

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus: Karyawan Grand Paragon Hotel Jakarta)**

*Agus Riyanto
STIE Pariwisata Internasional*

*Yunis Vertina Zaq
STIE Pariwisata Internasional*

ABSTRACT

Purpose- This study aims to determine the influence of leadership, compensation and motivation to the employee performance at Grand Paragon Jakarta.

Design/methodology/approach- The study of variable be consisting of the independent variable are leadership, compensation and motivation of the dependent variable about performance. Kinds of data that will be study are primary data. A population that use in this research are all of staff at Grand Paragon Hotel. Sampling technique using saturation saturate sampling technique. Data collected and then analyzed using a program SPSS Versi 24.

Findings- Can be concluded about leadership have a effect signification to the employee performance because the study of leadership a much 4,47 % . compensation have a effect of signification and positif to the staff performance is 15,70 %. Based on research of leadership, compensation and motivation with all of signification influence and positive to the employee performance with the contribution are 24,01 %, and while the rest a much 75,99 % to effect by another variable its not to enter in this study like work environmet, job discipline, training and job satisfaction.

Key words: Leadership, Motivation, Compensation dan Performance.

Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang ini telah berkembang semakin maju. Kemajuan tersebut didukung oleh berbagai faktor, salah satu diantaranya adalah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Perkembangan iptek yang semakin maju menjadikan munculnya berbagai inovasi atau penemuan-penemuan baru yang mampu mempermudah kegiatan bisnis perusahaan. Perkembangan yang terjadi memberikan pengaruh terhadap bisnis perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun perusahaan yang bergerak dalam bidang non jasa. Hal ini mengakibatkan persaingan usaha antar pelaku bisnis dalam bidang – bidang tersebut. Melihat kondisi seperti ini, perusahaan harus dapat memenuhi semua aspek atau faktor-faktor

produksi yang berkaitan dengan kegiatan operasi perusahaan.

Untuk menjamin mutu perusahaan salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia untuk berjalannya sebuah operasional perusahaan yakni dengan adanya Sumber daya manusia. Tanpa sumberdaya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak dapat maju dan berkembang. Kinerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena karyawan akan memberikan kontribusi langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, semangat kerja dan lain sebagainya. Namun penurunan kinerja karyawan dapat

terjadi karena beberapa faktor diantaranya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kesejahteraan serta hak – hak karyawan yang tidak diperhatikan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor terbentuknya kinerja karyawan yang baik. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan tertentu [1]. Kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan perilaku karyawan, karena seorang pemimpin mampu membentuk kedisiplinan, semangat kerja, serta memotivasi karyawan serta mengarahkan karyawan dalam penerapan kinerja yang baik dan sesuai dengan Standar Operasional Procedure. Kinerja karyawan juga akan dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya, Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja pegawai membuat karyawan termotivasi serta menumbuhkan semangat kerja dalam penyelesaian tugas – tugas yang telah di berikan oleh pemimpin. Serta pemberian penghargaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang lebih tinggi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang timbul dari dalam diri sendiri dan faktor eksternal yaitu faktor yang timbul dari luar. Permasalahan yang ada dalam objek yang dipilih peneliti yaitu Kompensasi yang diberikan kepada karyawan masih terlalu rendah dan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan pada karyawan, hak-hak karyawan kurang diperhatikan seperti kebijakan adanya jaminan kesehatan dan asuransi, serta pemberian bonus dan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi belum diterapkan oleh manajemen. Kondisi seperti ini akan mempengaruhi kinerja karyawan dan

mengakibatkan penurunan kinerja. Yakni terlihat dengan tingkat absensi yang tinggi serta tingkat pengunduran karyawan yang tinggi. Penelitian terhadap aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, kompensasi penting dilakukan.

Maksud dari tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Menurut latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Grand Paragon Hotel.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Grand Paragon Hotel.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Grand Paragon Hotel.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Grand Paragon Hotel.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu [2]. Menurut Siagian [3] kepemimpinan didefinisikan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Menurut Terry dalam Suwatno & Priansa [4] mengemukakan delapan ciri dari pemimpin, yaitu :

1. Energi : mempunyai kekuatan mental dan fisik.
2. Stabilatis Emosi : seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.
3. *Human Relationship* : mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.
4. *Personal Motivation* : keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, dan dapat memotivasi diri sendiri.
5. *Comunication Skill* : mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi.
6. *Teaching Skill* : mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya.
7. *Social Skill* : Mempunyai keahlian dibidang sosial, supaya terjalin kepercayaan dan kesetiaan bawahannya.
8. *Technical Competent* : mempunyai kecakapan menganalisa, mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

Menurut R.E Byrd & Block dalam Sujak [2] keterampilan dalam kepemimpinan itu terdiri dari lima macam yaitu: pemberian kuasa (*empowerment*), intuisi (*intuition*), pemahaman diri (*self understanding*), pandangan (*vision*), keselarasan (*congruence value*). Menurut siagian [3] terdapat lima tipe kepemimpinan yang mempunyai ciri masing – masing, sebagai berikut : tipe otoriter, tipe paternalistik, tipe laissez faire, tipe demokratik, dan tipe kharismatik.

Dari beberapa teori diatas, kepemimpinan yang efektif diindikasikan sebagai indikator kepemimpinan sebagai berikut: demokratik, *human relationship*, *comunication skill*, *teaching skill*, *social skill*, *technical competent*, pemberian kuasa (*empowerment*), intuisi (*intuition*), pemahaman diri (*self understanding*), pandangan (*vision*), keselarasan (*congruence value*).

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Menurut Saydam dalam Sutrisno [5] kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan. Hal tersebut juga di sampaikan oleh Wibowo [6] bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Sedangkan menurut Rivai dkk [7] Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan. Dan dijelaskan juga oleh Hasibuan [1] bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja, hal itu berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan [4].

Komponen – komponen Kompensasi

Menurut Rivai dkk [7] menjelaskan beberakomponen - komponen kompensasi sebagai berikut :

1. Gaji. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
3. Insentif. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance play*).
4. Kompensasi tidak langsung *Fringe Benefit* merupakan ompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan [1]. Menurut Sutrisno [5] motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Robbins dalam Wibowo [6] motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Flippo daam Hasibuan [1] motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai

dan tujuan organisasi sekaligus terwujud. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan. Maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Gitosudarmo dalam [4]).

Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor . faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan Sutrisno [5].

a. Faktor Intern. Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1. Keinginan untuk dapat hidup
Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi: memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.
2. Keinginan untuk dapat memiliki
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, dengan bekerja keras.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan,
Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja

yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja diharga oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Berbagai motif dilakukan agar semua keinginannya untuk berkuasa tercapai.
- b. Faktor Ekstern. Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :
 1. Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi : tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
 2. Kompensasi yang memadai
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
 3. Supervisi yang baik.
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
 4. Adanya jaminan pekerjaan
Seorang pekerja dapat bekerja lama dalam suatu perusahaan dengan di adanya

jaminan karier maupun adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5. Status dan tanggung jawab
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.
6. Peraturan yang fleksibel
Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Peraturan biasanya bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik.

Kinerja

Kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan Simanjuntak dalam Rivai dkk [7]. Kinerja menurut Bernardin [8] adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut Rivai dan Basri dalam Kaswan [9] Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Elemen Penilaian Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel dalam Kaswan [9] enam kriteria utama yang digunakan menilai kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas: Seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
2. Kuantitas: Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar/rupee, jumlah, unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: Seberapa jauh/baik aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diprosuksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang kordinasi dengan output yang lain maupun memaksimum waktu yang ada untuk kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya: Seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi) dimaksimumkan alam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan alam kerugian

masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.

5. Kebutuhan untuk *supervise*: seberapa jauh/baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja dan harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
6. Dampak interpersonal : seberapa jauh/baik karyawan meningkatkan harga- diri, itikad baik (*good will*) kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian berdasarkan kerangka konseptual penelitian, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Paragon Jakarta
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Paragon Jakarta
3. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Paragon Jakarta.
4. Ada pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Paragon Jakarta.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

1.	Penulis	Dwi Wahyu Wijayanti
	Judul	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan.
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Penulis	Anoki Herdian Dito
	Judul	Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Tabel Lanjutan

3.	Penulis	Christilia O. Posoma [11]
	Judul	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.
4.	Penulis	Aurelia Potu [13]
	Judul	Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado
	Metode	Regresi linier berganda
	Hasil	kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Penulis	Widyatmini, Luqman Hakim [14]
	Judul	Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok
	Metode	Regresi linier berganda
	Hasil	kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi sangat signifikan mempengaruhi kinerja pegawai

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi r hitung yang diperoleh dari hasil output, nilai tersebut yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel dari buku statistik. Pengujian validitas selengkapannya dapat dilihat pada tabel 5.1 yang menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,444 untuk sampel sebanyak 20 orang pada taraf nyata $\alpha = 5\%$ atau sebesar 0,05. Dengan demikian r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Valid	Tidak Valid
Kepemimpinan	16	0
Kompensasi	6	0
Motivasi	12	0
Kinerja Karyawan	11	0

Sumber: Data primer diolah, 2018

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan atau dapat dipercaya dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan metode analisis faktor pada *software* SPSS versi 24 yang didistribusikan kepada 20 responden untuk tiap variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Kepemimpinan	0,768	Reliabel
Kompensasi	0,804	Reliabel
Motivasi faktor internal	0,781	Reliabel
Motivasi faktor eksternal	0,755	Reliabel
Kinerja	0,759	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Uji Normalitas Data

Dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, dengan taraf nyata $\alpha = 5\% = 0,05$, nilai signifikan hasil uji Kolmogorov Smirnov pada tabel diatas ditemukan nilai signifikansi adalah $0,200 > 0,05$, dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikan $> 0,05$. Berdasarkan hasil

analisis diatas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

Tabel 4 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74768821
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.027
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

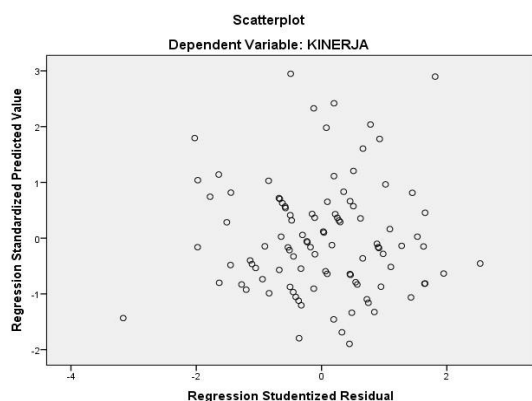
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: SPSS 20 for windows (diolah penulis)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau *independent variable*. Dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan 0.

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model		e	
1	Kepemimpinan	0.978	1.022
	Kompensasi	0.994	1.006
	Motivasi	0.976	1.025

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1 untuk ketiga variabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Untuk uji linearitas pada SPSS 24 digunakan *Test For Linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Ketiga variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai signifikan pada Linearity kurang dari 0,05.

Tabel 6 Uji Linearitas berdasarkan nilai linearity

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepemimpinan	Linearity	42,041	1	42,041	4,001	0,049
Kinerja * Kompensasi	Linearity	144,710	1	144,710	17,015	0,000
Kinerja * Motivasi	Linearity	67,589	1	67,589	7,440	0,008

Sumber: SPSS 24 for windows (diolah penulis, 2018)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan software SPSS versi 24 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi X_1 pada linearity 0.049, dan nilai signifikansi X_2 pada linearity 0.000, dan nilai signifikansi X_3 pada linearity 0.008. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terdapat hubungan yang linear. Dengan ini maka asumsi linearitas terpenuhi.

Analisis Linear Berganda

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih regresinya disebut regresi linear berganda. Hal ini terjadi karena variabel independen mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 24, model regresi yang menunjukkan hubungan antar variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi dengan kinerja karyawan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7 Model regresi linier berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.995	5.346	
	Kepemimpinan	0.167	0.079	0.191
	Kompensasi	0.576	0.136	0.377
	Motivasi	0.190	0.081	0.212

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Kinerja karyawan = 7,995 + 0,167 kepemimpinan + 0,576 kompensasi + 0,19 motivasi

1. Nilai konstanta = 7,995 memberikan arti bahwa kinerja karyawan akan bernilai 7,995 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.
2. Nilai kepemimpinan sebesar 0,167 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,167 kali.
3. Nilai kompensasi sebesar 0,576 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,576 kali.

4. Nilai motivasi sebesar 0,19 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,19 kali.

Uji Anova

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi) terhadap variabel independen (kinerja karyawan). Dengan melihat output SPSS, berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji.

Tabel 8 Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.811	3	78.604	10.096	.000
	Residual	747.429	96	7.786		
	Total	983.240	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Kepemimpinan

Dengan menggunakan taraf nyata, diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian ditolak dan diterima pada taraf nyata tersebut. Hal ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Valianto [10] yang menerangkan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hotel Grand Paragon Jakarta mempunyai kepemimpinan yang berganti-ganti serta pemberian kompensasi yang masih minim. Hal ini dapat menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari tingkat absensi yang tinggi dan *turnover* yang tinggi pula. Manajemen seharusnya memberikan kebijakan baru terhadap hal-hal seperti ini agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori Kompensasi merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja, hal itu berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan [4].

Uji Parsial dengan Uji t

Tabel 9 Uji Parsial dengan Uji t
Coefficients^a

	Model	t	Sig.
	(Constant)	1,496	0,138
1	Kepemimpinan	2,121	0,037
	Kompensasi	4,228	0,000
	Motivasi	2,355	0,021

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas dapat diambil kesimpulan dari analisa tersebut sebagai berikut:

- Hasil uji t untuk variabel kepemimpinan diperoleh dengan tingkat signifikansi 0,037 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka $0,037 < 0,05$ yang berarti diterima dan ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima, bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik akan menumbuhkan kinerja karyawannya yang berkualitas. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Posuma [11] bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu [2]. Kepemimpinan Di Grand Paragon Hotel sering berganti-ganti, hal ini membuat karyawan selalu mengikuti penerapan dari berbagai tipe

kepemimpinan tersebut, namun pemimpin di Grand Paragon Hotel mempunyai sifat *leadership* yang baik dengan selalu memberikan pelatihan serta training secara berkala kepada karyawan. Dapat disimpulkan bahwa setiap pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk melakukan planning, mengkoordinasikan bawahan, memberikan pelatihan, serta memberikan pengawasan, dengan ini kinerja karyawan pun akan berkualitas tinggi.

- Hasil uji t untuk variabel kompensasi diperoleh dengan tingkat signifikansi 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka $0,000 < 0,05$ yang berarti diterima dan ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis diatas dapat diterima, bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan yang sesuai dengan beban kerja yang dilakukan serta ada pemenuhan jaminan untuk karyawannya maka kinerja karyawan akan semakin berkualitas. Hasil hipotesis diatas sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Christilia O. Posuma [11] bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasibuan [1] bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hotel Grand Paragon memberikan kompensasi yang masih minim, serta tidak adanya asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan untuk semua karyawan. Hal ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, karyawan merasa kontribusi perusahaan terhadap kinerjanya tidak ada, hal ini dapat menimbulkan kualitas kinerja yang standar. Dapat disimpulkan bahwa ketika perusahaan memberikan

kompensasi langsung ataupun tidak langsung kepada karyawan sesuai dengan beban kerja yang dilakukan maka para karyawan pun akan memberikan kualitas kerja yang memenuhi kriteria keinginan perusahaan untuk mencapai target atau tujuan perusahaan.

- Hasil uji t untuk variabel motivasi diperoleh dengan tingkat signifikansi 0,021 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Maka $0,021 < 0,05$ yang berarti diterima dan ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis diatas dapat diterima, bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa motivasi dari faktor internal dan eksternal sangatnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis diatas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Slamet Riyadi [12] hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan. Maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Gitosudarmo dalam [4]). Karyawan di Grand Paragon Hotel mempunyai motivasi yang tinggi untuk selalu bekerja dengan baik, hal ini dilihat dari kehadiran yang cukup serta penyelesaian beban kerja yang baik dan karyawan memberikan loyalitasnya kepada perusahaan ketika ada *ivent-ivent* seperti acara pernikahan serta meeting-meeting dari tamu-tamu group.

Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r²)

Tabel 10 Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Variabel	Partial	Kategori	Koefisien Determinasi	r tabel	kesimpulan
Kepemimpinan	0,212	Lemah	4,47%	0,196	Signifikan
Kompensasi	0,396	Lemah	15,70%	0,196	Signifikan

Sumber: SPSS 24 for windows (diolah oleh penulis, 2018)

Berdasarkan hasil analisis tabel pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah 0,212, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear yang nyata pada kategori lemah antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan secara parsial. Hal ini disebabkan pada pernyataan “Pemimpin di Grand Paragon Hotel dapat memberikan arahan pekerjaan” sebanyak 25% responden merasa tidak setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini dikarenakan tidak semua pemimpin memberikan arahan kepada bawahannya, karyawan menilai bahwa pemimpin hanya memberikan tugas tanpa adanya arahan yang jelas terhadap penyelesaiannya.

Kemudian rata-rata karyawan menjawab jawaban yang netral sehingga tidak jelas bagaimana pendapat karyawan tentang kepemimpinan di Grand Paragon Hotel. Nilai diatas menunjukkan nilai positif yang menghasilkan hubungan searah jika kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien determinasi variabel kepemimpinan sebesar 4,47% memberikan arti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan Grand Paragon Hotel Jakarta adalah 4,47%

Hal ini sesuai dengan pengertian kepemimpinan menurut Hasibuan [1] kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai

tujuan tertentu. Dapat disimpulkan pemimpin adalah faktor seorang bawahan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan *Standar Operasional Procedure* serta memberikan pengaruh terhadap bawahannya supaya memberikan kualitas kinerja yang sesuai dengan kriteria perusahaan

Nilai koefisien korelasi parsial variabel kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,396, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear yang nyata pada kategori lemah antara kompensasi dengan kinerja karyawan secara parsial, hal ini disebabkan pada pernyataan “Saya mendapatkan jaminan Grand Paragon Hotel”, sebanyak 26% responden merasa tidak setuju dengan pernyataan tersebut, karena responden merasa Hotel Grand Paragon Hotel memberikan jaminan kepada karyawan tidak sesuai dengan lama kerja karyawan tersebut, tetapi karyawan yang sudah lama bekerja diberlakukan sama seperti karyawan baru.

Nilai diatas menunjukkan nilai positif yang menghasilkan hubungan searah jika kompensasi meningkat maka kualitas kinerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien determinasi variabel kompensasi sebesar 15,70% memberikan arti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan Grand Paragon Hotel Jakarta adalah 15,70%. Hal ini sesuai dengan pengertian kompensasi menurut Hasibuan [1] bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada

perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan sebagai penunjang karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel motivasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,234, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear yang nyata pada kategori lemah antara motivasi dengan kinerja karyawan secara parsial, hal ini disebabkan pada pernyataan "Saya mendapatkan jaminan atas pekerjaan saya dengan naik jabatan apabila sesuai dengan kriteria". Sebanyak 22% responden merasa tidak setuju dengan pernyataan tersebut, karena responden menganggap di Hotel Grand Paragon Hotel kurang memperhatikan karyawan yang berprestasi sehingga promosi jabatan sangatlah sulit untuk para karyawan dan terbilang membutuhkan waktu yang lama.

Nilai diatas menunjukkan nilai positif yang menghasilkan hubungan searah jika motivasi meningkat maka kualitas kinerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien determinasi variabel motivasi sebesar 5,46% memberikan arti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan Grand Paragon Hotel Jakarta adalah 5,46%. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan [1]. Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan semakin tinggi motivasi seorang karyawan, semakin tinggi juga semangat untuk bekerja dan sebaliknya apabila motivasi karyawan tersebut menurun akan mempengaruhi kinerja.

Secara simultan bersama-sama diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara simultan adalah 0,490,

artinya ada hubungan linear yang nyata pada kategori sedang dan positif antara variabel kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Grand Paragon Hotel. Kemampuan ketiga variabel tersebut untuk menjelaskan keragaman kinerja karyawan adalah 24,01%., hal ini memberi arti bahwa presentase variabel bebas yaitu kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 24,01%. Sisanya 75,99% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak tercantum dalam model penelitian ini antara lain disiplin kerja, komunikasi kerja, keterampilan, budaya organisasi, pelatihan dan faktor lainnya.

Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi ternyata berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan pada penelitian sebelumnya Yofi Dwi Hari Valianto [10] Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Sahabat Mandiri yang hasil penelitiannya mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik akan mendorong sebuah motivasi kerja yang tinggi dan dengan pemberian kompensasi sebagai imbalan balas atas jasa karyawan, setelah semua itu tercapai maka karyawan pun akan memberikan kualitas kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini yang telah penulis lakukan maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 4,47%.

2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 15,70%.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 5,46%.
4. Jika variabel digabungkan secara bersama-sama ditemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara ketiga variabel bebas yaitu kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama untuk menentukan kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 24,01% dimana faktor lain yang turut berpengaruh tetapi tidak dibahas pada penelitian ini yaitu sebesar 75,99%.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi partial variabel kompensasi menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan dan telah diambil suatu kesimpulan, maka saransaran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil yang telah disimpulkan di atas bahwa kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Grand Paragon Hotel. Diharapkan manajemen dapat memberikan peningkatan kebijakan yang berkaitan dengan kepemimpinan, kompensasi dan motivasi. Contoh upaya yang dilakukan pemberian penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, kebijakan memberikan tunjangan, ataupun kompensasi yang lebih baik.
2. Dari hasil penelitian ini, penulis berharap adanya penelitian lanjutan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama pada variabel-variabel yang terkait dengan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- [1.] Hasibuan, H. Melayu S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2.] Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer*. Jakarta: Rajawali.
- [3.] Siagian, P. Sondang. 2014. *Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4.] Suwatno dan Priansa, Juni. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [5.] Sutrisno, H. Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [6.] Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali.
- [7.] Rivai, Veithzal dkk. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali.
- [8.] Bernardin, John H dan Joyce A. Russel. 1998. *Human Resource Management: An Experiental Approach*. Mc Graw-Hill.
- [9.] Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [10.] Valianto, Yofi Dwi Hari dan Tri Yuniati. 2015. *Penengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Sahabat Mandiri. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 8, Agustus 2015*.

- [11.] Posuma, Charistilia O. 2013. Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. *Jurnal EMBA*. Volume No.1 No.4 Desember 2013.
- [12.] Riyadi, Slamet . 2011 Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol113, No. 1, Maret 2011: 40-45.
- [13.] Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1208-1218.
- [14.] Widyatmini, dan Hakim, Luqman. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. No. 2 Vol. 13, Agustus 2008.