

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT  
PERMODALAN NASIONAL MADANI (PERSERO) KANTOR CABANG  
BANJARMASIN**

**Suyanto**

ASMI Citra Nusantara Banjarmasin  
Jl. Soetoyo S No. 197 Teluk Dalam, Banjarmasin  
*e-mail: suyantojamkrida@gmail.com*

**Abstract :** The study aims to test influences of the compensation ( $X_1$ ), leadership ( $X_2$ ), work motivation ( $X_3$ ) on employee performance (Y) in PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin. Samples taken as much as 72 employees remain chosen in a saturation sampling. Collecting data using the questionnaire while data analysis using the multiple regression by SPSS (statistical product and service solution). Test result prove compensation effect on employee performance, leadership effect on employee performance, work motivation effect on employee performance, Compensation, Leadership, Work Motivation, And Employee Performance influence simultaneously toward employee performance, and variable compensation a more dominant influence on employee performance.

**Keywords:** Compensation, Leadership, Work Motivation, And Employee Performance

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin. Sampel diambil sebanyak 72 karyawan aktif yang dipilih secara sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data menggunakan Metode statistik untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda (*multiple regression*) dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*statistical product and service solution*). Hasil pengujian membuktikan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan dan Variabel kompensasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja

**Latar Belakang**

PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin yang telah berkiprah dalam bidang pembiayaan langsung kepada usaha mikro mulai pada tahun 2009, dalam menjalankan operasional perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang produktif. Proses kegiatan perusahaan saat ini dengan memperluas kewenangan serta memperkuat

fungsi Kantor Cabang yang ada, diantaranya dengan membuka gerai bisnis ULaMM (Unit Layanan Modal Mikro) sehingga peran PNM telah berubah menjadi industri atau sentra jasa pembiayaan dan manajemen yang dapat langsung berhubungan kepada usaha mikro (melalui ULaMM) maupun tidak langsung (melalui BPR dan Koperasi Simpan Pinjam).

Meningkatnya peran yang diamanatkan kepada PNM Kantor Cabang Banjarmasin

tersebut menuntut pentingnya akan peningkatan prestasi kerja. Oleh karena itu motivasi serta loyalitas yang tinggi menjadi wajib dimiliki oleh karyawan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin yang merupakan bagian dari tuntutan masyarakat akan pelayanan yang profesional. Robbins (2006: 22) berpendapat bahwa prestasi kerja erat kaitannya dengan motivasi dalam pencapaian tujuan dan hasil.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 2002).

Sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif untuk kepentingan organisasi. Andrew dalam Martoyo (2004: 125) mengemukakan bahwa kompensasi dapat bersifat finansial maupun nonfinansial yang pada dasarnya adalah suatu wujud penghargaan atas jasa seseorang pada organisasi yang bersangkutan.

Mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pekerja (Bass, 1994 dalam Cahyono 2005).

Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja (Lodge dan Derek, 2003).

Menurut Supardi dan Anwar dalam Triono (2006) bahwa motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran prestasi kerja.

Permasalahan yang muncul pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero)

Kantor Cabang Banjarmasin adalah penurunan kinerja yang disebabkan kepemimpinan dan kompensasi.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengambil judul "Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin". Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.
2. Membuktikan secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.
3. Membuktikan secara empiris pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.
4. Membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.
5. Membuktikan secara empiris pengaruh yang lebih dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.

### **Kajian Literatur**

Kompensasi mengandung cakupan yang lebih luas daripada sekedar pemberian upah dan gaji. Menurut Martoyo (2004: 126) konsep upah dan gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial saja, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Menurut Simamora (2002: 544) kompensasi finansial meliputi; upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas, sedangkan kompensasi nonfinansial meliputi pekerjaan itu sendiri dan lingkungan pekerjaan.

Menurut Lussier dan Achua (2001) dalam Usahawan (2004 : 5) kepemimpinan sebagai pengaruh yang berlangsung dua arah,

bisa berupa pemimpin mempengaruhi pengikut, atau pengikut mempengaruhi pemimpin. Pada organisasi formal, pekerja diklasifikasikan dalam dua kategori yaitu manajer yang memiliki bawahan, dan apa yang mesti dilaksanakan di satu sisi, bawahan sebagai pengikut yang melaksanakan apa yang digariskan organisasi di sisi lain. Manajer memiliki empat fungsi utama yaitu sebagai perencana, organisator, pengarah dan pengawas.

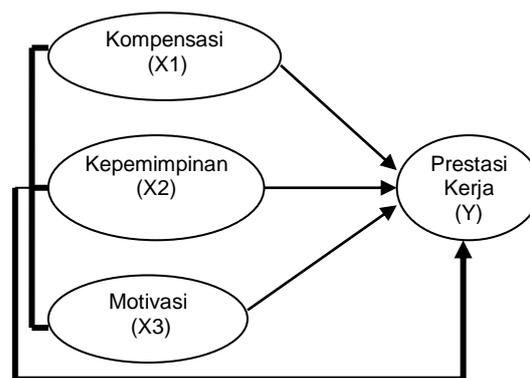
Menurut Mangkunegoro (2005 : 9) motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi positif sebagai proses mencoba untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan akan mendapat hadiah, dan motivasi negatif adalah sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu yang diinginkan dengan menggunakan kekuatan yang menciptakan rasa ketakutan.

Setiap penilaian prestasi kerja karyawan harus benar-benar memiliki tujuan yang jelas dan apa yang ingin dicapai. Tujuan yang ingin dicapai dengan penilaian prestasi kerja dapat bermacam-macam, menurut Martoyo (2004: 87) antara lain untuk:

1. Mengidentifikasi para karyawan mana yang membutuhkan pendidikan dan latihan.
2. Menetapkan kenaikan gaji ataupun upah karyawan.
3. Menetapkan kemungkinan pemindahan karyawan ke penugasan baru.
4. Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi.
5. Mengidentifikasi para karyawan yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan sebagainya.

Peningkatan prestasi kerja sangat berguna untuk meningkatkan nilai perusahaan dan memenuhi kewajiban-kewajiban lainnya, baik kesejahteraan karyawan, peningkatan kepuasan pelanggan, dan menjalin hubungan dengan *stake holder*.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka dapat diajukan kerangka konseptual penelitian yang ditunjukkan pada gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan kerangka konseptual di Gambar 1, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.
4. Kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.
5. Kompensasi merupakan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian survei, yaitu dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. yang utama adanya hipotesis yang akan di uji kebenarannya dalam penelitian ini.

Jenis penelitian yang dipakai adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel dengan melalui pengujian hipotesis.

Penelitian ini dilakukan pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin, dengan subjek karyawan yang bekerja di perusahaan bersangkutan.

Populasi dalam penelitian ini adalah individu karyawan yang masih aktif bekerja pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin September 2011 sebanyak 72 orang karyawan.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diduga dan dianggap bisa mewakili seluruh populasi. Menurut Arikunto (2005 :123), jika populasi suatu penelitian itu kurang dari 100 maka sampel dapat diambil dari jumlah populasi. Berdasarkan pendapat tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 72 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampling jenuh yaitu metode yang menjelaskan bahwa sampel diambil berdasarkan jumlah populasi (Sugiyono, 2008).

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

Skala yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan *Skala Likert* (Istijanto, 2005: 81). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, sebelumnya dilakukan dulu serangkaian pengujian asumsi klasik sebagai berikut:

1. Uji Multikolinieritas
2. Uji Autokorelasi
3. Uji Heteroskedastisitas
4. Uji Normalitas
5. Uji Linearitas

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda (*multiple regression*) dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Untuk menguji hipotesis, maka dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan alat uji yaitu:

1. Uji F statistik (Simultan)
2. Uji t statistik (Parsial)
3. Uji Dominan
4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas untuk variabel kompensasi yang terdiri dari 6 item, kepemimpinan yang terdiri dari 6 item, dan motivasi yang terdiri dari 6 item ini memperlihatkan semua butir instrumen yang digunakan memiliki nilai “r” lebih besar dari 0,3. Menurut Sugiyono (2008: 124) syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas apabila koefisien korelasi ( $r$ ) > 0,3.

Sedangkan variabel prestasi kerja yang terdiri 6 item juga mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,3 yang berarti semua butir instrumen tersebut adalah valid. Sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel baik variabel kompensasi, kepemimpinan, motivasi maupun variabel prestasi kerja lebih besar dari 0,6, berarti variabel penelitian yang digunakan sudah *reliable*. Hal itu sesuai dengan pernyataan Ghozali (2005: 45) menyebutkan bahwa suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* bila memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* di atas 0,6.

Selanjutnya dilakukan serangkaian uji asumsi klasik:

### 1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2005: 95). Nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### 2. Uji Autokorelasi

Uji bertujuan mendeteksi ada atau tidak adanya korelasi dalam suatu model regresi linear. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan teknik Durbin Watson (DW test) dan berdasarkan hasil uji Durbin Watson menunjukkan nilai DW sebesar 2,101. Berarti DW terletak antara batas atas atau

*upper bound* (du) dan (4-du) sehingga menunjukkan tidak ada gejala autokorelasi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplots* ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (lampiran 4). Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi dalam mempengaruhi prestasi kerja.

### 4. Uji Normalitas

hasil uji Kolmogorov-Smirnov Test bahwa besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,559 dan signifikan 0,913. Karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal atau  $H_0$  diterima yang berarti data residual terdistribusi normal dengan tingkat signifikansi 5%.

### 5. Uji Linieritas

Hasil perhitungan uji linieritas menunjukkan bahwa nilai  $R^2 = 0,695$ , berarti  $c^2$  hitung =  $0,695 \times 72 = 50,04$  lebih besar dari  $c^2$  tabel = 1,668 dengan  $df = 68$ , sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dalam bentuk linier.

Analisis hasil uji parsial (uji t) digunakan untuk membuktikan hipotesis kedua. Hasil regresi secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung variabel kompensasi (X1) adalah sebesar 4,193, hasil ini lebih besar dibandingkan dengan t-tabel pada Alpha 5% (0,05) yaitu sebesar 1,668. Dengan demikian secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin
2. Nilai t hitung variabel kepemimpinan (X2) adalah sebesar 3,421, hasil ini lebih besar dibandingkan dengan t-tabel pada Alpha 5% (0,05) yaitu sebesar 1,668. Dengan demikian secara parsial variabel

kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin

3. Nilai t hitung variabel motivasi (X3) adalah sebesar 3,935, hasil ini lebih besar dibandingkan dengan t-tabel pada Alpha 5% (0,05) yaitu sebesar 1,668. Dengan demikian secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin kompensasi dan kepemimpinan dianggap tetap.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,695. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa variasi variabel-variabel kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan mampu menjelaskan variasi variabel dependen (prestasi kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin) sebesar 69,5%, sedangkan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Variabel kompensasi sebesar 0,291. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi tersebut adalah paling besar dibanding nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan dan motivasi. Artinya variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin adalah variabel kompensasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompensasi dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin terbukti diterima.

Hasil analisis data secara deskriptif, mengindikasikan bahwa karyawan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin menanggapi positif terhadap kompensasi.

Selain itu, karyawan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin juga menanggapi positif terhadap kepemimpinan dan motivasi serta prestasi kerja karyawan.

Selanjutnya dari hasil analisis menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara positif kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.

Pengujian hipotesis ini diketahui bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan dan semakin baik kepemimpinan, maka akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Sedangkan motivasi juga memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.

Berarti jika motivasi itu ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.

Martoyo (2000: 175) mengemukakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku dari orang lain atau kelompok lain, tanpa mengindahkan apapun bentuk alasannya.

Jika pemimpin menginginkan agar kinerja bawahannya perlu ditingkatkan, maka pemimpin harus mampu memberikan dorongan agar bawahannya lebih bergairah dalam bekerja. Kepemimpinan disini tidak hanya untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi bagaimana dapat digunakan untuk memotivasi karyawan agar bergairah dalam mengajar untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

Jika kepemimpinan itu dibangun dengan baik, implikasinya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Sedarmayanti (2008: 234) mengemukakan bahwa pendekatan kepemimpinan adalah: bahwa pemimpin menciptakan iklim yang dapat membuat anggota merasa termotivasi.

Anggota hendaknya inspirasi sehingga merasakan adanya harapan dan ketersediaan dalam organisasi di mana ia bekerja. Kompetensi dan kepemimpinan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Dalam kebanyakan hal, kepemimpinan seorang

individu akan timbul karena pengaruh pemimpin yang efektif.

Jadi efektivitas pimpinan akan tampak bagaimana dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Motivasi juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Mantja (2007:3) bahwa motivasi sangat penting dalam semua jenjang dan jenis pendidikan agar mereka mampu dan dapat melaksanakan fungsinya, dan kemampuan yang mereka miliki diharapkan menguatkan atau melandasi peranan dan tanggungjawabnya sehingga mampu meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas bahwa Kompensasi, Kepemimpinan, dan Motivasi dapat menimbulkan prestasi kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan perlu adanya suatu kepemimpinan, di mana pemimpin yang berhasil mendorong atau memotivasi bawahannya akan mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang menjamin pemenuhan kebutuhan yang tepat bagi bawahan.

Pemimpin juga harus memperhatikan adanya keseimbangan antara tujuan individu (karyawan) dengan tujuan organisasi (perusahaan). Sehingga aktivitas yang dilakukan individu (karyawan) tidak jauh menyimpang dari aktivitas organisasi. Pengembangan kepemimpinan pada dasarnya berperan sebagai motivator terhadap karyawan.

## **Kesimpulan**

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih terdapat kekurangan-kekurangan akibat adanya keterbatasan, seperti penelitian ini menggunakan subyek penelitian yang terbatas, yaitu karyawan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin. Selain itu, sampel yang diambil adalah karyawan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin sebanyak 72 orang.

Keterbatasan lainnya adalah variabel yang diambil hanya tiga variabel yaitu kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi. Oleh karena itu perlu kehati-hatian dalam

menggeneralisasi hasil penelitian dalam kondisi dan subjek yang berbeda.

Tetapi hasil penelitian ini paling tidak dapat dijadikan masukan bagi PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya, namun perlu dikaji pula faktor-faktor lain yang kemungkinan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan di masa yang akan datang dengan menggunakan variabel independen yang lain, misalnya lingkungan kerja fisik, komitmen kerja, dan hubungan antar karyawan.

Kesimpulannya dari penelitian di atas adalah bahwa Kompensasi, Kepemimpinan, dan Motivasi dapat menimbulkan prestasi kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan perlu adanya suatu kepemimpinan, di mana pemimpin yang berhasil mendorong atau memotivasi bawahannya akan mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang menjamin pemenuhan kebutuhan yang tepat bagi bawahan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Satu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta
- Cahyono, Suharto, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, *JRBI, Vol.1*.
- Dessler, Garry, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Prenhalindo, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Kusumawati, Ratna, 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rs Roemani Semarang), *Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Lodge B. dan C. Derek, 2003, *Organizational Behavior and Design*. Terjemahan Sularno Tjiptowardoyo, Gramedia, Jakarta.
- Luthans, Fred, 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Diterjemahkan oleh Vivin Andhika Yowono, Arie Prabawati, dan Winong Rosari, Andi. Yogyakarta.
- M. As'ad. 2008. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Martoyo, Susilo, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Muslim, Jamil, 2011. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Pulang Pisau. *Tesis. Pascasarjana Magister Manajemen STIE Indonesia Banjarmasin*
- Nitisemito, Alex S, 2004, *Manajemen Personalial*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Penembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Riduan, Adun Suryana, dan Enas. 2011. *Cara Mudah Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prehallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen.P dan Timothy A. Judge, 2007. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Diterjemahkan oleh Diana Angelica. Salemba Empat. Jakarta.
- Salem, Rooswandi, 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Sekretariat Kabupaten Tanah Bumbu Provinsi Kalimantan Selatan. *Tesis. Pascasarjana Magister Manajemen STIE Indonesia Banjarmasin*

- Schuler, Randall, dan Susan E. Jackson, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapai Abad Ke-21*, Jilid 1&2, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai Negeri*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbitan STIE. YKPN, Yogyakarta.
- Sondang.P, Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buni Aksara Jakarta.
- Sugiyono, 2008. *Statistik untuk Penelitian*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Triono, Ramadhian Agus. 2006. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Radio Karya Pancaran Swara Media Boyolali. *Tesis. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah, Surakarta. Usahawan No. 05 TH XXXIII*, Mei, 2004.