

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL  
(Studi pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk Semarang)**

**Dimas Saifunurmazah**

Magister Manajemen [dimasnurmazah1@gmail.com](mailto:dimasnurmazah1@gmail.com)

Grace Tianna Solovida

[dosen.idolaku@gmail.com](mailto:dosen.idolaku@gmail.com)

Taofik Hidayat

[taufik.hidayat@yahoo.com](mailto:taufik.hidayat@yahoo.com)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional. Sampel yang digunakan adalah karyawan Bank Mandiri Syariah Semarang dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 54 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Data-data yang telah diolah dengan program SPSS 16.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan jika gaya kepemimpinan memiliki pengaruh namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap komitmen organisasional (Studi Kasus pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk, Semarang). Pengaruhnya positif sebesar 0,115 artinya semakin besar kompensasi maka semakin baik komitmen organisasional karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk, Semarang). Penelitian ini memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap komitmen organisasional (Studi Kasus pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk, Semarang). Pengaruhnya positif sebesar 0,333 artinya semakin besar motivasi karyawan maka semakin baik komitmen organisasional karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk, Semarang).

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasi

**PENDAHULUAN**

Pembangunan memerlukan beberapa faktor penting agar pelaksanaannya bisa berjalan dengan lancar dan berhasil seperti yang diharapkan. Salah satu faktor penting tersebut adalah sumber daya manusia. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah

memunculkan paradigma baru dalam mencapai keberhasilan, yaitu dengan persaingan. Tantangan persaingan yang semakin tajam pada era globalisasi menuntut peningkatan kualitas profesi dan efisiensi secara terus menerus, sehingga kemampuan daya saing profesional bisa lebih kompetitif.

Komitmen organisasi bisa dipicu beberapa faktor antara lain gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi tersebut, kompensasi yang dihasilkan dari sebuah organisasi tersebut serta motivasi-motivasi yang muncul dari dalam diri setiap individu sebagai bagian dari komitmen organisasi tersebut Gaya kepemimpinan yaitu

kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Gaya kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi pasti memiliki ciri atau gaya dalam mempengaruhi bawahannya agar terciptanya sebuah target dan hasil yang didapat dalam sebuah organisasi tersebut. Menurut Garry Dessler (2009), Salah satu fungsi sumber daya manusia adalah merancang kompensasi bagi karyawannya. Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi dari pada organisasi yang lain. Pemberian kompensasi yang tepat baik bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan mampu menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Menurut Simamora (2004) bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kepada para karyawannya. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi tidak hanya menguntungkan bagi karyawan saja, tetapi juga bagi perusahaan yang akan mendapatkan karyawan yang setia serta peningkatan prestasi kerja karena adanya pengaruh motivasi dan kepuasan di dalam pemberian kompensasi tersebut. Penelitian dari Wike Santa Mira, Meily Margaretha (2012) menunjukkan bahwa *Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelayanan. Penelitian yang dilakukan oleh Anderson (2015) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara komponen *leadership* dan komitmen organisasional serta komponen dari *leadership* bisa memprediksikan komitmen organisasional.

Tingkat *turnover* karyawan di Bank Mandiri Syariah Semarang per

2013 sampai 2017 terjadi dinamika atau mengalami fluktuatif dimana terjadi *turnover* yang cukup tinggi di tahun 2013 kemudian sempat mengalami penurunan 3 tahun terakhir hingga 2016 dan kemudian mengalami kenaikan *turnover* kembali pada tahun 2017. Tahun 2017 menjadi perhatian perusahaan karena dari 4 tahun terakhir tingkat *turnover* nya paling tinggi justru berada pada Tahun 2017 setelah *turnover* sempat murun pada tahun 2014 sampai 2016. Dari data perusahaan disebutkan bahwa di tahun 2017 beberapa karyawan yang mengundurkan diri diantaranya karena kepentingan keluarga pasca melahirkan, faktor domisili pasangan setelah menikah, tawaran jabatan dan kompensasi yang lebih tinggi di bank lain serta perubahan regulasi kepemimpinan dan prosedur perbankan tiap 3 tahun sekali. Dalam perjalanannya, Bank Mandiri Syariah Semarang selalu menerapkan sistem pendekatan sumber daya manusia yang fleksibel, artinya sebisa mungkin perusahaan tidak hanya membebani karyawan dengan pekerjaannya, tetapi juga mengimbangi dengan hak-hak karyawan yang sifatnya personal. Ada beberapa kompensasi yang diberikan baik secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung dalam bentuk upah kerja atau gaji kemudian insentif tambahan atas hasil kinerja yang baik dalam mencapai target. Kemudian ada kompensasi secara tidak langsung seperti kenaikan jabatan dan tujangan sesuai dengan grade dan *performance* tiap individu karyawan dalam proses seleksi dan psikotes. Asuransi juga diberikan sebagai bentuk perlindungan terhadap kesehatan karyawan Mandiri Syariah. Pemberian kompensasi serta bonus tersebut tidak kemudian membuat seluruh karyawan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas perusahaan. Keadaan ini justru memberikan dinamika dalam melaksanakan komitmen organisasi karena tanggung jawab dan target yang diberikan perusahaan tentunya bertambah besar

seiring kompensasi yang diberikan. Tidak hanya itu *pressure* dari pimpinan pasti akan bertambah.

Kepemimpinan di dalam Bank Syariah Mandiri Semarang kali ini mengalami perubahan yaitu adanya pergantian pemimpin tiap tiga tahun sekali. Perputaran kepemimpinan ini terkadang dirasakan membawa pengaruh langsung bagi tiap karyawan karena beberapa hal seperti rasa nyaman yang sudah terjalin dengan pemimpin lama atau karyawan merasa beban yang diberikan pemimpin bertambah banyak sehingga fenomena *turn over* terjadi di dalam perusahaan Bank Mandiri Syariah. Hal ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dibawa pemimpin atau dalam organisasi Mandiri Syariah disebut *Branch Manager* atau BM.

Gaya kepemimpinan yang berbeda pada pribadi pimpinan cabang di Mandiri Syariah dirasa menjadi salah satu faktor penting tercapainya target yang diharapkan perusahaan serta berpengaruh langsung pada kinerja karyawan Mandiri Syariah. Setiap pimpinan cabang menerapkan gaya masing-masing untuk melaksanakan tugasnya serta membangun komitmen organisasional pada setiap karyawan, pimpinan yang terkenal otoriter atau kaku terkadang menekan bawahannya agar mencapai target yang diharapkan, ada juga yang menerapkan gaya partisipatif artinya pemimpin terjun langsung dalam sebuah *event* agar pemimpin menjadi salah satu bagian dari kinerja karyawan dan sebuah organisasi.

Disamping pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi yang berjalan dinamis, di dalam Bank Mandiri Syariah Semarang untuk masalah motivasi tiap karyawan dirasa penting untuk terjadinya komitmen organisasi karena tiap individu memiliki keyakinan untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan dorongan yang muncul dari dalam diri tiap karyawan.

Keluarga, jabatan dan kehidupan yang lebih baik menjadi motivasi

penting bagi karyawan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, hal tersebut menjadi faktor atau alasan dalam bekerja sebaik mungkin dan menjalankan tugas serta kewajiban yang sudah diberikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi di PT. Bank Mandiri Syariah, Tbk Semarang, serta untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3) baik secara simultan maupun parsial terhadap komitmen organisasional (Y). Juga untuk mengetahui dan menjelaskan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap komitmen organisasional di PT. Bank Mandiri Syariah, Tbk Semarang.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga dapat mengetahui berapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta besarnya arah hubungan yang terjadi (Singarimbun, 2006). Sementara pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu suatu bentuk analisis yang penyajiannya dalam angka-angka yang dapat diukur dan dihitung. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah dengan skala Likert, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawabannya (Algifari, 2003).

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Mandiri Semarang yang bekerja di Tahun 2018 sebanyak 110 orang. Sedangkan teknik pengambilan menggunakan teknik sampling. Menurut (Arikunto, 2010)

teknik sampling ini adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Penentuan sampel dengan cara teknik *non probability sampel* dimana tidak memberi peluang sama pada populasi dengan *purposive sampling* yaitu penentuan sampel dengan kriteria yaitu yang digunakan sampel adalah karyawan tetap yang sudah bekerja lebih dari 3 Tahun sehingga didapat sampel sejumlah 54 karyawan.

Data yang sudah di dapat kemudian diolah dan di analisis dengan bantuan program *SPSS versi 16.0 for windows*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Kualitatif

Merupakan data yang tidak bisa di ukur dalam skala numerik. Atau dapat pula didefinisikan sebagai nilai dari perubahan-perubahan yang tidak dapat dinyatakan dalam angka-angka. Analisa yang menerangkan hasil penelitian yang berbentuk tabel-tabel dan penyajiannya berupa keterangan, penjelasan serta pembahasan secara teoritis.

2. Analisis Kuantitatif

Suatu bentuk analisis yang penyajiannya dalam angka-angka yang dapat diukur dan dihitung. Dengan metode ini diharapkan akan menerangkan ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan partisiatif (X1), kompensasi (X2) dan motivasi (X3) dalam menciptakan komitmen organisasional karyawan (Y) karyawan Bank Syariah Mandiri Semarang. Pada analisa kuantitatif ini digunakan uji statistik dan rumus tertentu yang akan menunjukkan ada tidaknya pengaruh antar variabel

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk analisis ini, data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada 54 responden, kemudian hasilnya diuji. Uji kesahihan dan

keandalan kuesioner ini dilakukan dengan komputer menggunakan program SPSS 16.

**Tabel 5.1**  
**Hasil Uji Validitas**

Item	Item-total Correlation	R tabel	Keterangan
Kp1	0,654	0,228	Valid
Kp2	0,374	0,228	Valid
KP3	0,340	0,228	Valid
Kp4	0,454	0,228	Valid
Km1	0,741	0,228	Valid
Km2	0,530	0,228	Valid
Km3	0,630	0,228	Valid
Km4	0,427	0,228	Valid
Km5	0,356	0,228	Valid
M1	0,742	0,228	Valid
M2	0,750	0,228	Valid
M3	0,552	0,228	Valid
M4	0,589	0,228	Valid
M5	0,727	0,228	Valid
KO1	0,792	0,228	Valid
KO2	0,827	0,228	Valid
KO3	0,692	0,228	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner mempunyai *item-total correlation* > 0,263 maka pertanyaan tersebut vali

**Tabel 5.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

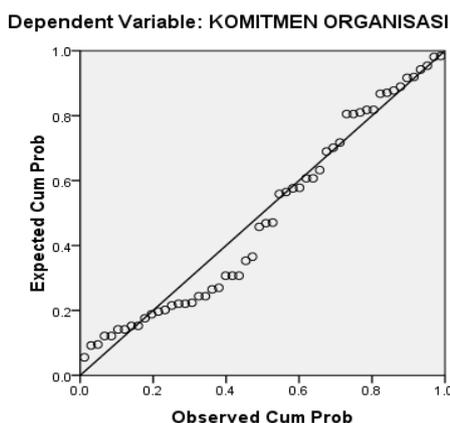
Item	Cronbach Alfa	0,60	Keterangan
X1	0,714	0,60	Reliabel
X2	0,760	0,60	Reliabel
X3	0,762	0,60	Reliabel
Y	0,812	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian reliabilitas instrumen penelitian, karena diperoleh nilai koefisien reliabilitas > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

Uji f dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi tersebut

dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid atau bias terutama untuk sampel kecil. Metode yang dipakai untuk mengetahui kenormalan dengan analisis grafik dan uji statistik (Uji *Kolmogorov-Smirnov*). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan tampilan *output chart* diatas dimana grafik memberikan pola distribusi yang melenceng kekanan diikuti dengan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian F untuk membuktikan secara simultan apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap komitmen organisasional (Studi Kasus pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk, Semarang). Hasil ujinya sebagai berikut:

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1 Regression	34.777	3	11.592	17.713
Residual	32.723	50	.654	
Total	67.500	53		

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	34.777	3	11.592	17.713	.000
Residual	32.723	50	.654		
Total	67.500	53			

b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Kriteria: Jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jika F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Atau Jika p < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jika p > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan df1 = 3 dan df2 = 50 maka tabel didapat F (3;50) = 2,790. Dalam perhitungan diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu 17,713 > 2,790 sehingga Ho ditolak. Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitas hitung adalah 0,000 yaitu <0.05 maka keputusannya juga menolak Ho yang berarti menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap komitmen organisasional (Studi Kasus pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk, Semarang).

**Hasil Pengujian t**

1 Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.	Bet		
(Constant)	1.029	2.161		.476	.636
KEPEMIMPIN	.192	.115	.167	1.667	.102
KOMPENSASI	.115	.055	.211	2.099	.041
MOTIVASI	.333	.049	.669	6.785	.000

Dari perhitungan regresi linier

berdasarkan dengan menggunakan program SPSS for windows maka didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 1,029 + 0,192X_1 + 0,115X_2 + 0,333X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan:

1. konstanta (B0) adalah sebesar 1,029 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel independen

maka komitmen organisasional karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk, Semarang) sebesar 1,029.

2. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai probabilitas kesalahan sebesar 0,102 diatas 0,05. Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai thitung sebesar 1,667. Dengan demikian thitung berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima namun angka tersebut menunjukkan nilai yang tidak signifikan. Dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terbukti tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian  $H_{a1}$  ditolak dan  $H_{01}$  diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai probabilitas kesalahan sebesar 0,041 dibawah 0,05. Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai thitung sebesar 2,099. Dengan demikian thitung berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan yang artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional (Studi Kasus pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk, Semarang).
4. Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai thitung sebesar 6,785. Dengan demikian thitung berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan yang artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional (Studi Kasus pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk, Semarang).

Hasil uji t variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,667 dengan nilai signifikansi sebesar 0,102 yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05 (5%). Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil

penelitian ini menunjukkan jika gaya kepemimpinan bukan menjadi faktor utama dalam menentukan komitmen kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk, Semarang. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap komitmen organisasional (Studi Kasus pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk, Semarang). Pengaruhnya positif sebesar 0,115 artinya semakin besar kompensasi maka semakin baik komitmen organisasional karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk, Semarang). Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, menunjukkan bahwa perusahaan memberikan gaji yang memadai, adanya fasilitas dan penghargaan atas prestasi kerja, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasionalnya. terdapat pengaruh antara motivasi terhadap komitmen organisasional (Studi Kasus pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk, Semarang). Pengaruhnya positif sebesar 0,333 artinya semakin besar motivasi karyawan maka semakin baik komitmen organisasional karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk, Semarang). Hal ini karena karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap organisasi akan berusaha bekerja secara maksimal, memiliki dorongan untuk mencapai standar kerja, memiliki dorongan untuk memperoleh kesuksesan, bekerja mengikuti aturan dan prosedur, memiliki interaksi sosial yang tinggi, sehingga kinerjanya juga lebih baik.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data yang telah dijelaskan, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional, namun pengaruh positifnya tidak signifikan karena nilai signifikansi hanya sebesar 0,102 yang artinya menunjukkan jika gaya kepemimpinan buka

faktor utama dalam menentukan komitmen Organisasional karyawan pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk, Semarang.

2. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap komitmen organisasional (Studi Kasus pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk, Semarang). Pengaruhnya positif sebesar 0,115 artinya semakin besar kompensasi maka semakin baik komitmen organisasional karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk, Semarang).
3. Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap komitmen organisasional (Studi Kasus pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk, Semarang). Pengaruhnya positif sebesar 0,333 artinya semakin besar motivasi karyawan maka semakin baik komitmen organisasional karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk, Semarang).

Setelah melakukan penelitian, pembahasan dan analisis, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai masukan baik bagi pihak Bank Mandiri Syariah Semarang maupun bagi pihak peneliti selanjutnya, antara lain diharapkan untuk menambah atau meneliti variabel baru yang lain seperti lingkungan kerja, komunikasi, kedisiplinan dan sebagainya yang di duga dapat secara parsial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional serta menggunakan sample yang lebih banyak yang tidak hanya dikantor cabang saja tetapi dikantor pusat. Bagi penelitian selanjutnya juga bisa mengkombinasikan variabel motivasi dengan variabel-variabel lainnya yang berpengaruh dalam komitmen organisasional.

#### DAFTAR PUSTAKA

Al Kahtani, Ali, (2013), “Employee emotional intelligence and employee performance in the higher education Saudi Arabia,” King Abdulaziz University  
Anderson, R.C., Mansi, S.A. and Reeb,

D.M. (2015), “Board characteristics, accounting report integrity, and the cost of debt”, *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 37, pp. 315-42.

Anuja, JA; M Sivaraman; dan Dhanojmohan, (2014), “Realizing the power of emotional intelligence by altering the leadership style,” *International Journal of Advancements in Research and Technology*

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Hariandja, Marihot. T.E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Rizal, Muhamad, M Syafiie Idrus, Djumahir, dan Rahayu Mintarti, 2014. —Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)l, *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 3 Nomor 2 hal 64-79.

Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Edisi ke-8*. PT. Prehalindo. Jakarta. Sukaesdesko. 2005. *Penagruh Kepemimpinan transformasional, Kepuasan Kerja, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Tesis Tidak dipublikasikan. Semarang: UNDIP.

Sutrisno, Edy, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Cetakan Keempat. Prenada Media Group, Jakarta.

Ulfa, M. Rahardjo, K. Ruhana, I. 2013. *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang utoyo)*, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 1 No.1 1-11