

Pengaruh Tingkat Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada PT LEN INDUSTRI (PERSERO))

Influence of Compensation Rate and Work Motivation on Employee Performance

¹Resa Rosdiana, ²Nurleli, ³Rini Lestari

*1,2,3Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

email: 1resa.rosdiana@yahoo.com, 2lelinur@yahoo.com, 3 unirinilestari@gmail.com

Abstract : This study focused on the level of compensation and work motivation on employee performance. This study aims to understand the development of compensation rates at PT Len Industri (Persero), to understand the work motivation of PT Len Industri (Persero), to understand the performance of employees at PT Len Industri (Persero), to determine the effect of compensation rates on employee performance at PT Len Industri (Persero), to determine the effect of work motivation on employee performance at PT Len Industri (Persero), to determine the effect of compensation rates and work motivation on employee performance at PT Len Industri (Persero) Bandung. Sources of data in this study using primary data sources with data collection techniques used are questionnaires. The technique of determining the sample in this study uses non-probability sampling technique by convenience sampling, the number of samples is 50 respondents studied at PT Len Industri (Persero) Bandung. The statistical technique used in testing hypotheses is path analysis. The results showed that the compensation level was considered very good, work motivation was considered very good and employee performance was considered very good at PT Len Industri (Persero), and the results of hypothesis testing showed that the level of compensation had an effect on employee performance, work motivation had an effect on employee performance, level compensation affects work motivation, and the level of compensation and work motivation affect employee performance at PT Len Industri (Persero).

Keywords: Compensation Level, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini difokuskan pada tingkat kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami perkembangan tingkat kompensasi di PT Len Industri (Persero), untuk memahami motivasi kerja pada PT Len Industri (Persero), untuk memahami kinerja karyawan pada PT Len Industri (Persero), untuk mengetahui pengaruh tingkat kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Len Industri (Persero), untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Len Industri (Persero), untuk mengetahui pengaruh tingkat kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Len Industri (Persero) Bandung. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling non-probability dengan convenience sampling, jumlah sampel sebanyak 50 responden yang diteliti di PT Len Industri (Persero) Bandung. Teknik statistik yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompensasi dinilai sangat baik, motivasi kerja dinilai sangat baik dan kinerja karyawan dinilai sangat baik di PT Len Industri (Persero), serta hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tingkat kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tingkat kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan tingkat kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Len Industri (Persero).

Kata Kunci : Tingkat Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Dunia bisnis saat ini perusahaan sangat dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi serta lingkungan kerja yang baik dalam memajukan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan mengembangkan kinerja didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor yang penting dalam keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi

atau perusahaan (Herdian, Anoki. 2010).

Kelangsungan kehidupan bagi perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang tinggi, dan usaha yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor tersebut motivasi atasan kepada bawahan merupakan hal yang sangat penting untuk mendorong semangat kerja karyawan agar lebih giat lagi. Motivasi disini dapat berupa materi maupun non materi. Salah satu motivasi dalam bentuk materi adalah pemberian kompensasi kepada karyawan. Kompensasi memiliki peranan penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuan. Tenaga kerja perlu diberikan dorongan agar lebih semangat dan mempunyai gairah kerja yang tinggi, seperti menempatkan karyawan sesuai keahliannya, pendidikan, kemampuan, suasana kerja yang memadai, dan pemberian gaji atau upah yang sesuai dengan besar kecilnya jasa yang diberikan kepada perusahaan (Zubaidah, 2012).

Kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Untuk mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi serta mengetahui apa yang harus dia lakukan dalam pekerjaannya. Tanpa mengetahui tiga hal tadi, kinerja karyawan tidak akan baik (Robbins, 2008:88).

Kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari tingkat kompensasi dan motivasi kerja yang sering kali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah tingkat kompensasi dan motivasi kerja akan menimbulkan kinerja karyawan yang tinggi, dan kinerja karyawan akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi, maka tingkat kompensasi dan motivasi kerja akan terwujud dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana perkembangan tingkat kompensasi di PT Len Industri?
2. Bagaimana motivasi kerja di PT Len Industri?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT Len Industri?
4. Apakah tingkat kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Len Industri?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Len Industri?
6. Apakah tingkat kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Len Industri?
7. Apakah tingkat kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Len Industri?

Selanjutnya tujuan dari penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut :

1. Memahami perkembangan tingkat kompensasi pada PT Len Industri.
2. Memahami motivasi kerja pada PT Len Industri.
3. Memahami kinerja karyawan pada PT Len Industri.
4. Mengetahui pengaruh tingkat kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Len Industri.
5. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Len Industri.
6. Mengetahui pengaruh tingkat kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT Len Industri.
7. Mengetahui pengaruh tingkat kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Len Industri.

B. Landasan Teori

Menurut Hasibuan(2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan prestasi kerja dari karyawan.

Menurut Hasibuan (2013:143) mengemukakan motivasi kerja yaitu : "Suatu daya penggerak untuk meningkatkan dan mendorong kinerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan efisien dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Robertson (2010) kesempatan adalah suatu peluang untuk melakukan kecurangan laporan keuangan dengan mengambil keuntungan dari tidak adanya pengendalian dalam perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Kinerja adalah "prestasi kerja" dan kinerja dapat pula diartikan sebagai "hasil kerja" dari seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi (Rudianto,2013:189).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path analysis*). Berikut merupakan hasil penelitian mengenai pengaruh tingkat kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang akan dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Regresi Model I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.765	2.044		1.842	.072
Tingkat kompensasi	.158	.070	.308	2.239	.030

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.719	2.099		3.201	.002
	TK	.151	.074	.249	2.050	.046
	MK	.572	.143	.485	3.989	.000

a. Dependent Variable: KK

Tabel 2. Hasil Regresi Model II**Tingkat Kompensasi pada PT Len Industri (Persero) Bandung**

Tingkat kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima oleh para karyawan yang berbentuk uang, barang langsung dan barang tidak langsung dan merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan prestasi kerja dari karyawan (Dessler ,2003:350; Sastrohadiwiryo ,2003:181; Hasibuan ,2012:118).

Tingkat kompensasi bertujuan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi (Rivai ,2015:544). Rivai mengembangkan beberapa karakteristik mengenai tingkat kompensasi, yaitu :

1. Gaji dan Upah
2. Insentif/bonus
3. Tunjangan
4. Penghargaan

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang diberikan kepada para karyawan di PT Len Industri (Persero) Bandung maka diperoleh skor sebesar 1945 dengan kelas interval kriteria “Sangat Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompensasi di PT Len Industri (Persero) sudah sangat baik. Hal tersebut bisa dilihat dari hasil skor jawaban atau pendapat dari responden di PT Len Industri (Persero) mengenai tingkat kompensasi yaitu sebesar 1.945 yang artinya hasil keseluruhan data kuesioner tersebut masuk dalam klasifikasi sangat baik. Tetapi masih terdapat kelemahan pada salah satu indikator yang ditunjukkan pada pertanyaan nomor 9 yang berkaitan dengan penghargaan yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan masih kurang sesuai dengan apa yang telah karyawan berikan seperti prestasi karyawan dalam bekerja, dan lama nya karyawan bekerja di PT Len Industri (Persero) Bandung. Perusahaan belum bisa memenuhi pemberian penghargaan atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawan.

Motivasi Kerja pada PT Len Industri (Persero) Bandung

Motivasi kerja adalah suatu penggerak yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Hasibuan, 2013:143 ; Torang, 2013:57 ; Sondang , 2004:138).

Motivasi kerja bertujuan menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (George & Jones,2005:175). Adapun dimensi yang dapat mengukur motivasi kerja, yaitu :

1. Perilaku karyawan
2. Usaha karyawan
3. Kegigihan karyawan

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang diberikan kepada para karyawan di PT Len Industri (Persero) Bandung maka diperoleh skor sebesar 901 dengan kelas interval kriteria “Sangat Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja di PT Len Industri (Persero) sudah sangat baik. Hal tersebut bisa dilihat dari hasil skor jawaban atau pendapat dari responden di PT Len Industri (Persero) mengenai motivasi kerja yaitu sebesar 901 yang artinya hasil keseluruhan data kuesioner tersebut masuk dalam klasifikasi sangat baik. Motivasi kerja pada karyawan PT Len Industri (Persero) sangat penting adanya, karena dengan diberikan motivasi dari atasan maupun teman kerja, maka akan menghasilkan kinerja yang baik dalam bekerja. Motivasi kerja dapat dilihat dari tingkat kegigihan dalam bekerja karyawan PT Len Industri, jika karyawan sudah bekerja keras dan berupaya optimal dalam bekerja, maka karyawan sudah memiliki motivasi kerja.

Kinerja Karyawan pada PT Len Industri (Persero) Bandung

Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu dan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Rudianto, 2013:189 ; Bangun, 2012:231 ; Torang, 2013:74 ; Hasibuan, 2012:3).

Kinerja karyawan dapat diukur melalui karakteristik yang diungkapkan oleh (Bangun 2012:233), yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan
2. Ketetapan Waktu
3. Kehadiran
4. Kemampuan Kerjasama

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang diberikan kepada para karyawan di PT Len Industri (Persero) Bandung maka diperoleh skor sebesar 1319 dengan kelas interval kriteria “Sangat Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Len Industri (Persero) sudah sangat baik. Hal tersebut bisa dilihat dari hasil skor jawaban atau pendapat dari responden di PT Len Industri (Persero) mengenai kinerja karyawan yaitu sebesar 1319 yang artinya hasil keseluruhan data kuesioner tersebut masuk dalam klasifikasi sangat baik. Kinerja pada karyawan PT Len Industri (Persero) akan sangat mempengaruhi kelangsungan dalam bekerja. Kinerja karyawan pada PT Len Industri (Persero) akan meningkat jika dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti bonus dan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Pengaruh tingkat kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh antara tingkat kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} 2.050 dengan t_{tabel} 2.011 karena nilai t_{hitung} 2.050 > t_{tabel} 2.011 dan tingkat signifikansi 0,046 < 0,05. Sehingga, H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh antara tingkat kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Len Industri (Persero). Berdasarkan pengujian koefisien determinasi parsial adalah 9.9% sehingga, tingkat kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat rendah pada PT Len Industri (Persero). Hal ini disebabkan oleh tidak diberikannya penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, tidak diberikannya

bonus kepada karyawan yang bekerja diwaktu lembur, sehingga kinerja para karyawan tidak meningkat, bahkan kinerja karyawan pun bisa menurun. Sedangkan, sisanya sebesar 90.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti pelatihan, kemampuan, dan gaya kepemimpinan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti (2014), Rozaid dan Herlambang (2015), Dito (2010) yang mengatakan bahwa tingkat kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} 3.989 dengan t_{tabel} 2.011 karena nilai t_{hitung} 3.989 > t_{tabel} 2,052 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga, H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Len Industri (Persero). Berdasarkan pengujian koefisien determinasi parsial adalah 27.2% sehingga, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang rendah pada PT Len Industri (Persero). Hal ini disebabkan karena sedikit adanya motivasi kerja dalam diri karyawan yang disebabkan oleh faktor-faktor seperti kompensasi yang kurang yang membuat kinerja karyawan pun menurun. Sedangkan, sisanya sebesar 72.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, pelatihan, kemampuan, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggriawan, dan kawan-kawan (2015:54), Akmal, dan kawan-kawan (2012:128), Dito (2010) yang mengatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tingkat Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh antara tingkat kompensasi terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} 2.239 dengan t_{tabel} 2.011 karena nilai t_{hitung} 2.239 > t_{tabel} 2,011 dan tingkat signifikansi $0,030 < 0,05$. Sehingga, H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh antara tingkat kompensasi terhadap motivasi kerja di PT Len Industri (Persero). Berdasarkan pengujian koefisien determinasi adalah 9.5% sehingga, tingkat kompensasi terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat rendah pada PT Len Industri (Persero). Hal ini disebabkan oleh tidak diberikannya bonus kepada karyawan yang bekerja diwaktu lembur, sehingga rendahnya motivasi kerja yang ada pada diri karyawan. Sedangkan, sisanya sebesar 90.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti fasilitas kerja, situasi kerja, dan kebutuhan untuk berprestasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulansari dan kawan-kawan (2014:170), Rozaid dan Herlambang (2015), Akmal dan kawan-kawan (2012:127) yang mengatakan bahwa tingkat kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Tingkat Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis selanjutnya menunjukkan bahwa tingkat kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dapat diketahui dengan melihat hasil pengujian hipotesis pertama dan pengujian hipotesis kedua. Berdasarkan koefisien determinasi simultan pengaruh tingkat kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 9.9% memiliki pengaruh yang sangat rendah, sedangkan koefisien determinasi dengan memasukan motivasi kerja sebesar 27.2% yang berarti ada pengaruh tingkat kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa tingkat kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi dan motivasi kerja. Semakin tinggi tingkat kompensasi dan motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan di PT Len Industri (Persero).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh tingkat kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat Kompensasi dinilai sangat baik di PT Len Industri (Persero) Bandung, namun masih terdapat kelemahan pada dimensi kompensasi langsung dengan indikator insentif/bonus. Hal tersebut dikarenakan perusahaan tidak selalu memberikan bonus kepada karyawan yang bekerja dijam lembur.
2. Motivasi Kerja dinilai sangat baik di PT Len Industri (Persero) Bandung, namun masih terdapat kelemahan pada dimensi usaha karyawan dengan indikator harus berupaya optimal dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan tidak selalu memberikan motivasi untuk karyawan yang bekerja dijam lembur.
3. Kinerja Karyawan dinilai sangat baik di PT Len Industri (Persero) Bandung, namun masih terdapat kelemahan pada dimensi kehadiran karyawan dengan indikator tepat waktu dalam hal kehadiran karyawan yang tepat waktu dan jam pulang karyawan yang telah ditentukan. Hal tersebut dikarenakan karyawan tidak mempunyai motivasi yang cukup tinggi untuk lebih giat lagi dalam bekerja.
4. Tingkat kompensasi memiliki pengaruh yang sangat rendah terhadap Kinerja Karyawan di PT Len Industri (Persero) secara parsial antara memiliki pengaruh yang signifikan, artinya semakin tinggi tingkat kompensasi maka semakin baik kinerja karyawan.
5. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang rendah terhadap Kinerja Karyawan di PT Len Industri (Persero) secara parsial antara memiliki pengaruh yang signifikan, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik kinerja karyawan.
6. Tingkat kompensasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap Motivasi kerja di PT Len Industri (Persero) secara parsial antara memiliki pengaruh yang signifikan, artinya semakin tinggi tingkat kompensasi maka semakin meningkat motivasi kerja karyawan.
7. Tingkat kompensasi dan Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Len Industri (Persero) secara simultan antara memiliki pengaruh yang signifikan, artinya semakin tinggi tingkat kompensasi dan motivasi kerja maka akan semakin baik dan meningkat kinerja karyawan.

E. Saran

Berdasarkan pada pembahasan yang telah dilakukan terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan masukan, yaitu sebagai berikut :

1. Pada tingkat kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih giat dalam bekerja dan dapat lebih bersemangat serta dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

2. Pada motivasi kerja masih perlu peningkatan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, karena atasan perlu lebih mendorong semangat bawahan atau karyawan dalam bekerja. Para atasan perlu turun ke bawah menjalin komunikasi dengan para bawahan serta membimbing karyawan agar bekerja secara baik, sehingga hal ini akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah sampel agar hasil penelitian mampu mengeneralisasikan teori dan menambah variabel penelitian lain variabel lain seperti kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- Dessler, Gary 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan, PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Engkos Ridwan Achmad Kuncoro, *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis* Alfabeta: Bandung, 2013
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- _____ 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta. Bumi aksara.
- Herdian, Anoki. 2010. "Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi*, Volume 4 Nomor 1.
- Rivai Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Cetakan Pertama. PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rudianto. 2013. *Akuntansi Manajemen Informasi Untuk pengambilan Keputusan Strategi*: Jakarta: Erlangga
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku 2, Edisi ke 12. Diterjemahkan oleh : Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Jakarta : Salemba Empat.