

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN STRUKTUR KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA METRO LAMPUNG

**Yuni Aqwarina**  
**yuniaqwarina@gmail.com**  
**Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro**

## **Abstract**

*This research was carried out at the Metro City DPRD Secretariat Office with a total of 62 employees. The sampling technique uses proportional random sampling and is supported by data analysis techniques using the SPSS program. From the analysis it can be concluded that leadership style influences employee performance. Work motivation influences employee performance. Compensation structure influences employee performance. Leadership style, work motivation and compensation structure have an effect on jointly on employee performance. This shows that leaders who are able to direct employees will increase employee morale with their active role in work so that it improves the quality of employee performance. In addition, the suitability of providing benefits to employees is one of the motivations of employees in seeking more professional performance.*

*Keywords: leadership style, work motivation, compensation structure, employee performance*

### **A. Pendahuluan**

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan secara nasional tergantung dari kesempurnaan aparatur negara. Dalam posisi aparatur Negara sebagai alat untuk melaksanakan pembangunan, diperlukan adanya aparatur yang benar-benar mempunyai kemampuan manajemen, berdayaguna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Memberi pelayanan yang berkualitas dan mampu memberikan kepuasan bagi masyarakat merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh pemerintah.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pada pasal 70 disebutkan bahwa setiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi tersebut diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan. Pada masa orientasi atau percobaan Pegawai

Negeri Sipil, proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral dan kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab dan memperkuat profesionalisme dan kompetensi bidang.

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari Bidang perencanaan dan pengembangan pegawai BKD Kota Metro, tahun 2017, Keadaan Sumber Daya Manusia Aparatur dari seluruh SKPD Kota Metro sebanyak 4.722 PNS, ada pun riil sumberdaya manusia Aparatur yang tersedia sebanyak 2.024 ASN (laki-laki), 2.698 ASN (wanita) PNS tersebar di seluruh dinas dan instansi di kota Metro. Salah satu pendekatan yang sangat berpengaruh dalam paradigma baru mengenai kinerja pegawai dan orientasi pelayanan para aparatur/ birokrat adalah kepemimpinan (*Leadership*), didukung motivasi kerja dan struktur kompensasi.

Menurut Yukl (2010), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain,

untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Demikian halnya Locander et al., (2002) menjelaskan bahwa kepemimpinan mengandung makna pemimpin mempengaruhi yang dipimpin tapi hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin bersifat saling menguntungkan kedua belah pihak.

Faktor yang mempengaruhi hasil kerja selain kepemimpinan yaitu dibutuhkan motivasi, motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang. Robbins (2006:482) mendefinisikan motivasi sebagai "*The process by which a persons efforts are energized, directed and sustained attaining a goal.*" Proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Sebuah konsep yang kita gunakan pada saat kita menggambarkan tindakan kekuatan/usaha pada atau di dalam diri seseorang untuk menginsiatifkan dan mengarahkan perilaku. Isma (2016) mendefinisikan motivasi sebagai, sebuah kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang berdampak pada arah (*directions*), intensitas (*intensity*) dan keteguhan (*persistence*) perilakunya.

Selain itu, salah satu tujuan orang ingin bekerja adalah ingin mendapatkan struktur kompensasi berupa gaji dan tunjangan dengan

jumlah yang dianggapnya sesuai. Memang gaji bukan merupakan satu-satunya tujuan orang bekerja, namun setidaknya gajilah yang merupakan faktor utama mengapa orang mau bekerja. Gaji yang tinggi merupakan salah satu pendorong utama bagi kepuasan pegawai, namun tidak berarti gaji yang tinggi serta merta produktivitas akan tinggi pula, karena masih banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas tersebut.

Menurut Nitisemito (2001:149-157) mengatakan bahwa masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Selanjutnya, Suryani (2013) menjelaskan bahwa Pengertian kompensasi tidak sama dengan upah, upah adalah salah satu perwujudan nyata dari pemberian kompensasi, tetapi dapat pula berupa: (a) Tunjangan *innatura*, (b) Fasilitas perumahan, (c) Fasilitas kesehatan, (d) Fasilitas kendaraan, (e) Tunjangan keluarga, (f) Pakaian seragam dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang.

Berdasarkan latar belakang dan kerangka konseptual di atas, maka telah dilakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis: (1) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, (2) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, (3) terdapat pengaruh struktur kompensasi terhadap kinerja pegawai, dan (4) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi

kerja, dan struktur kompensasi secara bersama-sama terhadap p kinerja pegawai.

## B. Metodologi

Menurut Indriantoro dan Supomo (2002) populasi yakni masalah populasi timbul terutama pada penelitian opini yang menggunakan metode survei, sebagai teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi target adalah pegawai yang bekerja pada kantor Sekretariat DPRD Kota Metro berjumlah 74 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu teknik untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggotasampel. Dengan kata lain cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *propotional random sampling*, yaitu teknik penentuan sampel yang memper-timbangkan unsur-unsur atau kategori di dalam populasi penelitian. Sampel sering juga disebut

“contoh,” yaitu himpunan bagian (subset) dari suatu populasi. Sebagai bagian dari populasi, sampel memberikan gambaran yang benar tentang populasi. Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 responden.

Teknik analisis data menggunakan program SPSS yaitu pengujian persyaratan instrumen, pengujian persyaratan analisis, dan analisis regresi berganda (Uji T dan uji F).

## C. Hasil Penelitian

### 1. Pengujian Persyaratan Analisis

Hasil pengujian normalitas data dengan uji *One sampel kolmogorof-Smirnov Test*, menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, struktur kompensasi dan kinerja pegawai berdistribusi normal, dikarenakan  $sig > 0,05$ . Hasil dari pengujian normalitas disajikan pada tabel sebagai berikut.

**Tabel1. Hasil Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Struktur Kompensasi	Kinerja Pegawai
Kolmogorov- Smirnov Z	,849	,602	1,165	,569
Asymp. Sig. (2- tailed)	,467	,861	,132	,902

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil pengujian homogenitas pada penelitian ini menggunakan ANOVA. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah variansi antara kelompok yang diuji

berbeda atau tidak, variansinya homogen atau heterogen. Hasil uji homogenitas data penelitian ditampilkan pada tabel berikut ini.

**Tabel2. Hasil Uji Homogenitas**

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan & kinerja pegawai	0,248	Homogen
Motivasi kerja & kinerja pegawai	0,431	Homogen
Struktur kompensasi & kinerja pegawai	0,630	Homogen

Hasil pengujian linieritas digunakan  $0,05 \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan regresi linier untuk mengetahui hubungan dari variabel sedangkan jika  $\text{sig.} > \alpha 0,05$  maka  $H_0$  diterima independen dan variabel dependen. Jika  $\text{sig.} <$  dan regresi non-linier.

**Tabel3. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan & kinerja pegawai	0,017	Linier
Motivasi kerja & kinerja pegawai	0,031	Linier
Struktur kompensasi & kinerja pegawai	0,034	Linier

## 2. Analisis Regresi Berganda

**Tabel4. Hasil Uji T Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,319	3,476		3,256	,002
1 Gaya Kepemimpinan	,284	,021	,664	13,301	,000
Motivasi Kerja	,457	,034	,677	13,446	,000
Struktur Kompensasi	,097	,042	,115	2,277	,027

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai konstanta pada kolom B sehingga dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,319 + 0,284X_1 + 0,457X_2 + 0,097X_3$ . Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (13,301 > 1,67). Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (13,446 > 1,67). Variabel struktur kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,277 > 1,67).

**Tabel 5. Hasil Uji F****ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1591,900	3	530,633	115,725	,000 <sup>b</sup>
Residual	265,948	58	4,585		
Total	1857,848	61			

a. Dependent Variable: REZ\_Y

b. Predictors: (Constant), Struktur Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan struktur kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 115,725 dengan sig. 0,000. Hal ini

menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,76 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan struktur kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 6. Koefisien Determinasi****Model Summary**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				
1	,926 <sup>a</sup>	,857	,849	2,141

a. Predictors: (Constant), Struktur Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 6 di atas diperoleh angka  $R^2$  (R-sq) sebesar 0,857 atau 85,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas sebesar 85,7% atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian (gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan struktur kompensasi) mampu menjelaskan 85,7% variabel terikat yaitu kinerja pegawai sedangkan sisanya 14,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

**D. Pembahasan****1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengarahan terhadap pegawai, kenyamanan pegawai dalam berinteraksi kepada pimpinan dan keterampilan pemimpin yang mumpuni dalam membawahi dan memimpin pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Metro secara signifikan.

Almaki et al., (2016) mengatakan bahwa “*Leadership a process of social influence, which maximizes the efforts of others towards the achievement of a goal*”. Maksudnya

kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial, yang memaksimalkan upaya orang lain menuju pencapaian sebuah tujuan. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung dan tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya (Faturahman, 2018).

Hasil temuan ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Khairizah (2015) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Peneliti tersebut mengatakan bahwa pemimpin yang direktif memiliki pengaruh jauh lebih tinggi dibanding pemimpin suportif dan pemimpin partisipatif.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai dan keaktifannya dalam menyelesaikan pekerjaan meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Metro.

Motivasi menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robbins, 2006). Intensitas tersebut merupakan hasrat seseorang untuk melakukan aktivitas. Adanya motivasi pada individu akan melatar belakangi individu untuk melakukan aktivitas sehingga tercapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Herzberg (1987), ada hubungan yang kompleks antara kepuasan dan ketidakpuasan. Mereka berdua memiliki pengaruh besar pada perilaku seseorang dan keadaan puas atau tidak puas, bagaimanapun,

mereka dipengaruhi oleh faktor yang berbeda dan diproses secara independen satu sama lain. Meskipun demikian, teori ini penting bagi setiap manajer karena hal itu menandai pentingnya memberikan faktor-faktor kebersihan yang cukup kepada karyawan sebagai cara motivasi dan sejauh ini, agak membuahkan kepuasan. Tidak adanya faktor kebersihan akan menyebabkan demotivasi. Namun, kehadirannya tidak cukup untuk memotivasi orang. Oleh karena itu, manajer juga harus fokus pada peningkatan faktor motivator, seperti pengayaan pekerjaan: menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik, memberi karyawan lebih banyak peluang untuk maju, untuk memaksimalkan kompetensi, mengambil lebih banyak tanggung jawab, mengalami tantangan baru, dan memberi karyawan pujian kapan pun dibutuhkan.

Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian oleh Larasati & Gilang (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Hal ini berarti bahwa semakin besar motivasi akan kebutuhan afiliasi yang terpenuhi maka akan semakin besar pula kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

## **3. Pengaruh Struktur Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan dan bonus kerja yang diberikan selama ini terhadap pegawai menjadi salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Nitisemito (2001) mengungkapkan bahwa masalah kompensasi ini sangat penting untuk disikapi karena sangat berpengaruh pada semangat dan keairahan kerja pegawai. Perusahaan ataupun instansi harus mampu menetapkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan para pegawainya dan perlu adanya persaingan secara sehat untuk meningkatkan dorongan mereka dalam berkerja.

Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian oleh Sukidi & Wadji yang mengatakan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

#### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Struktur Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan struktur kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa pemimpin yang mampu mengarahkan pegawai, terampil dalam menjalankan tugasnya sebagai pimpinan dan terdapat kenyamanan pegawai terhadap keberadaan pimpinan akan meningkatkan kualitas kerjanya melalui hasil kerjanya. Selain itu, adanya tunjangan dan bonus kerja mendorong pegawai dalam bekerja dengan semangat yang dimiliki dan didukung oleh keaktifannya dalam penyelesaian pekerjaannya.

Namun pada hasil penelitian penulis menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dengan indikator tertinggi yaitu kenyamanan bawahan, pemimpin mampu meyakinkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan kepedulian

atasan secara langsung pada pegawai tersebut sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai.

Selain itu, motivasi kerja dengan indikator tertinggi yaitu peran aktif kerja mencerminkan pegawai yang secara aktif menjalankan tugasnya karena dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang interaktif pada pegawainya dan didukung oleh kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai upaya balas jasa instansi atau organisasi. Begitu pula sama halnya dengan struktur kompensasi yang dijabarkan oleh Hameed et al., (2014) yaitu terdiri atas gaji, hadiah dan insentif, dan kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Hal tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian penulis dengan indikator yang tertinggi yaitu bonus kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai yang mendapatkan bonus kerja dapat bekerja lebih baik disebabkan oleh faktor kebutuhan sosial, harga kebutuhan yang semakin tinggi dan kebutuhan aktualisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Selfianti (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada bidang pendapatan Kota Tanjungpinang. Pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja didukung dengan fakta yang ada di lokasi penelitian. Besar atau kecilnya kompensasi seorang pegawai sangat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih baik dan akan mempengaruhi kinerja. Terkait dengan beragam latar belakang pendidikan yang berbeda-beda pada instansi, pemberian kompensasi yang sesuai kepada pegawai sangat diperlukan untuk

sinkronisasi pelaksanaan pekerjaan baik itu pekerjaan dengan lingkup yang besar atau pekerjaan dengan lingkup yang lebih kecil.

### E. Kesimpulan

Kesimpulan ini dibuktikan temuan hasil analisis sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan pimpinan dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja dengan keterampilannya meningkatkan kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa dorongan semangat pada diri pegawai melalui keaktifannya dalam beraktivitas pada penyelesaian pekerjaan meningkatkan kualitas bekerjanya secara kuantitas.
3. Terdapat pengaruh struktur kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa tunjangan dan bonus kerja yang diberikan kepada pegawai merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan struktur kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa pemimpin yang mampu mengarahkan pegawai, terampil dalam menjalankan tugasnya sebagai pimpinan dan kesesuaian tunjangan dan bonus kerja yang diterima akan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

### F. Saran

Adapun saran yang diberikan setelah melakukan penelitian ini antara lain:

1. Agar kinerja pegawai meningkat, Sekretariat DPRD Kota Metro perlu adanya kegiatan kebersamaan yang menumbuhkan semangat bekerja para pegawai.
2. Agar kinerja pegawai meningkat, Sekretariat DPRD Kota Metro perlu menyejahterakan para pegawai dengan mengkaji ulang tunjangan dan bonus kerja terhadap kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Almaki, S. H., Silong, A. D., Idris, K., & Wahat, N. W. A. 2016. Understanding of the meaning of leadership from the perspective of muslim women academic leaders. *Journal of Educational and Social Research*, 6(2), 225-236.
- Faturahman, B. 2018. Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(1), 1-11.
- Hameed, A., Ramzan, M., & Zubair, H. M. K. 2014. Impact of compensation on employee performance (empirical evidence from banking sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 302-309.
- Isma, H. M. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Pelayandan Motivasi Kerja terhadap Kreativitas Penyuluh Pertanian pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan*

- Ketahanan Pangan Kabupaten Sinjai* (Doctoral dissertation, Pascasarjana).
- Khairizah, A. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(7), 1268-1272.
- Larasati, S., & Gilang, A. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3), 200-213.
- Locander, W. B., Hamilton, F., Ladik, D., & Stuart, J. (2002). Developing a leadership-rich culture: The missing link to creating a market-focused organization. *Journal of Market-Focused Management*, 5(2), 149-163.
- Nitisemito, Alex S. 2005, *Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbin, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Selfianti, Veronika. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Pendapatan, Bidang Anggaran dan Perbendaharaan DPPKAD Kota Tanjung Pinang*. Universitas Merdeka Malang, Malang.
- Supomo & Indriantoro. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan. Kedua*, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.
- Suryani, A. S. 2013. Pengaruh Faktor Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Pada Akademi Keperawatan Rumah Sakit Marthen Indey Jayapura. *Journal of Science and Technology*, 3(11), 1-23.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Indeks.