

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Suatu Studi pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Cabang Singaparna)

Firman Nurpalah¹ Elin Herlina² Mujaddid Faruk³
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh
mrs.elinherlina@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Suatu Studi pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Cabang Singaparna). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1). Bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Cabang Singaparna?; 2). Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Cabang Singaparna?; 3). Bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Cabang Singaparna? Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Regresi Linier Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Koefisien Determinasi, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, dan Uji f. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Cabang Singaparna dengan besarnya pengaruh 28,9% dan sisanya 71,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti ; Kompensasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Cabang Singaparna dengan besarnya pengaruh 11,7% dan sisanya 88,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dan Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Cabang Singaparna dengan besarnya pengaruh 29,1% dan sisanya 70,9%. Diharapkan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Cabang Singaparna dapat lebih memperhatikan penilaian prestasi kerja dan kompensasi yang terjadi pada karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerja.

Kata Kunci : Penilaian Prestasi Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja

Pendahuluan

Berdasarkan hasil empiris yang dilakukan peneliti sebelumnya oleh Silvia Oktaviani (2012) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Karyawan di Direktorat SDM Kantor Pusat PT.Antam (persero) TBK” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan diantara keduanya dimana kekuatan pengaruh positifnya cukup kuat, sehingga semakin baik penilaian prestasi kerja maka semakin tinggi pula motivasi karyawan. Sedangkan penelitian Natalia Buntu Sarira (2015) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda”. menunjukkan bahwa adanya kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya kompensasi yang diberikan haruslah

sesuai dengan pekerjaan karyawan tersebut serta hasil pekerjaannya sehingga para karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja demi memajukan perusahaan.

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri merupakan badan hukum atau Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang memberikan pembiayaan dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah. Dalam Pasal 1 angka 1 UU Perkoperasian dinyatakan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi yang melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan azas kekeluargaan. Dari hasil pra survey terhadap 20 karyawan KSPPS TAM Cabang Singaparna dengan menggunakan teori ERG diketahui bahwa terdapat 60 persen karyawan belum terpenuhi kebutuhan dasar seperti kebutuhan untuk makan, minum dan tunjangan kesehatan, sedangkan 65 persen karyawan belum terpenuhi kebutuhan untuk pengembangan kemampuan seperti pelatihan, pendidikan dan pembentukan karakter, dengan demikian motivasi kerja karyawan KSPPS TAM Cabang Singaparna belum optimal.

Adapun data hasil pra survey motivasi karyawan pada KSPPS TAM Cabang Singaparna dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data Hasil Pra Survey

No	Indikator	Hasil
1.	<i>Exsistence needs</i> (Kebutuhan Dasar)	60%
2.	<i>Relatedness needs</i> (Kebutuhan Interpersonal)	45%
3.	<i>Growth needs</i> (Kebutuhan Untuk Pengembangan Kemampuan Karyawan)	65%

Sumber : Kuesioner Pra Survey

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa hasil *Exsistence need* yaitu sebesar 60% atau 12 dari 20 karyawan beranggapan tidak/belum terpenuhi kebutuhannya selama bekerja, *Relatedness needs* yaitu 45% atau 9 dari 20 karyawan beranggapan tidak/belum terpenuhi kebutuhannya selama bekerja dan *Growth needs* yaitu 65% atau 13 dari 20 karyawan beranggapan tidak/belum terpenuhi kebutuhannya selama bekerja, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga teori tersebut masih belum bisa terpenuhi kebutuhannya, seperti kebutuhan dasar, kebutuhan interpersonal dan kebutuhan untuk pengembangan kemampuan karyawan dalam perusahaan.

Belum optimalnya motivasi kerja karyawan pada KSPPS TAM Cabang Singaparna disebabkan oleh dua aspek yaitu : aspek penilaian prestasi kerja dan kompensasi. Dalam aspek penilaian prestasi kerja terdapat karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian/kemampuannya dalam bekerja sehingga mengakibatkan prestasi kerja karyawan kurang maksimal, seperti karyawan dibagian administrasi yang tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya membuat laporan keuangan. Selanjutnya pada aspek kompensasi yang masih belum optimal seperti belum adanya asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai, **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Cabang Singaparna)”**.

Landasan Teori

Malayu Hasibuan (2017:87) mengemukakan bahwa “Penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya”. Sedangkan menurut Burhanuddin (2015:204) mengemukakan bahwa “Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib, maka akan dapat membantu dalam meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional karyawan”. Menurut Malayu Hasibuan (2017:118) bahwa : “Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Sedangkan Santoso dan Masman (2016:3) mengemukakan bahwa : “Kompensasi berarti keseluruhan bentuk imbalan yang diberikan dalam bentuk financial dan nampak juga termasuk benefit yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau hubungan kerjanya dengan pihak perusahaan”.

Menurut Malayu Hasibuan (2017:143) bahwa : “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Berelson dan Steiner yang dikutip oleh Burhanuddin (2015:264) mengemukakan bahwa : Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Hal ini diperkuat dengan adanya teori menurut Chandra (2001:35) bahwa : apabila penilaian prestasi kerja dilaksanakan

dengan metode yang tepat sehingga hasilnya objektif, yaitu sesuai dengan prestasi kerja karyawan, dan imbalan yang diberikan sesuai dengan keobjektifan penilaian tersebut, maka motivasi karyawan akan meningkat.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Cabang Singapura yang berjumlah 34 orang. Karena jumlah populasi yang sudah diketahui, yakni jumlah karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Cabang Singapura berjumlah 34 orang, maka untuk menentukan besaran ukuran sampel dalam penelitian ini digunakan adalah teknik sampling jenuh.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada KSPPS TAM Cabang Singapura

Prestasi kerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan para karyawannya kecuali apabila buruknya kinerja telah menurun. Suatu perusahaan tentunya memiliki tujuan, namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka perusahaan harus mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya dan peningkatan prestasi kerja yang baik dari waktu ke waktu.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Malayu Hasibuan (2017:87) mengemukakan bahwa “Penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya”. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Cabang Singapura dinilai sangat penting. Karena dengan adanya penilaian prestasi kerja pihak atasan dapat mengetahui tindakan-tindakan apa saja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dari karyawan tersebut. Adapun indikator yang digunakan dalam prestasi kerja adalah : 1) Kuantitas kerja; 2) Kualitas kerja; 3) Keandalan; 4) Inisiatif; 5) Kerajinan; 6) Sikap; dan 7) Kehadiran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah

Tunas Artha Mandiri Cabang Singaparna sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan perolehan skor mencapai 2.173 atau berada pada interval 1905 – 2380 yang berarti masuk dalam kategori sangat setuju. Adapun indikator yang tertinggi adalah sikap dengan skor rata-rata 162,5, sementara skor yang paling rendah yaitu pada indikator kehadiran dengan skor rata-rata 149,5.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Cabang Singaparna, memiliki persamaan regresi sederhana $Y = 19,672 + 0,456X_1$, dengan tingkat hubungan korelasi sebesar 0,538 artinya terdapat korelasi positif dikarenakan berada diantara interval 0,40 – 0,599 berarti memiliki hubungan yang sedang, sedangkan persentase pengaruhnya sebesar 29% sementara 71% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil dari perhitungan untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ atau $34-2$ diperoleh hasil $t_{hitung} = 3,636$ sedangkan $t_{tabel} = 1,693$ jadi $3,636 > 1,693$ berarti bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima dan diuji kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Silvia Oktaviani (2012) dengan judul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Karyawan. bahwa terdapat pengaruh yang signifikan diantara keduanya dimana kekuatan pengaruh positifnya cukup kuat, sehingga semakin baik penilaian prestasi kerja maka semakin tinggi pula motivasi karyawan. Berdasarkan pembahasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diajukan yaitu penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya secara teori kedua variabel tersebut dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa penilaian prestasi kerja sebagai alat yang efisien dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada KSPPS TAM Cabang Singaparna. Proses kompensasi merupakan satu jalinan berbagai sub proses yang kompak dengan maksud untuk memberikan balas jasa pada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan, dengan pemberian kompensasi tentunya dapat memicu motivasi kerja karyawan agar tetap semangat dan konsisten dalam bekerja sehingga proses tujuan perusahaan akan terpenuhi.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Malayu Hasibuan (2017:118) bahwa :
“Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa atau imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi/perusahaan dalam bentuk financial maupun nonfinancial yang dapat memberikan dorongan semangat kerja. Adapun indikator yang digunakan dalam kompensasi adalah : 1) Gaji; 2) Bonus; 3) Insentif; dan 4) Kompensasi tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Cabang Singaparna sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan perolehan skor mencapai 1.206 atau berada pada interval 1089 – 1360 yang berarti masuk dalam kategori sangat setuju. Adapun indikator yang tertinggi adalah insentif dengan skor rata-rata 154,5, sementara skor yang paling rendah yaitu pada indikator gaji dengan skor rata-rata 147.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Cabang Singaparna, memiliki persamaan regresi sederhana $Y = 34,576 + 0,401X_2$, dengan tingkat hubungan korelasi sebesar 0,343 artinya terdapat korelasi positif dikarenakan berada diantara interval 0,20 – 0,399 berarti memiliki hubungan yang rendah, sedangkan persentase pengaruhnya sebesar 11,7% sementara 88,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil dari perhitungan untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ atau $96-2$ diperoleh hasil $t_{hitung} = 2,044$ sedangkan $t_{tabel} = 1,693$ jadi $2,044 > 1,693$ berarti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima dan diuji kebenarannya. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Natalia Buntu Sarira (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan. bahwa adanya kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan pembahasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diajukan yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya secara teori kedua variabel tersebut dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa kompensasi sebagai alat yang efisien dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada KSPPS TAM Cabang Singaparna

Motivasi kerja adalah sesuatu yang memberikan dorongan kepada seseorang baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang besar demi keberhasilan mencapai tujuan bersama. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Berelson dan Steiner yang dikutip oleh Burhanuddin (2015:264) mengemukakan bahwa: Motivasi adalah suatu usaha adar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang dapat membangkitkan semangat atau kemauan seseorang untuk lebih giat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing agar tercapainya tujuan bersama. Adapun indikator yang digunakan dalam motivasi kerja adalah : 1) *Existence needs*; 2) *Relatedness needs*; dan 3) *Growth needs*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Cabang Singaparna sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan perolehan skor mencapai 1.660 atau berada pada interval 1497 – 1870 yang berarti masuk dalam kategori sangat setuju. adapun indikator yang tertinggi adalah *relatedness needs* dengan skor rata-rata 158, sementara skor yang paling rendah yaitu pada indikator *existence needs* dengan skor rata-rata 146.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa penilaian prestasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Cabang Singaparna, memiliki persamaan regresi sederhana $Y = 17,49 + 0,472X_1 - 0,033X_2$, dengan tingkat hubungan korelasi sebesar 0,54 artinya terdapat korelasi positif dikarenakan berada diantara interval 0,40 – 0,599 berarti memiliki hubungan yang sedang, sedangkan persentase pengaruhnya sebesar 29,1% sementara 70,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ hasil dari perhitungan untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ atau $96-2$ diperoleh hasil $F_{hitung} = 6,32$ sedangkan $F_{tabel} = 3,29$ jadi $6,32 > 3,29$ berarti bahwa penilaian prestasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima dan diuji kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rina Winarni, Ahmad Muhtadi, Emma Surahman (2016) dengan judul Pengaruh Penilaian

Prestasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja. bahwa adanya penilaian terhadap prestasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, baik secara sendiri-sendiri maupun secara simultan. Berdasarkan pembahasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diajukan yaitu penilaian prestasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya secara teori ketiga variabel tersebut dapat diterima.

Simpulan

Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Cabang Singapura. Semakin tinggi penilaian prestasi kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Cabang Singapura. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Cabang Singapura. Semakin tinggi penilaian prestasi kerja dan semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.

Saran

Penilaian prestasi kerja sudah sangat baik. Namun, masih ada prestasi kerja karyawan yang mesti ditingkatkan lagi seperti pada indikator kehadiran masih ada sebagian karyawan yang meninggalkan pekerjaan tanpa adanya izin kepada atasannya terlebih dahulu sehingga dapat menimbulkan suatu tugas pekerjaan terhambat, karena itu perusahaan harus memperketat aturan ataupun mengawasi kerja karyawan di perusahaan agar karyawan tidak meninggalkan pekerjaannya tanpa seizin perusahaan. Dalam pemberian kompensasi sudah sangat baik. Namun, masih ada sebagian yang mesti ditingkatkan lagi seperti pada indikator gaji, masih ada sebagian karyawan yang merasa bahwa gaji yang diterima kurang sesuai dengan posisi/jabatan yang mereka duduki. Karena itu untuk memenuhi keinginan suatu karyawan perusahaan harus memberikan gaji yang sesuai dengan mereka duduki. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan tunjangan makan di luar gaji pokok pada karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya pemberian tunjangan makan tentunya dapat memberikan tambahan semangat kerja pada karyawan agar terciptanya suatu tujuan perusahaan. Selebihnya dalam motivasi kerja karyawan sudah sangat baik. Sebaiknya

ada peneliti lain yang melakukan penelitian lebih lanjut sehubungan dengan variabel ini yang diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan hasil penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Buntu Sarira, Natalia. 2015. *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa Di Samarinda*. Tersedia [https://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/Jurnal Natali \(11-13-15-01-45-32\)-pengaruh-kompensasi-terhadap-motivasi-kerja-karyawan.pdf](https://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/Jurnal_Natali_(11-13-15-01-45-32)-pengaruh-kompensasi-terhadap-motivasi-kerja-karyawan.pdf)
- Chandra, O. 2001. *Analisis Pentingnya Penilaian Prestasi Kerja dalam Hubungannya dengan Peningkatan Motivasi Karyawan*. Bina Ekonomi, 5(2), 27-36. Retrieved September 12, 2013, from <http://journal.unpar.ac.id/index.php/bina/article/view/376>
- Darmawi, H. 2014. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Desler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke Sepuluh)*. Jakarta Barat : PT Indeks.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Cetakan ke Delapan Belas)*. Yogyakarta : BPF.
- Hanjar Elifa Purnomo, Maya. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun*. Tersedia <https://e-journal.unipma.ac.id/2939-7077-1-SM-pengaruh-kepemimpinan-dan-penilaian-prestasi-kerja-terhadap-motivasi-kerja-karyawan.pdf>
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. (Cetakan ke Delapan Belas)*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Heizer, Jay dan Barry Render. 2011. *Manajemen Operasi, Edisi Sembilan, Buku Dua, Diterjemahkan oleh Chriswan Sungkono*. Jakarta : Salemba Empat.
- Husnan, Suad dan Heidjrachman. 2000. *Manajemen Personalia*. (Edisi 4). Yogyakarta BPEE.
- Jody Kurnia, Rafi. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta*. Tersedia https://eprints.uny.ac.id/RafiJodyKurnia_10408141041-pengaruh-kompensasi-dan-motivasi-karyawan-terhadap-kinerja-karyawan.pdf
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok. Penerbit PT Rajagrafindo Persada.
- Kotler dan Amstrong. 2008. *Prinsip-prinsip Pemasaran Edisi 12 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwa Prabu. 2013. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rusdakarya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Margaretha, Farah. 2007. *Manajemen Keuangan Bagi Industri Jasa*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mulyana, Deden. 2019. *Manajemen Biaya: Pengertian, Tujuan, Manfaat, dan Prinsipnya*. Diakses 26 Januari 2020. Tersedia: <https://sarjanaekonomi.co.id/manajemen-biaya-pengertian-tujuan-manfaat-prinsip/>
- Oktaviani, Silvia. 2012. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Karyawan di Direktorat SDM Kantor Pusat PT.Antam (persero) TBK*. Tersedia https://lib.ui.ac.id/digital/20314417-S_SilviaOktaviani-pengaruh-penilaian-prestasi-kerja-terhadap-motivasi-karyawan.pdf
- Priansa, Donni juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Rachmawati Kusdyah, Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : ANDI.
- Rina Winarni, Ahmad Muhtadi, Emma Surahman. 2016. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instalasi Farmasi RSUD Dr. Hasan Sadikin*. Tersedia <https://jurnal.unpad.ac.id/13761-30357-1-PB-pengaruh-penilaian-prestasi-kerja-dan-kompensasi-terhadap-kinerja-tenaga-teknis-kefarmasian.pdf>
- Rivai, Veitzhal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Safroni, 2012. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan dan Implementasi)*, Yogyakarta : Aditya Media Publishing.
- Santoso dan Masman. 2016. *A Practical Guidance to Executive Compensation Management*. PT. Elex Media Komputindo : Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Penerbit PT. Refika Aditama.
- Septi Winarsih, Atik dan Ratminto. 2012. *Manajemen Pelayanan : Pengembangan Modul Konseptual, Penerapan Citizen Charter dan Standar Pelayanan Minimal*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Andi
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Buku Seru.

- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kharisma Putra Utama.
- Terry, George. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta : Penerbit Kencana
- Tjiptono, Fandy. 2010. *Strategi Pemasaran, Edisi 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yani, H.M, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitrawacana Media.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta. OT. Raja Grafindo Persada.