasi Perusahaan, CEO, dan Karyawan*. Surakarta: Yuma Presindo.
- Rivai, V. & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sougui A.O., et al. (2017). The Impact of Leadership on Employee Motivation in Malaysian. Telecommunication Sector. *Galore International Journal of Applied Sciences and Humanities Vol.1; Issue: 1; Jan.-March 2017*
- Suradji & Martono. (2014). *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.