

---

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. TUJUH CAHAYA BINTANG  
ABADI**

Elvie Maria  
STIE IBBI - Medan

**ABSTRACT**

The purpose of this research is to examine the effect of leadership, compensation and competence on work motivation. This research collected samples from 95 employees using a proportionate random sampling technique. The data was analyzed by using a multiple linear regression. The results of the study states that the contribution of variable leadership, compensation and competence variables, to explain work motivation variables is 78.9%. Next, the data analysis explained that leadership, compensation and competence simultaneously and partially have a significant effect on work motivation.

***Keywords: Leadership; Compensation; Competence; Work Motivation***

---

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, sehingga terciptanya individu yang unggul dan mampu mengembangkan potensi mutlak diperlukan melalui peran aktif dalam organisasi. Terlebih dalam era globalisasi dan persaingan saat ini, diperlukan sumber daya manusia yang tangguh terhadap organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi oleh karenanya pemanfaatan sumber daya manusia dengan baik akan sangat berpengaruh dan memiliki dampak positif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam organisasi (Foulkes dalam Mahyarni, 2011:24).

Suatu organisasi atau perusahaan dalam aktifitasnya akan memerlukan

pemimpin yang dapat mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi atau perusahaan diukur oleh kemampuan organisasi tersebut mencapai sasaran yang diharapkan, hal ini ditentukan oleh kemampuan pimpinan yang menjalankan organisasi atau perusahaan tersebut, serta kemampuan bawahan yang mendukung atau membantu pimpinan dalam menjalankan organisasi. Bagaimana usaha seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau agar bawahan mengikuti apa yang diperintahkan akan sangat tergantung dari kepemimpinan yang digunakan. Oleh karenanya seorang pemimpin dalam kepemimpinannya tidak hanya berorientasi pada sikap tugas melainkan juga berorientasi pada orang atau sumber daya manusia yang merupakan bawahannya.

Pemimpin merupakan salah satu unsur yang menentukan dalam

mengembangkan perusahaan. Maju mundurnya perusahaan akan ditentukan oleh peranan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam perusahaannya. Seorang pemimpin merupakan individu yang dapat menerapkan prinsip motivasi, disiplin dan produktifitas jika bekerja sama dengan orang, tugas dan situasi agar dapat mencapai tujuan dari sebuah perusahaan, kepemimpinan yang yang efektif sangat tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. Mulyadi, Muslihat, dan Gunawan (2013) menjelaskan betapa pentingnya peran seorang pemimpin di dalam mengoperasikan perusahaan, yang berarti seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi terhadap bawahannya agar produktif dan tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Hal senada dikemukakan oleh Rawung (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan ini berguna untuk memotivasi kerja karyawan dalam organisasi.

Dalam meningkatkan kesejahteraan hidup para karyawan, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Oleh karenanya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari organisasi agar motivasi para karyawan akan terus meningkat. Dessler (2009:82) mendefinisikan kompensasi adalah sebagai segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaan mereka. Sehingga kompensasi merupakan

salah satu alasan dasar bagi karyawan untuk mencari pekerjaan. Pemberian kompensasi pada karyawan PT. TCBA berupa gaji, tunjangan-tunjangan lainnya hanya diberikan mulai dari supervisor ke atas dan dengan jumlah yang belum sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan untuk level dibawah supervisor diberikan gaji dengan standar UMK. Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Menurut Long (2006:8) mendefinisikan sistem kompensasi adalah bagian (parsial) dari sistem reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi/monetary.

Pada era sekarang ini tentu sebuah perusahaan memerlukan karyawan dengan kompetensi yang tinggi dan handal dalam melakukan tugas-tugasnya, hal tersebut agar perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif dalam jangka panjang. Dengan kata lain, kompetensi karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan dalam menghadapi berbagai perubahan. Setiap karyawan perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan menjadi semakin besar pula.

Wibowo (2007:325) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi

merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Sebagaimana menurut Stone dan Bieber dalam Boaduo dan Boaduo (2011:19) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik pribadi yang diperoleh melalui pengalaman, pembelajaran, dan pelatihan yang dibutuhkan secara efektif untuk melakukan tugas yang diberikan secara professional. Masih menurut Boaduo and Boaduo, kompetensi-kompetensi diperoleh dari pendidik profesional melalui pelatihan dalam seminar-seminar, workshop dan konferensi dan biasanya diberikan sebagai tujuan pengembangan pribadi yang harus dicapai.

PT. Tujuh Cahaya Bintang Abadi (TCBA) merupakan perusahaan perdagangan (trading) perabot dengan komponen yang terbuat dari bahan *Partical Board* (PB) dan *Middle Density Fibreboard* (MDF) dan *High Density Fibreboard* (HDF) sejak tahun 1998, dengan daerah pemasaran seluruh Sumatera. PT. TCBA juga melayani perbaikan bilamana terdapat komponen yang cacat ataupun rusak. Hal ini tentunya dibutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan tidak saja dalam penyiapan dokumentasi, transportasi tetapi juga keahlian khusus dalam melayani perbaikan-perbaikan komponen yang diajukan oleh pembeli. Akan tetapi dalam kegiatan usahanya PT. TCBA kurang memperhatikan kompetensi yang

dimiliki karyawan dan tidak berupaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan ini dapat dilihat tidak adanya kegiatan berupa pelatihan, workshop dan lain-lain yang tujuannya untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Sebagaimana hasil penelitian Sudarwati (2014) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga peningkatan kompetensi lebih diperhatikan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

McCormick dalam Mangkunegara (2009: 94), menyatakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Secara operasional motivasi kerja dapat dirumuskan suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka untuk memenuhi keinginan atau kebutuhan, baik yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Motivasi mengandung tiga unsur pokok yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan. Ditengah kurangnya pemenuhan ekonomi, sosial dan penghargaan bari para karyawan tingginya keluar masuk karyawan, kurangnya kedisiplinan, dimana hampir tiap hari ada karyawan yang terlambat, meninggalkan tempat kerja lebih awal untuk urusan pribadi. Selain kurangnya kedisiplinan pegawai, juga kurangnya kerjasama antar sesama karyawan, kurangnya loyalitas terhadap organisasi serta

kurangnya kesadaran dan rasa memiliki dengan banyaknya kesalahan dan kelalaian yang ditunjukkan.

Adapun rumusan masalah penelitian adalah apakah gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

### **TELAAH TEORI**

Berikut ini akan dijelaskan landasan teori konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini.

#### **Kepemimpinan**

Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kemampuan pimpinan yang menjalankan organisasi tersebut, serta kemampuan bawahan yang mendukung atau membantu pimpinan dalam menjalankan organisasi. Bagaimana usaha seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau agar bawahan mengikuti apa yang diperintahkan akan sangat tergantung dari kepemimpinan yang digunakan. Menurut Nawawi (2006 : 15), kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam memengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu (Robbin & Judge, 2009:49).

Tujuan karyawan bekerja pada umumnya demi memenuhi kebutuhan dan memuaskan hidupnya serta menikmati pekerjaan yang mereka lakukan dan merasa terpuaskan dengan pekerjaan mereka. Hal ini bisa terwujud apabila pemimpin memikirkan anggotanya dengan baik terutama mengenai bagaimana merancang pemberian kompensasi secara adil, meningkatkan kompetensi dan menunjukkan kepedulian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh anggotanya. Pimpinan harus membuat anggota memahami secara penuh hubungan sikap kerja yang dituangkan dalam konsep motivasi kerja dan juga mempertimbangkan perasaan anggota terhadap organisasi mereka.

Melihat betapa pentingnya peran seorang pemimpin di dalam mengoperasikan organisasi yang berarti seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi dan mendorong semangat bawahannya agar produktif dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kemudian jika mengacu pada hasil penelitian Mulyadi, Muslihat dan Gunawan (2013) yang menyebutkan terdapat pengaruh yang positif dan cukup kuat antara peran kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian Maria (2017) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, Masih menurut Maria (2017), peningkatan kepemimpinan akan mengakibatkan meningkatnya motivasi kerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa

kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan faktor yang penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi yang lain. Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan untuk memacu kinerja agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing dan peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan potensial.

Dessler (2009: 62) mendefinisikan kompensasi adalah sebagai segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaan mereka. Sehingga kompensasi merupakan salah satu alasan dasar bagi karyawan untuk mencari pekerjaan. Kompensasi mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan cara pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2013:121), diantaranya adalah untuk ikatan kerja sama antara perusahaan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Faktor lain terkait dengan rendahnya

motivasi karyawan PT.TCBA disinyalir adanya ketidaksesuaian pemberian kompensasi, yang mana penyebab ketidakdisiplinan dan tingginya keluar masuk karyawan.

### **Kompetensi**

Stone and Bieber dalam Boaduo dan Boaduo (2011: 19) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik pribadi yang diperoleh melalui pengalaman, pembelajaran, dan pelatihan yang dibutuhkan secara efektif untuk melakukan tugas yang diberikan secara profesional. Kemudian menurut Birkenholz dalam Boaduo dan Boaduo (2011: 19) menyatakan bahwa kompetensi-kompetensi diperoleh dari pendidik profesional melalui pelatihan dalam seminar-seminar, workshop dan konferensi dan biasanya diberikan sebagai tujuan pengembangan pribadi yang harus dicapai. Dari pernyataan tersebut setiap karyawan pada suatu organisasi harus mengembangkan kompetensi sesuai dengan pekerjaannya masing-masing. Adapun pengembangannya dapat dilakukan oleh organisasi yaitu dengan mengadakan pelatihan, pendidikan formal, seminar, workshop, konferensi, dan lain-lain yang tujuannya adalah bagaimana tujuan organisasi dapat tercapai, serta kinerja organisasi meningkat.

Ariffin dan Zailani (2011: 189) mendefinisikan kompetensi merupakan karakteristik dari karyawan yang memiliki kontribusi meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Ariffin and Zailani juga menegaskan bahwa kompetensi. Kompetensi itu termasuk

pengetahuan, keahlian dan kemampuan ditambah dengan karakteristik lain, seperti nilai-nilai, motivasi, dan inisiatif, serta pengendalian diri. Mengacu pada hasil penelitian Williams and Gill (2005) yang menyatakan bahwa orientasi tujuan tugas, langsung dipengaruhi kompetensi, minat intrinsik, dan usaha. Masih menurut Williams and Gill (2005), bahwa motivasi intrinsik memainkan peran mediasi antara kompetensi dan usaha yang dirasakan dan antara orientasi tugas dan usaha. Sebagaimana juga penelitian Karimudin (2017) pada penelitiannya bahwa peningkatan kompetensi akan mengakibatkan meningkatnya motivasi kerja.

#### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan suatu hal yang penting yang sering disinggung oleh pimpinan organisasi baik secara terbuka maupun secara terselubung. Hal ini membuktikan pentingnya masalah motivasi tersebut dalam masalah kepemimpinan (**Hartono, 2006: 4**). Motivasi secara umum berhubungan dengan segala usaha untuk mencapai tujuan, sedangkan tujuan organisasi dapat merefleksikan kepentingan tunggal yang berhubungan dengan perilaku sehubungan pekerjaan (Robbins, 2003: 168).

Dalam pandangan Stanford dalam Mangkunegara (2008: 67), bahwa pengertian motivasi sebagai sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia yang ke arah tujuan tertentu. Sementara itu Hasibuan (2010: 159) mendefinisikan motivasi suatu perangsang keinginan dan

daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Dalam pandangan yang lebih sistematis Robbins (2003: 213), mengemukakan bahwa pengertian motivasi adalah kesiapan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan kerja organisasi. Dikondisikan oleh kemampuan berusaha untuk memuaskan banyak kebutuhan individu. Sementara motivasi umum dipusatkan dengan usaha menuju tujuan apapun. Kita akan mendorong fokus ke tujuan organisasi demi merefleksikan ketertarikan tunggal pada pekerjaan yang dihubungkan dengan tingkah laku. Berdasarkan definisi tersebut dapat digarisbawahi bahwa kata kunci dari pengertian motivasi yaitu upaya (effort), tujuan organisasi (organizational goals) dan kebutuhan (need).

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

Objek penelitian dilakukan pada PT. Tujuh Cahaya Bintang Abadi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi, sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah motivasi kerja. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kausal yang bertujuan untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi.

Dalam penelitian ini dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta besarnya arah hubungan yang terjadi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 138 orang karyawan PT. Tujuh Cahaya Bintang Abadi, Deli Serdang. Pemilihan sampel dari populasi adalah dengan menggunakan teknik

*proportionate random sampling*. Menurut Supranto dan Limakrisna (2013: 42) yang dimaksud dengan *proportionate random sampling* adalah sampel yang kita ambil dari populasi telah dibagi-bagi berdasarkan kelompok dan sampelnya merupakan sampel random. Besar sampel yang diambil pada penelitian ini sebesar 95 responden.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data, berikut adalah hasil penelitian dan pembahasannya. Tabel 1 (Lihat lampiran) menyajikan hasil analisis statistika.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh R sebesar 0.892. Ini menunjukkan bahwa hubungan variabel-variabel independen sangat kuat terhadap variabel dependen. Ini berarti bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap motivasi kerja.

Dari tabel, diperoleh hasil R sebesar 0.892, sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.789. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi menjelaskan motivasi kerja sebesar 78.9 %, sedangkan sisanya sebesar 21.1 % dijelaskan oleh variabel di luar model.

Dari Tabel 2 (lihat lampiran), diperoleh bahwa nilai F adalah sebesar 118.117. Bila dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $118.117 > 4.004$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) berpengaruh secara simultan

terhadap variabel dependen (Y). Hasil pengujian hipotesis, kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 3 (Lihat Lampiran).

Berdasarkan hasil estimasi, persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 3.566 + 0.364X_1 + 0.229X_2 + 0.253X_3$$

Persamaan ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

a). Konstan 3.566 berarti: jika kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) nilai ketiganya adalah 0 sehingga motivasi kerja (y) bernilai positif. 3.566

b). Koefisien regresi variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0.364 yang berarti: jika kepemimpinan dimasukkan sebesar 1 (satu) satuan, maka motivasi kerja (y) akan meningkat sebesar 0.364 unit dengan asumsi variabel kompensasi dan kompetensi adalah konstan.

c). Koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebanyak 0.229 berarti, jika kompensasi dimasukkan sebesar 1 (satu) satuan, maka motivasi kerja (y) akan meningkat 0.229 unit dengan asumsi variabel kepemimpinan dan kompetensi adalah konstan.

d). Koefisien regresi variabel kompetensi ( $X_3$ ) sebanyak 0.253 berarti, jika kompetensi dimasukkan sebesar 1 (satu) satuan, maka motivasi kerja (y) akan meningkat 0.253 unit dengan asumsi variabel

kepemimpinan dan kompensasi adalah konstan.

Untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara simultan dapat diterima menjadi model penelitian terhadap variabel terikat maka dilakukan uji F yang bertujuan untuk menguji hipotesis pertama yaitu mengetahui pengaruh atau tidak secara signifikan variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Tabel di ini (Lihat lampiran) disajikan hasil Uji F atau Uji Simultan dengan menggunakan SPSS.24.

Berdasarkan data pada Tabel 3 (Lihat Lampiran) dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} = 118.117 > F_{tabel} = 4.004$ . dengan tingkat signifikansi .000a. Jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan = 0.01, dengan kesimpulan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

Menganalisis data dalam analisis sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepemimpinan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kompensasi.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja,

sehingga motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kompetensi. Kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid 1 Edisi Kesembilan. Jakarta: Indeks
- Hartono. 2006. **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2007. **Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas**. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Long, Richard J., 2006. "**Strategic Compensation in Canada**", 3rd edition, Toronto: Thomson Nelson Learning.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Bandung: Refika Aditama.
- , 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi.Hadari, Martini. 2006. **Kepemimpinan yang efektif**. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.

- Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge, 2009. **Organizational Behavior**, 13th Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey, pp. 209- 586.
- Robbins, Stephen P. 2003. **Organizational Behaviour**. Ninth Edition. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Supranto, J dan Nandan Limakrisna. 2013. **Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi**, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Umar, Husein. 2003. **Metode Riset Bisnis**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2007. **Manajemen Kinerja**. Edisi ketiga. Jakarta : Raja Grafindo Prasada.
- Jurnal**
- Arif, Sudarwati . 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.KAI di Stasiun Sragen. *Jurnal Paradigma*. Vol. 12, No. 01, ISSN :1693-0827
- Arifin, Suhaida Kamalul and SuhaizaZailani. 2011. **The Effect of Employees Competencies on Perceived Service Quality at a Municipal Council in Malaysia**. *European Journal of Scientific Research* ISSN 1450-216X Vol.57 No.2 (2011), pp.188-197.
- Boaduo, Nana Adu Pipim and Nana Abenaa Agyeiwaa Boaduo, 2011, **“Needs Assessment Competencies in Geography and Their Relative Importance to Senior Educations Specialist in The Educational Districts of The Eastern Cape Province of South Africa”**, *Prime Journal Research on Educational*, Vol. 1(2), pp.018-026.
- Rawung, Ficke H . 2013. **The Effect of Leadership on the Work Motivation of Higher Education Administration Employees (Study at Manado State University)**. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 15, Issue 1.
- Karimudin, Yos. 2017. **Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pengelola Lembaga Keuangan Mikro Usaha Mandiri Terpadu Pada Kawasan Kota Terpadu Mandiri Di Propinsi Sumatera Selatan**.
- Mahyarni, Astuti M. 2011. **Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan**.*ejournal.uin suska.ac.id/index.php/Anida/article/download/292/275*

- Maria, Elvie. 2017. **Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai.** dan **Penataan Lingkungan Perum Peruri.** Jurnal Manajemen Vol.10 No.2
- Mulyadi, Muslihat, dan Gunawan. 2013. **Analisis Peran Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Departemen Fasilitas Umum** Williams, L. & Gill, D.L. 2005. **The role of perceived competence in the motivation of physical activity.** *Journal of Sport and Exercise Psychology* , 17, 363-378.

## Lampiran

Tabel 1  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892a	.796	.789	1.540

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Tabel 2  
Correlation Test  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	840.007	3	280.002	118.117	.000 <sup>b</sup>
	Residual	215.719	91	2.371		
	Total	1055.726	94			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Tabel 3  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.566	1.246		2.861	.005
	Kepemimpinan	.364	.096	.396	3.780	.000
	Kompensasi	.229	.099	.262	2.508	.003
	Kompetensi	.253	.089	.279	2.823	.006

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)