

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) (STUDI KASUS PDAM TIRTA SIAK DAN TIRTA KAMPAR)

Leonardus Teguh Handoyo¹⁾

Zulfadil²⁾

Machasin³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Riau

^{2),3)} Dosen Program Pascasarjana Universitas Riau

Abstract. *This aims of this study is to compare the performance of employees of the regional water utility company (PDAM) (case study of PDAM Tirta Siak and Tirta Kampar). This research uses primary data, namely data obtained from interviews and administering questionnaire to all employees of PDAM Tirta Siak and Tirta Kampar. Secondary data obtained relates to the history of the object of research and organizational structure. The samples size were 93 employees of PDAM Tirta Siak and 96 employees of PDAM Tirta Kampar. The analytical method used of this research is a multiple linear regression analysis and independent sample t-test in the form of spss version 24 program.*

The results of this study indicate that 1) partially and simultaneously leadership, motivation and compensation have a positive and significant effect on the performance of employees of PDAM Tirta Siak. 2) partially and simultaneously leadership, motivation and compensation have a positive and significant effect on the performance of employees of PADM Tirta Kampar. 3) there is a difference between performance of employees PDAM Tirta Siak and Tirta Kampar, the performance of PDAM Tirta Siak is better than PDAM Tirta Kampar.

Keywords: *Leadership, Motivation, Compensation and Performance*

LATAR BELAKANG

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan harus memiliki kinerja yang berkualitas. Sebuah organisasi hidup dikarenakan adanya sebuah aktivitas yang dilakukan oleh karyawan yang dimilikinya, sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam sebuah organisasi. Salah satu faktor yang mampu mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Dimana organisasi yang memiliki sumber daya

memadai akan mampu memiliki peluang yang besar dalam pencapaian tujuan. Namun sebaliknya organisasi yang tidak memiliki sumber daya yang memadai akan sulit menghadapi persaingan dan mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah harta/aset yang sangat berharga dan penting dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, karena tercapainya tujuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor manusia atau pegawai. Oleh karena itu pemimpin perlu mempunyai ukuran kinerja para pegawainya, sehingga tidak menimbulkan suatu masalah.

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) (STUDI KASUS PDAM TIRTA SIAK DAN TIRTA KAMPAR)

Disamping itu, informasi tentang kinerja karyawan sangat diperlukan, jika suatu saat nanti pemimpin ingin mengubah sistem yang telah ada, agar dalam menilai seorang karyawan tidak terjadi kesalahan yang diakibatkan karena buruknya sistem yang ada.

Penelitian ini dilakukan pada dua tempat yaitu Purasahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak (Kota Pekanbaru) dan Purasahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar (Kabupaten Kampar). Alasan memilih perusahaan ini dikarenakan: pertama, wilayah perusahaan yang berdekatan, kedua, perusahaan ini merupakan perusahaan induk dan salah satu perusahaan yang sudah lama berdiri, ketiga, jumlah karyawan yang bersetatus sebagai karyawan tetap cukup banyak, dan keempat, air yang di gunakan sama-sama menggunakan aliran sungai.

Purasahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan istitusi yang berfungsi untuk bertanggung jawab dan berkewajiban memonitoring pengelolaan air bersih dan sehat, guna memenuhi kebutuhan masyarakat, namun fungsi ini belum mampu dijalankan secara maksimal. Purasahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirka Siak dan Tirta Kampar merupakan perusahaan daerah yang bergerak dalam bidang pengadaan air bersih yang sesuai dengan nilai-nilai dan

syarat-syarat kesehatan dengan tujuan untuk melayani kebutuhan air bersih kepada masyarakat, tempat usaha, perkantoran dan fasilitas-fasilitas umum yang membutuhkan.

Dalam kategori nilai standar yang diterapkan untuk menilai hasil kerja perusahaan, standar yang ditetapkan perusahaan sebagai berikut : a) Nilai 4 (sangat baik), untuk hasil kerja >96, b. Nilai 3 (baik), untuk hasil kerja 86 – 95, c. Nilai 2 (cukup), untuk hasil kerja 76 – 85 dan d. Nilai 1 (tidak baik), untuk hasil kerja <75 .

Kinerja karyawan PDAM Tirta Siak dan Tirta Kampar, dinilai dari dua aspek yaitu skala prioritas dan pendekatan melalui penyesuaian, dimana setiap aspek diberi bobot 50%. 1. Pendekatan Skala prioritas, dengan membandingkan secara berpasangan setiap kompetensi inti/dasar sehingga diperoleh urutan prioritas kompetensi dasar. Aspek ini dinilai dengan 2 indikator yaitu : a. Customer oriented, b. Inovasi. 2. Pendekatan melalui penyesuaian, dengan sebuah model pendekatan. Aspek ini dinilai dengan 4 indikator yaitu: a. Pelayanan prima, b. Adaptif terhadap teknologi, c. Kualitas dan d. kuantitas

Untuk melihat kinerja perindividu karyawan PDAM Tirta Siak dan Tirta Kampar dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Kinerja Karyawan PDAM Tirta Siak dan Tirta Kampar Tahun 2013- 2017

PDAM TIRTA SIAK											
No	Range	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%
1	> 96	11	9,0	10	8,2	13	10,2	9	7,1	9	7,4
2	86 – 95	60	49,2	57	46,7	58	45,8	54	42,5	50	41,0
3	76 – 85	51	41,8	55	45,1	56	44,0	64	50,4	63	51,6
4	< 75	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah		122	100	122	100	127	100	127	100	122	100

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) (STUDI KASUS PDAM TIRTA SIAK DAN TIRTA KAMPAR)

PDAM TIRTA KAMPAR											
No	Range	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%
1	> 96	5	8,6	6	10,3	9	10,1	11	12,3	10	10,4
2	86 – 95	34	58,6	33	56,9	50	56,2	48	54,0	51	53,1
3	76 – 85	19	32,8	19	32,8	30	33,7	30	33,7	35	37,5
4	< 75	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah		58	100	58	100	89	100	89	100	96	100

Sumber : Data Olahan Tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa karyawan PDAM Tirta Siak dan Tirta Kampar yang memiliki kinerja dengan range 86-95 dari tahun ketahun selalu mengalami penurunan, dengan kata lain karyawan yang mempunyai kinerja baik semakin menurun sehingga ini akan menyebabkan kinerja perusahaan juga mengalami penurunan.

Menurut Mangkunegara (2011), bahwa aspek-aspek dalam kinerja salah satunya adalah kepemimpinan. Dengan kepemimpinan yang teladan, maka pencapaian kinerja pegawai akan terwujud. Pemimpin merupakan faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan maupun perusahaan, hal ini dikarenakan pemimpin merupakan penggerak dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Wiratama dan Sintaasih (2013), Prasetio et al (2015) dan Siregar et al (2016) hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Munpariadi (2012), yang menyebutkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negative terhadap kinerja.

Selain faktor kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi yang ada dalam suatu perusahaan. Menurut Robbins (2009),

bahwa karyawan akan berusaha lebih keras untuk tugas-tugas yang mendapatkan dorongan daripada tugas-tugas yang tidak mendapatkan dorongan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Muogbo (2013), Damayanti et al (2013) dan Widagdo et al (2018) hasil penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Muchtar (2016), bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kepemimpinan dan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi yang ada dalam suatu perusahaan. Menurut Sinambela (2016), mengemukakan bahwa kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan.

Sejalan dengan penelitian Susanto (2016), Enderwita dan Herlina (2016) dan Iis (2016), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian Rizal, et al (2014), dan Katidjan, et al (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Celah yang dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian ini diambil dari rekomendasi penelitian Hidayat dan Taufiq (2012) yang mengatakan agar melihat lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja seperti kepemimpinan. Adapun faktor yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja dan motivasi, selain itu alat analisis yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah regresi linier berganda, sedangkan penelitian ini menggunakan alat analisis uji *independent sample t-test* dan regresi linier berganda.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “*Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) (Studi Kasus PDAM Tirta Siak Dan Tirta Kampar)*”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Siak?
2. Apakah Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Kampar?
3. Apakah terdapat perbedaan kinerja karyawan PDAM Tirta Siak dan Tirta Kampar?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Siak.

2. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Kampar.
3. Perbedaan kinerja karyawan PDAM Tirta Siak dan Tirta Kampar.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam kondisi pembangunan yang kompetitif dan mengglobal sekarang ini perusahaan memerlukan pegawai yang dapat menunjukkan kinerja (job performance) yang tinggi. Corporate Plan PDAM telah menetapkan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Pendekatan Skala prioritas, diukur dengan indikator sebagai berikut: a. Customer Oriented, b. Inovasi
2. Pendekatan melalui penyesuaian, diukur dengan indikator sebagai berikut: a. Pelayanan Prima, b. Adaptif terhadap Teknologi, c. Kualitas dan d. Kuantitas

Kepemimpinan

Menurut Siagian (2009: 62) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut Wibowo (2016), indikator kepemimpinan, yaitu:

1. Visioner

2. Kemitraaan
3. Merencanakan
4. Pengambilan keputusan
5. Komunikasi

Motivasi

Menurut Wibowo (2016) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Menurut Robbins (2009), indikator-indikator dari motivasi adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pencapaian prestasi
3. Tanggung jawab
4. Peningkatan kerja

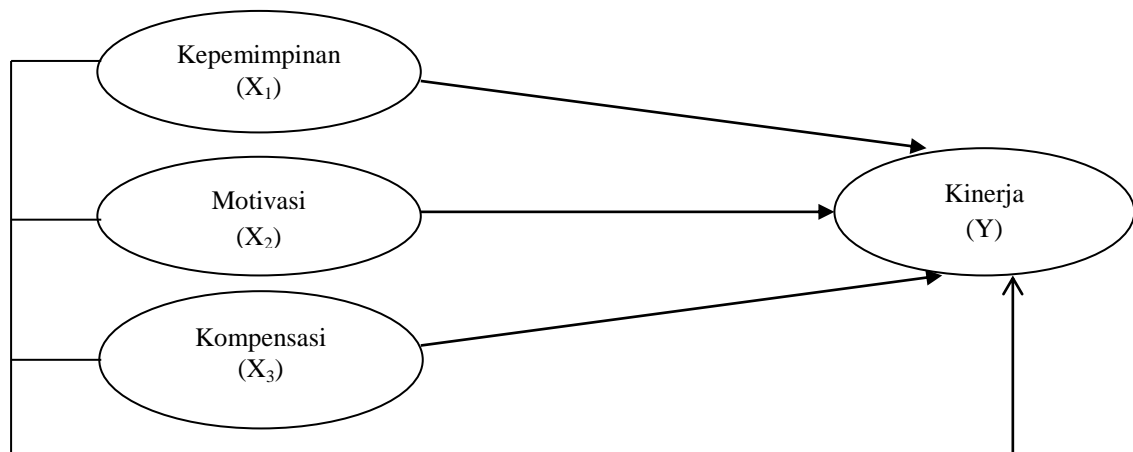
Kompensasi

Menurut Dessler (2011) kompensasi karyawan adalah semua

bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Adapun indikator kompensasi menurut (Rivai dkk, 2014) antara lain yaitu:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Kompensasi Tidak Langsung



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Siak.
- H2 : Terdapat pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Siak.

H3 : Terdapat pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Siak.

H4 : Terdapat pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Siak.

H5 : Terdapat pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Siak.

H6 : Terdapat pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja

karyawan PDAM Tirta
Kampar.

H7 : Terdapat pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Kampar.

H8 : Terdapat pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Kampar.

H9 : Terdapat perbedaan kinerja karyawan PDAM Tirta Siak dan Tirta Kampar.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak dan PDAM Tirta Kampar. Waktu penelitian dilakukan bulan Maret 2018 hingga November 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak dan Tirta Kampar.

1. PDAM Tirta Siak
Sampel yang diperoleh dengan rumus Slovin adalah 93 karyawan.
2. PDAM Tirta Kampar
Jumlah sampel di PDAM Tirta Kampar dilakukan dengan cara sensus, yaitu menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel (Arikunto, 2010 : 68). Sehingga jumlah sampel yang menjadi objek penelitian di PDAM Tirta Kampar berjumlah 96 karyawan.

Pengujian data

Pengujian instrument penelitian

1. Uji Validitas adalah untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan.

2. Uji reliabilitas, menurut Sekaran (2006 :248) uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan didalam kuesioner.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan kompensasi) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Sugiyono (2009 : 251), pengaruh antara keduanya ini akan diformulasikan ke dalam persamaan.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
b₀ = Konstanta
X₁ = Kepemimpinan
X₂ = Motivasi
X₃ = Kompensasi
b₁b₂b₃ = Koefisien regresi
e = Standar eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas untuk PDAM Tirta Siak nilai r hitung berkisar antara 0,358 sampai 0,761. Jadi dari hasil pengujian diperoleh bahwa nilai r hitung \geq dari nilai r tabel 0,205 maka dapat disimpulkan bahwa dari keempat variabel yang meliputi, kinerja karyawan, kepemimpinan, motivasi dan kompensasi memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel. Sedangkan pengujian validitas untuk PDAM Tirta Kampar nilai r hitung berkisar antara 0,226 sampai 0,680. Jadi dari hasil pengujian diperoleh bahwa nilai r hitung \geq dari nilai r tabel 0,201 maka dapat disimpulkan bahwa dari keempat variabel yang

meliputi, kinerja karyawan, kepemimpinan, motivasi dan kompensasi memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel.

Berdasarkan pengujian nilai reliabilitas keempat variabel di PDAM Tirta Siak dan Tirta Kampar berada di atas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable.

Uji Nromalitas

Pengujian normalitas untuk PDAM Tirta Siak, menunjukkan nilai *asympt sig (2-tailed)* lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$, yaitu variabel kepemimpinan 0,565, variabel motivasi 0,410, variabel kompensasi 0,407 dan variabel kinerja 0,079. Sehingga model tersebut telah memnuhi asumsi untuk dipakai sebagai persamaan regeri linier berganda. Sedangkan PDAM Tirta Kampar, nilai *asympt sig (2-tailed)* lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$, yaitu variabel kepemimpinan 0,853, variabel motivasi 0,877, variabel kompensasi 0,810 dan variabel kinerja 0,143.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil perhitungan analisis data diperoleh nilai VIF pada kedua model < 10 dan tolerance $> 0,10$. Hal ini dapat disimpulkan

bahwa kedua model tersebut bebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedatisitas

Dari hasil perhitungan anlasis data terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat diartikan bahwa dua model tersebut tidak terdapat heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari pengujian regresi linear berganda yang dilakukan di PDAM Tirta Siak, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 2,453 + 0,399X_1 + 0,313X_2 + 0,307X_3$$

Dari pengujian regresi linear berganda yang dilakukan di PDAM Tirta Kampar, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 7,645 + 0,310X_1 + 0,284X_2 + 0,178X_3$$

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F dalam analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (Basuki dan Prawoto, 2016: 51). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 2 dan 3 dibawah ini:

Tabel. 2. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F) PDAM Tirta Siak ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1222.006	3	407.335	13.038	.000 ^b
Residual	2780.452	89	31.241		
Total	4002.459	92			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data Olahan Tahun 2018

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil pengolahan diketahui Sig. (0,000) $< 0,05$. Artinya adalah bahwa

variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F) PDAM Tirta Kampar ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	661.556	3	220.519	14.894	.000 ^b
	Residual	1362.110	92	14.806		
	Total	2023.665	95			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data Olahan Tahun 2018

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil pengolahan diketahui Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t (Parsial)

Menurut Basuki dan Prawoto (2016: 52) uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial. Hasil uji t (Uji Parsial) dapat dilihat pada tabel 4 dan 5 dibawah ini:

Tabel 4. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t) PDAM Tirta Siak Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.453	5.051		.486	.628
1 Kepemimpinan	.399	.119	.366	3.361	.001
Motivasi	.313	.128	.275	2.440	.017
Kompensasi	.307	.146	.195	2.099	.039

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan Tahun 2018

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kepemimpinan. Diketahui sig. (0,001) < 0,05. Artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Motivasi. Diketahui sig. (0,017)

< 0,05. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Kompensasi. Diketahui sig. (0,039) < 0,05. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 5. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t) PDAM Tirta Kampar Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.645	3.083		2.480	.015
1 Kepemimpinan	.310	.089	.336	3.464	.001
Motivasi	.284	.104	.267	2.722	.008
Kompensasi	.178	.088	.175	2.011	.047

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kepemimpinan. Diketahui sig. (0,001) < 0,05. Artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Motivasi. Diketahui sig. (0,008) < 0,05. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap

- kinerja.
3. Kompensasi. Diketahui sig. (0,047) < 0,05. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 6. Koefisien Determinasi

PDAM Tirta Siak	Model Summary ^b				
	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	1	.708 ^a	.601	.584	3.00436
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					
PDAM Tirta Kampar	Model Summary ^b				
	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	1	.901 ^a	.812	.805	2.17230
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Data Olahan Tahun 2018

1. Koefisien determinasi PDAM Tirta Siak

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian dengan nilai sebesar 0,584 atau 58,4% dan nilai $e_1 = 0,416$ ($\sqrt{1 - 0,584}$) yang bermakna kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 58,4%, sisanya 41,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Koefisien determinasi PDAM Tirta Kampar

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian dengan nilai sebesar 0,805 atau 80,5% dan nilai $e_2 = 0,195$ ($\sqrt{1 - 0,805}$) yang bermakna kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 80,5%, sisanya 19,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Independent Sample T Test

Pengujian *independent sample t-test* dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Independent Sample Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
KINERJA	Equal variances assumed	8.337	.004	2.717	187	.007	2.24435	.82595
	Equal variances not assumed			2.702	164.200	.008	2.24435	.83047

Sumber : Data Olahan Tahun 2018

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat dianalisis bahwa Sig. (0,008) < 0,05, dengan demikian dapat diartikan bahwa H_0 diterima: Terjadi perbedaan kinerja karyawan di PDAM Tirta Siak dan Tirta Kampar. Artinya bahwa kinerja karyawan pada PDAM Tirta Siak dan Tirta Kampar berbeda. Berdasarkan dari nilai *Mean Difference* yaitu sebesar 2,24435 yang berarti bahwa PDAM Tirta Siak lebih bagus kinerja karyawannya dari pada PDAM Tirta Kampar, hal ini dikarenakan hasil pengurangan nilai PDAM Tirta Siak dengan nilai PDAM Tirta Kampar adalah positif (2,24435).

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Siak

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Siak. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya dengan semakin baiknya kepemimpinan dari suatu perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian tingginya kemampuan kepemimpinan dalam

menyusun rencana akan berdampak pada karyawan, sehingga dapat melakukan efisiensi alat dan bahan yang berdampak peningkatan kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian Siregar *et al* (2016), Febrianingsih (2018), Wiratama dan Sintaasih (2013), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian Munpariadi (2012), yang menyebutkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negative terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Siak

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Siak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya dengan semakin tingginya motivasi dari karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian perusahaan yang mampu meningkatkan motivasi karyawannya akan berdampak pada kinerja karyawan, sehingga

karyawan mampu meningkatkan pencapaian kinerjanya.

Sejalan dengan penelitian Veliu *et al* (2015), Onada (2015), Hidayat dan Tufik (2012), Andayani (2012), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian Muchtar (2016), yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Siak

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Siak. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya dengan semakin tingginya kompensasi yang diterima karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian perusahaan harus mampu memberikan kompensasi yang cukup memadai terhadap karyawan agar karyawan mampu meningkatkan kinerja, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Sejalan dengan penelitian Damayanti *et al* (2013), Juliningrum (2013), Negash *et al* (2012), Herpen *et al* (2013), Sahban (2017), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian Rizal *et al* (2014) dan Fadly (2017), menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Simultan Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Siak

Berdasarkan hasil regresi, dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Siak. Artinya jika kepemimpinan, motivasi dan kompensasi diperhatikan dengan baik oleh perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian Damayanti *et al* (2013), secara simultan kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Kampar

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Kampar. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya dengan semakin baiknya kepemimpinan dari suatu perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian tingginya kemampuan kepemimpinan dalam mengimplementasikan visi dan misi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian Siregar *et al* (2016), Febrianingsih (2018), Wiratama dan Sintaasih (2013), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini tidak

sejalan dengan penelitian Munpariadi (2012), yang menyebutkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negative terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Kampar

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Kampar. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya dengan semakin tingginya motivasi dari karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian perusahaan yang mampu meningkatkan motivasi karayawannya akan berdampak pada kinerja karyawan, sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerjanya.

Sejalan dengan penelitian Veliu *et al* (2015), Onada (2015), Hidayat dan Tufik (2012), Andayani (2012), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian Muchtar (2016), yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Kampar

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Kampar. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan

kinerja karyawan, artinya dengan semakin tingginya insentif yang diterima karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian perusahaan harus mampu memberikan insentif yang cukup terhadap karyawan agar karyawan mampu meningkatkan kinerja, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Sejalan dengan penelitian Damayanti *et al* (2013), Juliningrum (2013, Negash *et al* (2012), Herpen *et al* (2013), Sahban (2017), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian Rizal *et al* (2014) dan Fadly (2017), menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Simultan Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Kampar

Berdasarkan hasil regresi, dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Kampar. Artinya jika kepemimpinan, motivasi dan kompensasi diperhatikan dengan baik oleh perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian Damayanti *et al* (2013), secara simultan kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Siak dan Tirta Kampar

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa terjadi perbedaan yang signifikan kinerja karyawan di PDAM Tirta Siak dan Tirta Kampar dimana PDAM Tirta Siak kinerja karyawannya lebih bagus dari pada kinerja karyawan PDAM Tirta Kampar.

Sejalan dengan penelitian Rahayu dan Wirajaya (2014), yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan kinerja. Namun tidak sejalan dengan penelitian Septianti dan Sakarina (2017), dan Santosa (2010), yang menyatakan tidak terdapat perbedaan secara statistik kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak dan Tirta Kampar.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak dan Tirta Kampar.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak dan Tirta Kampar.
4. Kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak dan Tirta Kampar.
5. Terdapat perbedaan kinerja karyawan PDAM Tirta Siak dan Tirta Kampar, artinya kinerja

karyawan di PDAM Tirta Siak dan Tirta Kampar secara rata-rata berbeda. Secara statistik kinerja karyawan di PDAM Tirta Siak secara rata-rata lebih tinggi di bandingkan dengan PDAM Tirta Kampar.

Saran

Hal-hal yang dapat disarankan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut :

1. Guna mengoptimalkan peran kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak maka, pemimpin diharapkan mampu menganalisis permasalahan dengan cepat sehingga memberikan keputusan yang tepat, cepat dan akurat.
2. Untuk meningkatkan peran motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak sebaiknya perusahaan harus memperhatikan tingkat keamanan dan kondisi kerja karyawan, agar karyawan nyaman dalam menjalankan segala aktivitas sehari-hari.
3. Untuk meningkatkan peran kompensasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak dapat ditingkatkan dengan cara perusahaan sebaiknya mampu memberikan penambahan gaji kepada karyawan, agar karyawan loyal kepada perusahaan dan melakukan pekerjaan dengan setulus hati dan mengkaji lagi tentang gaji yang telah diberikan karyawan.
4. Guna meningkatkan kontribusi secara simultan dari variabel kepemimpinan, motivasi dan

- kompensasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Darah Air Minum (PDAM) Tirta Siak, maka perlu keterlibatan semua pihak. Pihak yang terlibat dalam peningkatan kinerja yaitu, pimpinan, pegawai, maupun pihak manajemen yang secara bersama-sama berperan aktif dalam meningkatkan kinerja pegawai.
5. Untuk meningkatkan peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Darah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar sebaiknya ditingkatkan dengan cara : pemimpin harus selalu mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, agar karyawan merasa dibutuhkan dan dihargai oleh organisasi.
 6. Untuk meningkatkan peran motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Darah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar sebaiknya ditingkatkan dengan cara : perusahaan sebaiknya memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja baik, dimana dengan adanya penghargaan ini diharapkan karyawan tanpa adanya tuntutan yang keras dari perusahaan mereka akan tetap berlomba-lomba untuk memiliki prestasi kerja yang baik.
 7. Guna meningkatkan peran kompensasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Darah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar dapat ditingkatkan dengan cara : perusahaan sebaiknya mengevaluasi kembali atas gaji yang diberikan kepada karyawan, sebaiknya besarnya gaji di sesuaikan dengan UMK Kabupaten Kampar.
 8. Untuk meningkatkan kontribusi secara simultan kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Darah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar, maka perlu keterlibatan semua pihak. Dimana pihak yang terlibat yaitu, pimpinan, karyawan, dan manajemen perusahaan, yang secara aktif bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan.
 9. Guna meningkatkan kinerja karyawan di PDAM Tirta Siak, sebaiknya pimpinan harus memberikan pelatihan yang cukup berkenaan dengan pelayanan prima, selain itu perusahaan harus mampu mendorong karyawan untuk selalu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PDAM Tirta Kampar, sebaiknya dengan cara memberikan peluang kepada karyawan untuk meningkatkan inovasi, sehingga inovasi tersebut mampu meningkatkan kinerja organisasi dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu memberikan ide-ide serta masukan demi kemajuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Deby. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Study Kasus di Badan Pusat Statistik Kota Pengkalpinang dan Kabupaten Bangka)*. Tesis. Pangkalan Pinang. Universitas Terbuka.

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Damayanti, Agiel Puji., Susilaningsih dan Sumaryati, Sri. 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*. *Jupe UNS*. Vol 2, No 1, Hal 155 s/d 168. Oktober.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan*. PT Indeks,. Jakarta.
- Enderwita dan Herlina, Rini. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Fif Group Di Kabupaten Pasaman)*. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Volume 4, Nomor 2, Maret 2016 : 117 – 125.
- Fadly, Nizamil. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Parolamas Cabang Pekanbaru*. *JURNAL PLANS*. Volume 12 No. 1 Mei 2017.
- Febrianingsih, Feby., Muis, Mahlia dan Maming, Jumidah. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Hotel Favor Makassar*. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*. Vol 1, No 3, 2018
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N. 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika*, Terjemahan Mangunsong, R.C., Salemba Empat, buku 2, Edisi 5, Jakarta.
- Herpen, Marco Van., Praag, Mirjam Van dan Cools Kees. 2013. *The Effects of Performance Measurement and Compensation in Motivation*. *DE ECONOMIST* 153, NO. 3, 200.
- Hidayat, Zainul dan Taufiq, Muchamad. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. *Jurnal WIGA*. Vol. 2 No. 1, Maret 2012.
- Iis, Em. Yusuf. 2016. *Dampak Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mon Pase Aceh Utara*. *JIPSA*. VOL. 16. No. 25. Desember 2016.
- Juliningrum, Emny dan Sudirno, Achmad. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 11 Nomor 4, Desember 2013.
- Katidjan, Purwanto S., Pawirosumarto, Suharno dan Isnaryadi, Albertus. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal*

- Ilmiah Manajemen. Vol 7, No. 3, Oktober 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Muchtar. 2016. *The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees*. SINERGI, Volume 6, NUMBER2 SEPTEMBER 2016.
- Munparidi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang*. Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII, Mei 2012.
- Muogbo, Uju S. 2013. *The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State*. Afrev Ijah. Vol. 2 (3) July, 2013.
- Negash, Rijalu., Zewude, Shimelis dan Megersa, Reta. 2014. *The effect of compensation on employees motivation: In Jimma University academic staff*. Journal of Business Management and Accounts. Vol. 3(2) pp. 17-27 February 2014.
- Onada, Belly. 2015. *The Effects of Motivation on Job Performance a Case Study of KCB Coast Region*. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 5, Issue 9, September 2015.
- Prasetio, Arif Partono., Siregar, Syahrizal dan Luturlean, Bachruddin Saleh. 2015. *The effect of the leadership towards employee performance in the human resources department at the PLN west java and banten distribution office*. International Journal of Basic and Applied Sciences, 4 (1) (2015) 149-155.
- Rahayu, Nyoman Etia dan Wirajaya, I Gede Ary. 2014. *Analisis Perbandingan Kinerja Dengan Balanced Scorecard Pada Ksu Beringkit Dengan Ksu Denbantas*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 9.2 (2014): 487-504.
- Rivai Veithzal, dkk.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teorike Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, Muhamad., Idrus, M Syafiie., Djumahir dan Mintarti, Rahayu. 2014. *Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)*. nternational Journal of Business and Management Invention. Vol. 3, No. 2, February 2014.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Erlangga. Jakarta
- Sahban, Hernita. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai*. Economics. Vo. 7 No. 7 Juli-Desember 2015.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar*,

- Aplikasi untuk Riset*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sekaran, Uma 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1*. Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta. Bumi Aksara.
- Simamora , Bilson. 2010. *alisis Multivariat Pemasaran*. PT Gramedia Pustaka Umum. Jakarta.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, Ahmad Ramadhan., Taufan, Maulamin dan Arifianto, Irkham. 2016. *The Influence Of Leadership And Motivation On Employees Performance Of. The National Library Of Indonesia*. The Iller Internasional Conference. Desember 2016.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV.Afabeta.
- Suliyanto. 2011. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta. Andi.
- Susanto, Yohanes. 2016. *Kepemimpinan Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Di Kota Palembang*. Ekonomica Sharia. Vol. 2 No. 1 Edisi Februari 2016.
- Umar, Husen. 2009. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Veliu, Liridon., Manxhari, Mimoza dan Ujkani, Sead. 2015. *The Influence of Motivation on Job Performance Case Study: Managers of Small and Medium Enterprises (SMEs), Kosovo*. Iliria International Review. Vo. 5, No. 2. 2015.
- Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widagdo, Aryo., Widodo, Djoko Setyo dan Samosir, Partogi Saoloan. 2018. *The effect of compensation on employees motivation:In Jimma University academic staff*. Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM). April 2018.
- Wiratama dan Sintaasih. 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Fif Group Di Kabupaten Pasaman)*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, Agustus 2013.