PENGARUH MOTIVASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK GULA KEBON AGUNG MALANG

GHOITSARRIDLO CINNAMON
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijya ghesacimon@gmail.com

Dosen Pembimbing
Dr. Wahdiyat Moko, SE., MM.

ABSTRAK

Peran sumber daya manusia dalam kesejahteraan perusahaan sangat penting. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Ada beberapa faktor yang memberi pengaruh positif terhadap kinerja. Kinerja karyawan yang tinggi ditentukan oleh motivasi kerja yang tinggi. Motivasi finansial dan nonfinansial adalah faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Motivasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Gula Kebon Agung Malang" bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja yang terdiri dari motivasi finansial dan motivasi nonfinansial berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian *'explanatory research'*. Jumlah sampel responden sebesar 73 karyawan tetap PG Kebon Agung Malang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan di uji dengan uji instrumen data, metode analisis data, dan analisis regresi linier berganda. Semua uji tersebut dilakukan dengan menggunakan program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 20 for Windows.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan dan parsial. Motivasi finansial yang paling penting adalah gaji, dan dimana promosi pekerjaan adalah motivasi nonfinansial maka bisa meningkatkan semangat kerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Financial, Motivasi Nonfinansial, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi menuntut perusahaan–perusahaan untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaanperusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Hal ini, menuntut perusahaan untuk bertindak cepat sebagai upaya untuk merespon perubahan tersebut agar perusahaan dapat tetap bertahan dan memiliki daya saing yang tinggi. Kemajuan teknologi dapat mendukung sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang tinggi dan dapat saja menurun karena hal tersebut. Sumber daya manusia merupakan perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatu organisasi, karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang, agar tenaga kerja dapat berkembang maka tenaga kerja tersebut perlu motivasi, sebab motivasi merupakan bagian dari sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi.

Pengertian kinerja (performance) menurut Moehirono (2012) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Pentingnya kinerja karyawan yaitu menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi, karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perserorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan adanya motivasi finansial dan nonfinansial.

Motivasi kerja dengan kinerja berbanding lurus, artinya semakin tinggi

dorongan atau motivasi dari karyawan dalam bekerja, semakin tinggi pulsa kinerja yang dihasilkan. Tingkat motivasi kerja yan tinggi akan berhubungan dengan tingkat efektivitas dan kinerja yang semakin tinggi pula. Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (1999)

Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam, yaitu motivasi finansial dan motivasi nonfinansial. Motivasi finansial adalah dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif. Sedangkan motivasi nonfinansial adalah dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial/ uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya.

PG Kebon Agung yakni sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kebutuhan pokok di Kabupaten Malang, yaitu gula pasir, dimana dalam menunjang aktivitas operasional perusahaan maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memperhatikan masalah motivasi kerja, sebab motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Dimana upah minimum regional (UMR)

Kabupaten Malang sebesar Rp 2.574.807.22, jumlah tersebut upah minimum yang akan diterima oleh karyawan PG Kebon Agung.

Penurunan kinerja karyawan yang merupakan dampak dari menurunnya motivasi kerja, menurunnya moril kerja, dan menurunya tampilan kerja baik. Selain itu dengan adanya permasalahan upah yang menurut karyawan perusahaan tersebut masih kurang memuaskan membuat motivasi kerja yang berdasarkan finansial seorang karyawan menurun. Fasilitas material atau non material juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Sejalan dengan bertambah besar dan kompleksnya sebuah organisasi, maka perusahaan mengharapkan karyawan yang mampu, cukup, berpendidikan, dan ahli dalam masing-masing bidang. Karena pada dasarnya kemampuan, pendidikan, dan keahlian tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik tanpa adanya motivasi kerja yang baik juga. Akan tetapi masih ada karyawan yang bersikap cenderung

menunda pekerjaan, bersantai-santai, istirahat melebihi jam istirahat dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dikarenakan banyaknya minat kerja yang rendah, sehingga berdampak pada pengurangan optimalisasi kerja. Demikian pula dengan karyawan yang tidak mampu mengoptimalkan pekerjaannya, juga mendapatkan hak-hak yang sama seperti halnya yang diterima oleh karyawan yang disiplin dan mengerahkan semua potensinya sehingga dapat mencapai hasil yang optimal, hal ini akan berdampak kurang baik serta muncul terjadinya kecemburuan sosial antara karyawan. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi kerja. Menurut Henry Simamora (Mangkunegara, 2005) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri.

Dengan adanya insentif finansial dan insentif non finansial, serta motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan akan rasa aman, dan kebutuhan aktualisasi diri dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan yang meliputi hasil tugas yang dikerjakan, perilaku dan kepribadian yang baik.

Banyaknya usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan tujuan membentuk kinerja karyawan yang baik dan dapat meningkat setiap saat serta konsisten. Namun, kinerja para karyawannya masih belum mencukupi, yakni dengan terdapatnya beberapa masalah seperti motivasi karyawan masih dibawah rata-rata. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dan bukti wawancara pada pihak personalia yang memberikan informasi tentang beberapa masalah pada PG Kebon Agung Malang, maka peneliti melakukan penelitian mengenai "**Pengaruh Motivasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PG Kebon Agung Malang.**"

2. TINJAUAN PUSTAKA Motivasi Kerja

Mathis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. **Motivasi Finansial dan Nonfinansial**

Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (1999), motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam, yaitu:

a. Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik. Imbalan tersebut sering disebut insentif, banyak macam insentif seperti gaji, bonus, dan jaminan sosial.
b. Motivasi nonfinansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial atau uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti gelar secara resmi, tanda jasa, pujian, piagam penghargaan, kenaikan pangkat, pendekatan manusia dan lain sebagainya.

Sedangkan, motivasi finansial dan motivasi non finansial menurut Sondang (1997) adalah berikut:

a. Motivasi finansial

Suatu motif yang menimbulkan perilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas untuk mendapatkan penghargaan baik berupa gaji, upah atau bonus (Sondang 1997).

1. Gaji

Merupakan imbalan jasa atau uang yang dibayarkan atau yang ditentukan untuk dibayarkan kepada seseorang pada jarak waktu yang teratur atas jasa-jasa yang diberikan. 2. Upah

Merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu

pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang- undangan dan dibayarkan atas dasar kerja. 3. Bonus

Penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi baik apabila perusahaan memperoleh laba dalam jangka waktu satu tahun atau pembayaran yang diberikan karena memenuhi tujuan kinerjanya.

b. Motivasi non Finansial

Suatu motif yang menimbulkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang berhubungan dengan keadaan lingkungan yang baik, peralatan kerja yang memuaskan, adanya hubungan yang baik antara sesama karyawan dan kepemimpinan yang baik dari perusahaan. (Sondang 1997)

1. Lingkungan kerja

   Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terdapat disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan tersebut, misalnya kebersihan, keamanan, kebisingan, dan lain-lain.

2. Pendidikan dan Latihan Pendidikan adalah keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Latihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu.

3. Jaminan Sosial

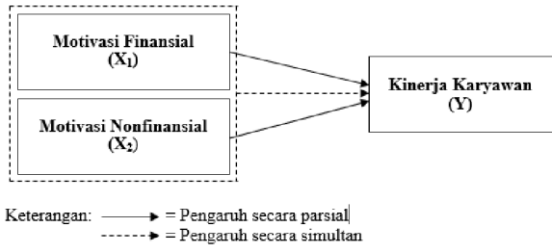
   Merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan apabila terjadi resiko dalam aktivitas kerja karyawan, dalam bentuk asuransi tenaga kerja.

Kinerja Karyawan

Gibson (1996) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Lain pengertian, menurut Simamora (2004), kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Menurut Mathis (2006) faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Kerangka Hipotesis



Sumber: Data Primer (Diolah), 2017

H1: Terdapat pengaruh signifikan motivasi finansial dan nonfinansial secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh signifikan motivasi finansial dan nonfinansial secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian *explanatory research* merupakan penelitian yang menyoroti hubungan variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Objek penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2017 sampai selesai. Sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus dari Slovin, dan ditemukan jumlah sampel dari populasi karyawan tetap Pabrik Gula Kebon Agung yaitu 73 responden. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling secara rambang sederhana atau *random sampling.*

Penelitian ini merupakan

Definisi Operasional Variabel

a. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi finansial. Dalam penelitian ini indikator dan item motivasi finansial berdasarkan teori Gitosudarmo dan Mulyono (1999) yaitu gaji, bonus dan jaminan sosial.

Dalam penelitian ini indikator dan item motivasi nonfinansial berdasarkan teori Gitosudarmo dan Mulyono

b. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi nonfinansial. (1999) yaitu penghargaan, kenaikan pangkat dan pujian.

c. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Dalam penelitian ini indikator kinerja karyawan didasarkan teori Mangkunegara (2002) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan disiplin.

Metode dan Teknik Analisis Data

Metode yang dipakai untuk menguji instrument penelitian yaitu uji validitas dan uji realiabilitas. Teknik analisi data yang digunakan yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t. sebelum uji hipotesis peneliti menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

4. HASIL PENELITIAN Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item variabel yang digunakan adalah valid, karena nilai signifikan < 0,05 dan nilai Rhitung > Rtabel. Sehingga item – item tersebut dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

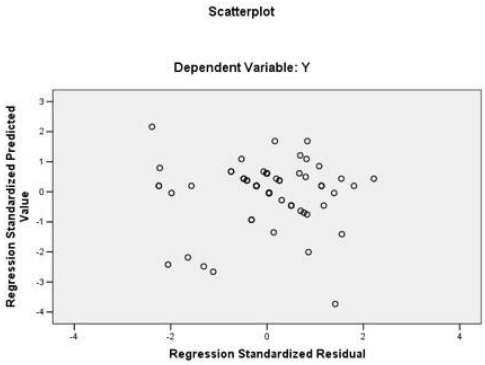
Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahawa seluruh variabel yang digunakan memiliki nilai *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,6. Sehingga dinyatakan bahwa semua instrument penelitian yang digunakan telah *reliable*.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji multikolineraitas menunjukan bahwa, nilai Tolerance dari kedua variabel X atau variabel bebas lebih besar dari 0,1. Sedangkan nilai VIF dari keempat variabel X memiliki nilai lebih kecil dari 10. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

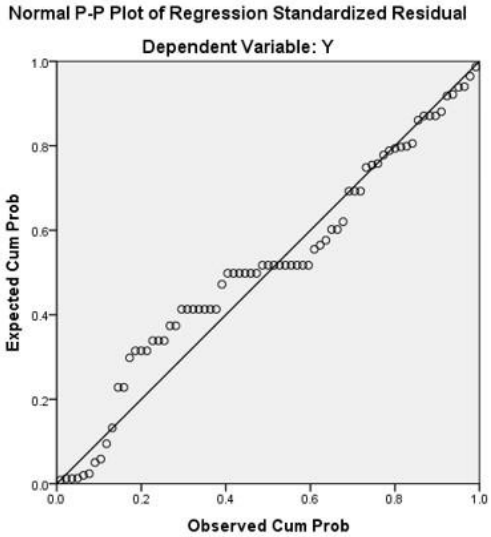
Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa grafik plot yang menghasilkan model ini tidak mengalami heterokedastisitas karena pola yang muncul yaitu terlihat pada titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas.

Gambar 3 Grafik Plot Uji Heteroskedastisitas



Hasil uji normalitas menunjukan bahwa grafik P-plots yang menghasilkan model regresi dari penelitihan ini memnuhi asusumsi klasik karena titiktitik yang uncul menyebar dan mengikuti garis diagonal.

Gambar 2 Grafik P-plots Uji Normalitas



Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Hasil Regresi

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Constant	3.478	1.369		2.540	.013
Motivasi Finansial (X1)	.681	.151	.482	4.524	.000
Motivasi Nonfinansial (X2)	.389	.125	.333	3.125	.003

R : 0,746
R^2 : 0,556
Adjusted R^2 : 0,543
F : 43,800
SigF : 0,000
t Tabel : 1,666

Sumber: Data Primer (Diolah), 2017

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai *adjusted R square* pada tabel diatas adalah sebesar 0,543. Nilai tersebut bermakna bahwa 54,3% Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan lingkungan kerja sedangkan 45,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Pertama (Uji F)

Dari hasil perhitungan Tabel 1 di atas diperoleh T hitung sebesar 43,800. Dengan nilai T hitung 2,83, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Finansial (X_1) dan Motivasi Non Finansial (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y).

Uji Hipotesis Kedua (Uji t)

Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 1 t test antara X_1 (Motivasi Finansial) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 4,524. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 70) adalah sebesar 1,666. Karena t hitung > t tabel yaitu 4,524 > 1,666 dan nilai sig t (0,000) < 0.05 maka pengaruh motivasi finansial (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima dan terdapat pengaruh signifikan motivasi finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi nonfinansial (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan t hitung sebesar 3,125, t tabel sebesar 1,666, karena t hitung > t tabel yaitu 3,125 > 1,666 dan nilai sig t 0,003 < 0.05 maka motivasi nonfinansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima dan terdapat pengaruh signifikan motivasi nonfinansial secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi finansial dan motivasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang.

Motivasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi finansial memiliki koefisien positif terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang. Motivasi finansial merupakan hal yang sangat mempengaruhi niatan kerja seorang karyawan. Dengan adanya motivasi finansial pada karyawan dengan memberikan insentif yaitu gaji yang memenuhi kriteria, bonus, dan jaminan sosial yang berkualitas membuat karyawan semakin bersemangat untuk bekerja. Apabila insentif yang diterima tidak sesuai yang diharapkan maka kinerja karyawan akan menurun dan tidak bersemangat untuk bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Rakhsana (2014), bahwa

motivasi finansial memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa walaupun motivasi finansial dan non finansial berada pada tingkat yang tinggi, motivasi finansial yang lebih sistematis yaitu dalam dimensi membayar, bonus dan benefit harus diberikan kepada karyawan harus dipenuhi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian dari Niwamanya (2016) juga mendukung penelitian ini, bahwa motivasi finansial berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah swasta di Sheema District. Kepala sekolah selalu memberi penghargaan kepada guru dengan gaji, tunjangan tugas, bonus, tunjangan pengajaran remedial, tunjangan kinerja, tunjangan tanggung jawab lainnya. Mereka percaya bahwa hal tersebut dapat memotivasi guru untuk memberikan kinerja yang baik.

Motivasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan

Meskipun tidak dominan, motivasi nonfinansial memiliki koefisien positif terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang. Dengan adanya penghargaan, peningkatan jabatan dan pujian yang diberikan oleh pemimpin dapat meningkatkan dan mendorong karyawan perusahaan menjalankan pekerjaan dengan baik. Apabila hal tersebut tidak diterima oleh karyawan maka karyawan merasa tidak dihargai oleh pimpinan atas pekerjaan yang mereka kerjakan, sehingga kinerja karyawan akan menurun dan tidak bersemangat untuk bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Rakhsana (2014), bahwa motivasi nonfinansial berpengaruh posisitif terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa nonfinansial berada pada tingkat yang tinggi, motivasi nonfinansial yaitu dalam dimensi kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri karyawan harus dipenuhi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian dari Niwamanya (2016) mendukung penelitian ini, bahwa motivasi nonfinansial memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah swasta di Sheema District. Kepala sekolah mengungkapkan bahwa guru memiliki kepuasan tersendiri

untuk pengakuan prestasi yang telah diraih. Oleh karena itu, penghargaan nonfinansial seperti promosi, pengakuan, pujian, dan penghargaan antara lain digunakan untuk mendorong guru untuk bekerja dengan semangat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya antara lain:

1. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi finansial dan nonfinansial secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi finansial dan nonfinansial secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi finansial yang paling berperan adalah gaji. Dengan kata lain gaji yang diterima meningkatkan kesejahteraan karyawan.
4. Motivasi nonfinansial yang berperan adalah peningkatan jabatan. Dengan kata lain peningkatan jabatan yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan tingkat gaji karyawan. Selain gaji, perusahaan hendaknya memberikan bonus yang sesuai dengan aturan yang berlaku, serta memberikan jaminan sosial yang sesuai.
2. Selain variabel motivasi finansial yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan juga harus tetap mempertahankan dan meningkatkan dalam hal peningkatan jabatan untuk karyawan. Selain peningkatan jabatan, perusahaan dapat memberikan pujian tehadap karyawan agar lebih menghargai

tugas yang sudah dipenuhi dan tidak pandang bulu untuk memberikan tanda jasa ataupun piagam penghargaan.

3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabelvariabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Gibson, James L. 1996. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Erlangga.

Gitosudarmo dan Mulyono. 1999. Prinsip dasar Manajemen. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. *2006*. Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Niwamanya. 2016. *Effect of Financial and Non-Financial Motivation on Performance of Teacher in Private Secondary Schools in Sheema District, Uganda.* Executive Master of Business Administration: Uganda Technology and Management University (Pages 2227).

Rakhsana. 2014. *Impact of Financial and Non Financial Motivation on Employees' Performance: a Case Study on Orient Lanka Confectionery (Pvt) Ltd Kandy.* Department of Management: South Eastern University of Sri Lanka (Pages 214-219).

Siagian, Sondang P. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.