PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR PENCARIAN PERTOLONGAN PROVINSI GORONTALO

ARTIKEL JURNAL

MAHYUDIN LAIYA
NIM. D02415119

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
GORONTALO
2 0 2 0

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR PENCARIAN PERTOLONGAN PROVINSI GORONTALO

Mahyudin Laiya[1], Umar Sako Baderan[2], Yuwin Ali[3]
[1)]Sarjana Administrasi Publik Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Gorontalo
[2,3)]Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Gorontalo. Indonesia 96212
Email: mahyudin.laiya@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of compensation on the work motivation of employees at the Gorontalo Province Relief Search Office. This research is included in the type of explanatory research with a quantitative research approach. The results of the study are based on the research findings that: 1) There is an effect of compensation on work motivation in the Gorontalo Province Relief Search Office. This can explain that if compensation is given in accordance with the rules (salary) and in addition to allowances for education, family and facilities in carrying out work, it will greatly affect employee motivation in carrying out their work, and 2) Compensation has a positive influence and / or relationship. on work motivation. This means, the better the compensation provided by the office leadership in accordance with the regulations, then this can positively increase employee motivation.

Keywords: Compensation; Work motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Pencarian Pertolongan Provinsi Gorontalo. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian berdasarkan temuan penelitian didapatkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja di Kantor Pencarian Pertolongan Provinsi Gorontalo, hal ini dibuktikan melalui uji statistik didapatkan nilai siginifikasi sebesar 0.000 lebih kecil dari α 0.05. Hal ini dapat menjelaskan bahwa bila kompensasi diberikan sesuai dengan aturannya (gaji) serta dengan tambahan berupa tunjangan baik pendidikan, keluarga hingga pada pemberian fasilitas dalam melaksanakan pekerjaan maka akan sangat mempengaruhi motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dan 2) Kompensasi mempunyai pengaruh dan atau hubungan positif terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti, makin baik kompensasi diiberikan oleh pimpinan kantor sesuai dengan regulasinya, maka hal ini secara positif dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai

Kata Kunci: *Kompensasi; Motivasi Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi semakin maju dan berkembang. Peralatan yang maju dan canggih yang dimiliki oleh organisasi tidak akan berguna apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Mengelola sumber

daya manusia dalam organisasi/organisasi bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya, yaitu pegawai, pimpinan, maupun sistem itu sendiri.

Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik pegawai maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan organisasi yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang telah dimiliki yaitu melaui pelatihan dan dengan menciptakan iklim organisasi yang baik, adanya gaya kepemimpinan yang baik serta kompensasi yang baik dan adil, yang akan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai guna meningkatkan produktivitas organisasi.

Produktivitas menjadi hal yang sangat penting bagi organisasi baik organisasi jasa maupun organisasi non jasa. Salah satu alat ukur produktivitas organisasi adalah jumlah laba yang semakin meningkat setiap periodenya. Produktivitas suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja para pegawai yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan sangat mempengaruhi seperti apa dan bagaimana produktivitas organisasi tersebut. Organisasi dengan sumber daya manusia yang unggul akan mampu mengorganisir setiap kegiatan yang ada dalam organisasi dengan baik, pegawai akan mampu bekerja secara maksimal dan hasil yang dicapai akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sebaliknya, organisasi dengan kualitas sumber daya manusia yang rendah akan menghasilkan output yang kurang maksimal.

Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dengan kinerja pegawai yang baik. Rendahnya kinerja pegawai yang berakibat rendahnya produktivitas (laba) organisasi salah satunya disebabkan oleh turunnya semangat kerja. Baik atau buruknya produktivitas organisasi tidak lepas dari motivasi kerja pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Kinerja pegawai menurut Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja pegawai menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh organisasi, karena kinerja pegawai dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai dalam organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai, gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, semangat kerja dan sebagainya. Sering terjadi kinerja pegawai menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan secara serius oleh setiap organisasi.

Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun organisasi seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran pegawai. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moril kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap pegawai seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hasibuan (2009: 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai rendah akan memberikan dampak negatif terhadap organisasi karena kinerja pegawai tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja organisasi akan terganggu.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja pegawai, baik lingkungan di antara para pegawai maupun hubungan dengan manajemen di atasnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2009: 203) diantaranya adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi atau organisasi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai, 2014: 2).

Kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai juga akan dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya. Kompensasi menurut Nawawi (2005) merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi yang diterima pegawai akan memberikan dorongan lebih untuk bekerja.

Kompensasi menurut Hasibuan (2009) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai. Pegawai akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan pegawai untuk berprestasi. Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai ikatan kerja sama antara organisasi dengan pegawai, sebagai sarana untuk meningkatkan semangat

dan motivasi pegawai, sebagai strategi organisasi untuk mempertahankan pegawai atau pegawai yang berkualitas, sebagai penghargaan oleh organisasi terhadap pegawai dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian deskriptif kausal. Dalam penelitian kuantitatif, semua pengumpulan, penafsiran data, dan penarikan kesimpulan dari penelitian berupa angka.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Alasan utama menggunakan penelitian *eksplanatory research* ini karena peneliti akan melakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel-variabel yang diteliti yaitu kompensasi (X) dan motivasi kerja pegawai (Y).

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri adalah:

1. Observasi
   Observasi merupakan metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung, atau suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap suatu obyek dalam suatu periode tertentu dan mengadakan pencatatan secara sistematis tentang hal-hal tertentu diamati.
2. Angket/Kuisioner
   Merupakan metode dengan memberikan sejumlah daftar pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian kepada seluruh responden.
3. Dokumentasi
   Merupakan metode yang langsung dilakukan dengan cara mengumpulkan keterangan-keterangan yang dapat diperoleh dari dokumen di Kantor Pencarian Pertolongan Gorontalo.

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono,2007).

Untuk meyakinkan bahwa instrument yang dipergunakan dalam penelitian ini benar-benar mengukur variable yang akan diukur dengan cukup baik dan dapat diterima, maka perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.

1) Validitas
   Untuk menguji validitas instrument apakah mengukur apa yang hendak diukur dipergunakan validitas konstruk. Instrument disusun berdasarkan teori yang relevan, kemudian dikonsultasikan kepada para ahli untuk diminta pendapatnya tentang instrument yang telah disusun itu. Akhirnya menanyakan kepada calon responden dan diujicobakan. Suatu instrument baru dapat dikatakan valid bila memiliki koefisien korelasi dari masing-masing item memiliki nilai

>0,3 pada a = 0,05 (Sugiyono, 2008).

2) Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mengetahui apakah alat ukur itu reliable atau tidak diuji dengan metode *Alpha Cronbach* (Gujarati, 2003). Menurut Malhotra (2006) jika koefisien *Alpha* menunjukkan >0,6, maka dapat dikatakan bahwa item-item dalam kuesioner tersebut adalah reliable.

1. Analisis Regresi Sederhana

Hasil Pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan model analisis regresi berganda dengan rumus :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y : Motivasi Kerja Pegawai

a : Konstanta

bX : Koefisien regresi untuk variabel X

e : Standar error

2. Koefisien Regresi

Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh antara variabel-variabel tersebut maka dihitung koefisien korelasi berganda (r) yang rumusnya adalah :

$$r = \frac{n\sum xy - \left(\sum x\right)\left(\sum y\right)}{\sqrt{\left\{n\sum x^2 - \left(\sum x\right)^2\right\}\left\{n\sum y^2 - \left(\sum y\right)^2\right\}}}$$

Dimana :

- Bila r = 0 atau mendekati 0, pengaruh antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.
- Bila r = +1 (plus 1) atau mendekati 1, maka korelasi antara kedua variabel adalah positif dan sangat kuat.
- Bila r = -1 atau mendekati minus satu (-1), maka korelasi antara variable adalah negatif dan sangat kuat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian bertujuan untuk mengukur besarnya Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Pencarian Pertolongan Provinsi Gorontalo. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja diperoleh melalui hasil studi konfirmatif yang dilakukan terhadap sturuktur hubungan antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja. Untuk mencapai tujuan studi ini maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah melakukan pengujian terhadap indikator yang valid dan reliabel, mengukur indikator dari variabel yang diwakilinya. Setelah ditemukan variabel yang memiliki indikator-indikator yang valid dan reliabel, langkah selanjutnya adalah melakukan pengukuran model untuk menemukan model yang benar-benar mendekati realitas dilapangan.

Langkah yang dilakukan untuk menemukan model yang sesuai dan signifikan mendekati realitas dilapangan dapat diperoleh melalui pengujian atas hipotesis yang diajukan. Hipotesis tersebut adalah: Diduga bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja di Kantor Pencarian Pertolongan Provinsi Gorontalo.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2007:133-134). Kompensasi sebagai upaya untuk memberikan penghargaan atas usaha atau pekerjaan yang dilakukan seseorang.

Dikemukakan oleh Handoko (2001:245) bahwa kompensasi ialah pemberian kepada pegawai dengan pembayaran finansial balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Pemberian kompensasi tidak hanya bertujuan untuk memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dilaksanakan, akan tetapi mempunyai tujuan jangka panjang agar pegawai lebih meningkatkan kinerjanya. Pengertian kompensasi yang dikemukakan di atas mempunyai pengertian yang sempit karena hanya berbentuk finansial. Pada kenyataanya di banyak organisasi/organisasi, kompensasi diberikan bukan hanya berbentuk uang (*financial*).

Simamora (2006:442) kompensasi (*compensation)* meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Kendatipun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas manakala dikelola secara benar. Kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya yakni memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Motivasi didefinisikan sebagai keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuan mencapai sasaran kepuasan (Reksohadiprodjo dan Handoko, 2001:256).

Sementara itu, Nimran (1997:45) menyatakan motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil. Motivasi juga didefinisikan sebagai suatu kondisi yang memberikan dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan (*wants*), kebutuhan (*needs*), dan dorongan (*push*). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong manusia untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu.

Menurut Maslow dalam Handoko (2001:263) manusia akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan, dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hierarki. Menurut Maslow, orang cenderung berusaha

memenuhi kebutuhan yang lebih rendah sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Pada tingkatan yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat biologis, kemudian pada tingkat yang lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Hasil analisis yang dilakukan dengan bantuan SPSS menunjukkan besarnya pengaruh variabel Kompensasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa nlai probablitas yang diperoleh lebih kecil dari taraf signifikansi atau 0,000 < 0,05. Sedangkan melalui pengujian dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikasi α = 0.05 dan derajat kebebasan (dk) n-2 atau 69-2 = 67. Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 11.474 sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan nilai sebesar 2.000, hal ini berarti bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja di Kantor Pencarian Pertolongan Provinsi Gorontalo terbukti.

Penelitian ini selaras dengan peneitian yang dilakukan oleh Setiyono (2017) yang mengangkat judul Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi. Dimana Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel kompensasi adalah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Sigit Prasetiyo (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Hotel Berbintang di Yogyakarta). Berdasarkan hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% diperoleh kesimpulan: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,49 dan t hitung (4,808) > t tabel (1,667); (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai r sebesar 0,437 dan t hitung (4,148) > t tabel (1,667); (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemiminan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai r sebesar 0,282 dan t hitung (2,510) > t tabel (1,667); (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai r sebesar 0,284 dan t hitung (2,532) > t tabel (1,667); (5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai r sebesar 0,364 , dan t hitung (3,339) > t tabel (1,667) pada taraf signifikansi 5%; (6) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dengan nilai r sebesar 0,383 dan t hitung (2,0834) > t tabel

(1,667); (7) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dengan nilai r sebesar 0,39 dan t hitung (2,07021) > t tabel (1,667).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja di Kantor Pencarian Pertolongan Provinsi Gorontalo, hal ini dibuktikan melalui uji statistik didapatkan nilai siginifikasi sebesar 0.000 lebih kecil dari α 0.05. Hal ini dapat menjelaskan bahwa bila kompensasi diberikan sesuai dengan aturannya (gaji) serta dengan tambahan berupa tunjangan baik pendidikan, keluarga hingga pada pemberian fasilitas dalam melaksanakan pekerjaan maka akan sangat mempengaruhi motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Kompensasi mempunyai pengaruh dan atau hubungan positif terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti, makin baik kompensasi diiberikan oleh pimpinan kantor sesuai dengan regulasinya, maka hal ini secara positif dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Saran

Memperhatikan hasil kesimpulan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan Kantor Pencarian Pertolongan Provinsi Gorontalo kiranya dapat memperhatikan Kompensasi sebagai salah satu faktor dalam meningkatkan Motivasi Kerja.
2. Kompensasi sebagai salah satu faktor yang dapat memotivasi pegawai dalam berkinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, Hani T., 2000, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi kedua BPFE, Yokyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta. Bumi Aksara

Nawawi, Hadari. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta. UGM

Rivai, Veithzal dkk. 2014. Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers

Robbins, Stephen. P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT Indeks

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Administrasi. Bandung. Alfabeta.

Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Yogyakarta. YKPN.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.