

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MAZO KABUPATEN NIAS SELATAN

Jaya Muda Hulu¹, Progresif Buulolo², Anskaria S. Gohae³

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan, Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pada kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif dengan unit analisis yang diteliti adalah pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 32 orang pegawai dan dijadikan sampel. Koefisien di uji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Alat uji dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik. Metode analisis data dengan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dan variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Secara simultan yaitu variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja dan Nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 51,2 % dimana pengaruh variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan sebesar 68,7% sedangkan 31,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Saran yang diajukan peneliti, Untuk mencapai tujuan organisasi perlu adanya dorongan atau motivasi dari pimpinan atau pun organisasi dalam mengontrol bawahannya serta memberikan kompensasi sebagai tambahan dalam meningkatkan kesejahteraan para pegawai, sehingga untuk menjalankan tugas dan amanah, dapat terlaksana dengan baik sehingga harapan yang diinginkan organisasi dapat tercapai. Pemimpin hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh bagi bawahan, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan kepada para pegawai dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan.

Kata Kunci: kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja.

A. PENDAHULUAN

Motivasi kerja para pegawai pada dasarnya merupakan dorongan seorang pegawai dalam bekerja disebuah organisasi. Adapun yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan motivasi kepada pegawai. Dukungan atas motivasi kerja para pegawai dapat terwujud apa bila kebutuhan yang ada pada diri setiap pegawai dapat terpenuhi, sehingga

¹ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (jayamudahulu0606@gmail.com)

² Dosen Tetap STIE Nias Selatan (gracebuulolo@gmail.com)

³ Dosen Tetap STIE Nias Selatan (anskaria1867@gmail.com)

dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing pegawai. Pemenuhan kebutuhan pegawai adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.

Manusia dalam hal ini pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi, mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan seiri mungkin. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif tersebut kepada pegawai, sebaiknya pimpinan harus terus memotivasi para pegawainya dalam bekerja di organisasi. Dalam meningkatkan motivasi pegawai pada suatu instansi perlu merencanakan suatu strategi untuk mendorong para pegawai agar semangat dalam bekerja. Untuk itu, dalam pencapaian tujuan tersebut maka seluruh sumber daya manusia harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu kepemimpinan, Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi sutau kelompok menuju pencapaian sbuah visi atau serangkaian tujuan. Kepemimpinan ini mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam kehidupan organisasi maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama, manusia didalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Hal ini pada dasarnya dalam suatu organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap motivasi kerja pegawai, karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan, kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. kompensasi yang diberikan merupakan atas jasa pelayanannya secara bulanan, tujuan pengelolaan sistem kompensasi di dalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya, selain itu sistem kompensasi yang baik dapat merangsang dan memperbaiki motivasi kerja pegawai dan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Organisasi yang menentukan tingkat kompensasi dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan

penuh motivasi. Hal ini dikarenakan motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh banyak tidaknya pemenuhan kebutuhan pegawai dan keluarganya.

Kepemimpinan, kompensasi dan motivasi juga sangat penting dalam organisasi karena motivasi merupakan suatu yang mendorong seseorang baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta memberikan kontribusi yang sebesar besarnya. Setiap organisasi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari tidak akan lepas dengan namanya masalah, dimana masalah tersebut adalah merupakan suatu faktor penghambat dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu pentingnya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi para pegawai agar menciptakan kegairahan kerja dan mau bekerja, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk pencapaian tujuan organisasi dengan memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Kantor Camat Mazo adalah kantor Camat yang berada di Kecamatan Mazo Kabupaten Nias Selatan, yang berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya Kecamatan Mazo tersebut tak pernah lepas dalam kegiatan-kegiatan khususnya dalam kebutuhan masyarakat umum dan kebutuhan-kebutuhan lainnya khususnya masyarakat Kecamatan Mazo. Pemimpin pada Kantor Camat Mazo tidak lepas dalam mengontrol bawahannya untuk menjalankan dan melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tupoksi pekerjaan yang telah ditentukan dan sesuai dengan fungsinya masing-masing para pegawai, sehingga proses kelancaran pekerjaan yang dilaksanakan berjalan sukses dan memberikan keberhasilan sesuai dengan harapan atau pencapaian tujuan organisasi khususnya di kecamatan Mazo.

Berdasarkan hasil penelitian (pengamatan awal) yang dilakukan peneliti pada kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan, penulis menemukan permasalahan antara lain : masih rendahnya kompesansasi berupa gaji dalam pemenuhan kebutuhan yang masih belum cukup memadai bagi pegawai, sehingga pegawainya kurang semangat untuk bekerja. Kurangnya pemberian motivasi dari organisasi atau pimpinan kepada bawahaanya sehingga berdampak pada pencapai tujuan organisasi. Permasalahan ini jelas bahwa faktor kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja pada Kantor Camat Mazo merupakan faktor yang berdampak pencapaian tujuan organisasi, sehingga organisasi perlu peninjauan kembali dalam memperhatikan pegawainya sehingga nantinya tugas dan fungsi kantor Camat Mazo dengan sendiri dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan instansi.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan”**.

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Kepemimpinan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya antara lain salah satunya ditentukan oleh faktor kepemimpinan untuk memotivasi pegawainya. Menurut Robbins dan Judge (2011:410) menyatakan “kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan”. Menurut Wibowo (2014:265) “kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi”.

Selanjutnya menurut Sagala (2009:114) menyatakan bahwa “kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, maksudnya adalah orang yang dikenal oleh dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya”. Samsudin (2010:287), “kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu”. Danim (2004:10) menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arahan kepada individu atau kelompok lainnya yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan sebelumnya”.

Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas, dapat diartikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan rasa sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Konsep Kompensasi

Kompensasi sebagai imbalan bagi pegawai atas pekerjaannya dalam organisasi yang diberikan untuk mencapai tujuan dan merupakan dorongan untuk meningkatkan aktivitas yang akan datang. Menurut Hasibuan (2013:117) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi”. Sedangkan menurut Dessler (2002:396)

“kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari pekerjaannya”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan interaksi antara pegawai dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh pegawai dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya serta kemampuan yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi

Konsep Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Hasibuan (2014:141), “motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Selanjutnya Menurut Wibowo (2010:379), menyatakan bahwa “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan”.

Berdasarkan pendapat tersebut disimpulkan bahwa motivasi kerja timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri pegawai, sehingga memberikan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja

Ada beberapa pendapat para ahli mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Rivai (2011:2), menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan untuk mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selanjutnya Gibson (2003:68) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yakni semakin baik kepemimpinan dalam memotivasi pegawainya akan membawa pengaruh pada tingkat pencapaian sebuah organisasi.

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja

Ada beberapa pendapat para ahli mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2006:125), menyatakan bahwa: Kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Sedangkan

menurut Notoatmodjo (2009:144), menyatakan bahwa besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja yakni dengan adanya pemberian kompensasi kepada pegawai dengan sendirinya pegawai termotivasi untuk bekerja untuk pencapaian tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Untuk memotivasi para pegawai terdapatnya hal-hal yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun berasal dari lingkungannya sendiri. Menurut Duha (2014:206) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Gaji
- b. Keamanan pekerjaan
- c. Kondisi kerja
- d. Status
- e. Prosedur perusahaan
- f. Kualitas pengawasan teknis
- g. Kualitas hubungan interpersonal antara rekan kerja, dengan atasan, dan tenaga bawahan.

Sedangkan Menurut Sule (2008:235), yang termasuk kedalam faktor motivasi adalah gaji atau upah yang layak, hubungan yang baik antar pekerja, adanya penghargaan terhadap kehidupan pribadi hubungan yang serasi dengan bawahan, adanya kejelasan status pekerjaan dan masa depan dari pekerjaan yang dijalani.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi merupakan suatu hambatan dalam melakukan suatu pekerjaan dimana apa bila pegawai tidak mempunyai tanggungjawab dalam bekerja, maka tujuan organisasi tidak tercapai sesuai yang di inginkan.

Indikator-indikator kepemimpinan

Beberapa indikator-indikator menurut para ahli yang ada. Menurut Siagian (2002:121), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

1. Iklim saling mempercayai
2. Penghargaan terhadap ide bawahan
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan
6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.
7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

Sedangkan menurut Riduwan (2002:65) menyatakan bahwa indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Teknik pematangan penyiapan pengikut
2. Teknik hubungan antar manusia
3. Teknik menjadi teladan
4. Teknik persuasi dan pemberi perintah
5. Teknik penggunaan komunikasi yang tepat
6. Teknik penyediaan fasilitas

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sangat berperan dalam hal mempengaruhi pegawainya dalam menentukan tujuan organisasi.

Indikator-indikator kompensasi

Terdapat indikator kompensasi menurut pendapat para ahli yang ada. Menurut Ivancevich dalam Hadi (2014:42-43) indikator kompensasi terdiri dari berapa bagian, antara lain:

1. Memadai/memenuhi syarat (*Addequate*)
2. Keadilan/ kewajaran (*Equitable*)
3. Seimbang (*Balance pay*)
4. Biaya yang efektif (*Cost effective*)
5. Terjamin (*Secure*)
6. Perangsang kerja (*Incentive providing*)
7. Kepantasan/dapat diterima (*Acceptable*)

Selanjutnya Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) diantaranya :

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi sangat penting dan bermanfaat bagi pegawai maupun organisasi. Bagi pegawai akan menjadi motivasi dalam berkerja dan bagi

organisasi pemberian gaji akan meningkatkan produktifitas kerja kerja sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Indikator-indikator motivasi kerja

Memotivasi pegawai adalah upaya pimpinan atau organisasi berupa dorongan agar para pegawai berupaya untuk bekerja keras. Menurut Sofyandi dan Garniwa dalam Asriyanto (2013:23) indikator motivasi kerja dikelompokkan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)
3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualizationneed*)

Sedangkan menurut Siswanto (2003:275) mengatakan bahwa indikator-indikator motivasi kerja yaitu:

1. Tenaga kerja
2. Persepsi tenaga kerja

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa indikator-indikator motivasi kerja dapat memberikan suatu tolak ukur yang yang dapat menghasilkan di dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian secara kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang mengetahui pengaruh antar variabel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, artinya data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama, melalui penyebaran angket kepada seluruh pegawai pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan.

Metode Analisis Data

Dalam menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu

perangkat lunak program *SPSS 15.0 for windows*, maka persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut (Supranto 2009:239):

$$Y = f(X_1, X_2)$$

Atau

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi kerja Pegawai

b_0 = Koefisien konstanta

b_1, b_2 = Koefisien variabel bebas

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kompensasi

e = Error

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Hasil penelitian diperoleh untuk variabel kepemimpinan (X_1) yaitu nilai t_{hitung} (3,381) > t_{tabel} (1.693) dan tingkat signifikansi $0.002 < (0.05)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dan variabel kompensasi (X_2) untuk nilai t_{hitung} (6,944) > t_{tabel} (1.693) dan tingkat signifikansi $0.000 < (0.05)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

Uji Simultan secara keseluruhan variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu nilai F_{hitung} sebesar 31,872 > nilai F_{tabel} sebesar 3.316 pada df numerator 2, df denominator 30 pada $\alpha = 5\%$ (0,05). Artinya bahwa semua variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat, dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

Selanjutnya Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,687 berarti pengaruh variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pada Kantor Camat Mazo sebesar 68,7 % sedangkan 31,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang atau variabel yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kesimpulan dari hasil penelitian peneliti dibandingkan dengan penelitian terdahulu adalah masih relevan/searah sampai saat ini, dimana variabel kepemimpinan dan variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja.

Analisis dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai model analisisnya. Oleh karena itu sebelum dilakukan estimasi data dengan menggunakan perangkat lunak yaitu *SPSS 15.0 For Windows*, maka harus dilakukan terlebih dahulu beberapa pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam membuat regresi. Uji ini perlu dilakukan agar hasil persamaan yang diperoleh nantinya akan baik dan tidak menyalahi aturan-aturan persamaan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan.

$$Y = 1,837 + 0.277 X_1 + 0,720 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

b_0 = 1,837

b_1 = 0.277

b_2 = 0,720

X_1 dan X_2 = Variabel bebas

Model regresi di atas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda positif. Ini berarti bahwa peningkatan variabel bebas (kepemimpinan dan kompensasi) akan meningkatkan variabel terikat (motivasi kerja) atau sebaliknya. Persamaan regresi linear berganda $Y = 1,837 + 0.277 X_1 + 0,720 X_2$, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta sebesar 1,837 merupakan nilai variabel motivasi kerja saat variabel kepemimpinan dan variabel kompensasi bernilai nol (0). Model regresi tersebut menunjukkan arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi linier berganda bahwa untuk variabel kepemimpinan (X_1) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0.277 (bertanda positif) dan variabel kompensasi menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,720 (bertanda positif). Nilai tersebut memberikan arti bahwa jika kepemimpinan dan kompensasi meningkat 1 satuan, memberikan dampak pada peningkatan pada variabel motivasi kerja sebesar 1,837 satuan.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriyanto, Nur Abib. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Di Semarang. *Skripsi*. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.
- Danim. 2004. *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Indeks.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi Edisi 1, Cet 1- Yokyakarta: Deepublish, September 2014.*
- Gibson, J.L. 2003. *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta :Erlangga.
- Hasibuan. H. Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, P. Hadi. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, Vol.5 No.3 Hal. 1-9.
- Notoatmodjo. 2009. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber daya Manusia) Edisi Kedua*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins SP. dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Ridwan. 2002. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Karyawan dan Peneliti. Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (TeorikePraktik)*. EdisiKe-1. Jakarta:RajawaliPers.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Konsep Dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sule, Ernie Tisnawati; Kurniawan Saefullah. 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, 2003. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Wibowo, Eduardus T. 2010. *Manajemen Kinerja*. Cetakan III. Jakarta. Rajawali Pers.
. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan VI. Jakarta. Rajawali Pers.
- Wibowo, Eduardus T dan Prasetyo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Cetakan VII. Jakarta. Rajawali Pers.