

**ANALISIS PENGARUH PENGHARGAAN INTRINSIK DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :

**ASRI WINANGSIH**

**B100130416**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2017**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**ANALISIS PENGARUH PENGHARGAAN INTRINSIK DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

oleh :

**ASRI WINANGSIH**

**B 100 130 416**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

**Dosen Pembimbing**



**(Dr. Soepatini, M.Si)**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul :

**ANALISIS PENGARUH PENGHARGAAN INTRINSIK DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta)**

OLEH:




**ASRI WINANGSIH**

**B 100 130 416**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Sabtu, 5 Agustus 2017  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. Dr. Soepatini, M.Si  
(Ketua)
2. Zulfa Irawati, SE., M.Si  
(Sekretaris)
3. Rini Kuswati, SE., M.Si  
(Anggota)

(  )  
(  )  
(  )



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam artikel publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu di dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 4 Agustus 2017

-Yang membuat pernyataan



Asri Winangsih

B100130416

**ANALISIS PENGARUH PENGHARGAAN INTRINSIK DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta)**

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penghargaan intrinsik dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dosen FEB UMS. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*. Teknis analisis data yang digunakan adalah uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji analisis regresi, uji analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis regresi secara langsung penghargaan intrinsik, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan signifikansi masing-masing  $< 0,05$ . Secara tidak langsung penghargaan intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja dibuktikan nilai pengaruh tidak langsung  $(0,343) >$  pengaruh langsung penghargaan intrinsik terhadap kinerja  $(0,189)$ . Sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja dibuktikan dengan nilai pengaruh tidak langsung  $(0,097) <$  pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja  $(0,269)$ .

**Kata Kunci** : penghargaan intrinsik, kompensasi, motivasi, kinerja

**ABSTRACT**

The purpose of this research is to analyze the influence of intrinsic reward and compensation on performance through work motivation as intervening variable at Lecturer FEB UMS. The sampling technique used is convenience sampling. Technical analysis of data used is the test of research instruments, classical assumption test, regression analysis test, path analysis test. Based on regression analysis result directly intrinsic appreciation, compensation and work motivation have significant effect to performance proved with significance of each  $< 0,05$ . Indirectly intrinsic rewards have a significant effect on performance through work motivation proved the value of indirect influence  $(0.343) >$  the direct influence of intrinsic rewards on performance  $(0.189)$ . While the compensation does not affect the performance through work motivation evidenced by the value of indirect influence  $(0.097) <$  the direct influence of compensation on performance  $(0.269)$ .

**Keywords** : intrinsic rewards, compensation, motivation, performance

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan kinerja. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Sumber daya manusia di universitas perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dosen dan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2009).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2012). Dapat dikatakan kinerja yang tinggi dan baik akan memberikan profit bagi perusahaan sehingga mencapai tujuannya, sedangkan sebaliknya kinerja yang rendah dan buruk hanya akan memberikan kerugian bagi perusahaan dan tujuan tidak tercapai dengan baik. Melihat pentingnya sumber daya manusia maka perusahaan harus dapat mengelola dan memanfaatkan SDM nya sebaik mungkin agar mempunyai kinerja yang tinggi dan baik.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah penghargaan intrinsik. Penghargaan merupakan salah satu faktor meningkatkan gairah kerja, semakin tinggi gairah kerja akan meningkatkan motivasi kerja atau gairah kerja yang menurun akan mempengaruhi penurunan terhadap motivasi kerja. Penghargaan lebih bermakna ketika bentuk yang digunakan dinilai lebih tinggi oleh penerimanya (Triyanto : 2014). Seorang individu mungkin menilai tinggi *reward* yang berkaitan dengan pekerjaannya, seperti kesempatan pendidikan, sementara itu individu yang lain mungkin menilai

tinggi *reward* yang berkaitan dengan kehidupan pribadi maupun keluarga yang bisa dibagi dengan orang lain.

Faktor kedua adalah kompensasi, kompensasi juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja dosen. Pemberian kompensasi sangat penting bagi dosen, karena mencerminkan upaya universitas untuk mempertahankan sumber daya manusia. Masalah kompensasi juga menjadi hal yang sangat penting bagi pihak universitas sebab besarnya kompensasi yang diberikan sangat berpengaruh terhadap kinerja para dosen.

Faktor selanjutnya untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan memberikan sebuah motivasi. Dosen maupun karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja tidak akan terlepas dari semangat dan kegairahan kerja. Sehingga dengan demikian dosen ataupun karyawan tersebut akan selalu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Motivasi berkaitan dengan kondisi batin atau psikologi seseorang. Kondisi batin itu sendiri dapat terlihat dari semangat atau kegairahan kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan tempatnya bekerja. Dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau semangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seseorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya.

Memperhatikan beberapa faktor pengaruh kinerja diatas, ada beberapa penelitian yang mengungkapkan bahwa adanya hubungan tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Dalam penelitian Dito (2010), melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Duta Oktan Semesta Palembang Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja sehingga motivasi dianggap sebagai variabel intervening dalam penelitiannya.

Namun disisi lain pada penelitian Widianingrum (2014) menyimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

di Hotel Pandanaran Semarang melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening,

Pada penelitian Danish, dkk. (2015) melakukan penelitian tentang Effect of Intrinsic Reward on Task Performance of Employee : Mediating Role of Motivation membuktikan bahwa motivasi memediasi hubungan penghargaan intrinsik terhadap kinerja.

Sedangkan Shahzadi I, dkk (2014) melakukan penelitian tentang Impact of Employee Motivation on Employee Performance (Case Study of teaching government and privat schools in Bahawalpur, Yazman, and Alipur Paskistan). Hasil penelitian tidak ditemukan motivasi sebagai variabel intervening karena pada penelitian tersebut tidak menggunakan analisis jalur (path analysis). Maka peneliti berusaha untuk menganalisis apakah penghargaan intrinsik berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

### **1.1 KINERJA**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Hamdiyah : 2016).

### **1.2 PENGHARGAAN INTRINSIK**

Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (*completion*), Pencapaian (*achievement*), dan Otonomi (otonomi), dan pengembangan diri (personal growth) (Febrianti : 2014)

### **1.3 KOMPENSASI**

Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan : 2006).

### **1.4 MOTIVASI KERJA**

Motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko : 2004).



## **1.5 HIPOTESIS PENELITIAN**

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Penghargaan Intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- H2 : Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- H3 : Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan Terhadap Kinerja pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- H4 : Penghargaan Intrinsik memiliki pengaruh signifikan Terhadap Motivasi Kerja pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- H5 : Kompensasi memiliki pengaruh signifikan Terhadap Motivasi Kerja pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- H6 : Penghargaan Intrinsik memiliki pengaruh signifikan Terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.
- H7 : Kompensasi memiliki pengaruh signifikan Terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **2.1. Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah dosen Universitas Muhammadiyah Surakarta. Dalam penelitian ini jumlah seluruh dosen FEB UMS sebesar 77 orang. Sampel digunakan peneliti adalah dosen FEB UMS sebanyak 44 orang. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan metode *convenience sampling* yaitu pemilihan sampel sesuai dengan keinginan peneliti.

### **2.2. Data dan Sumber Data**

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden. Data sekunder atau penunjang dalam penelitian ini bersumber dari data

tinjauan pustaka, hasil pengolahan statistik atau data primer yang sudah diolah dan buku panduan akademik tahun 2016/2017.

### **2.3. Metode Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dan uji multikolinieritas, uji hipotesis meliputi uji analisis regresi linier berganda, uji t dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) serta uji analisis jalur (path analysis) yaitu uji sobel dengan causal step oleh Baron dan Kenny (1986).

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1. Pengaruh Penghargaan Intrinsik Terhadap Kinerja**

Pengujian variabel Penghargaan Intrinsik terhadap Kinerja menunjukkan hasil t hitung sebesar 4,782 dengan signifikansi sebesar 0,000. Ini berarti Penghargaan Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian variabel Penghargaan Intrinsik sesuai dengan hasil penelitian Shahzadi I, dkk (2014) penghargaan intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **3.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Pengujian variabel Kompensasi terhadap Kinerja menunjukkan hasil t hitung sebesar 3,285 dengan signifikansi sebesar 0,002. Ini berarti Penghargaan Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian variabel Kompensasi sesuai dengan hasil penelitian Hamdiyah, dkk (2016) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **3.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Pengujian variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja menunjukkan hasil t hitung sebesar 2,447 dengan signifikansi sebesar 0,019. Ini berarti

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karena nilai sinifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian variabel Motivasi Kerja sesuai dengan hasil penelitian Shahzadi I, dkk (2014), Larasati (2014) dan Gardjito (2014) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **3.4. Pengaruh Penghargaan Intrinsik Terhadap Motivasi Kerja**

Pengujian variabel Penghargaan Intrinsik terhadap Motivasi Kerja menunjukkan hasil t hitung sebesar 8,541 dengan signifikansi sebesar 0,000. Ini berarti Penghargaan Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karena nilai sinifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis keempat diterima. Hasil penelitian variabel Penghargaan Intrinsik sesuai dengan hasil penelitian Shahzadi I, dkk (2014) dan Moro, S.P (2014) penghargaan intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

#### **3.5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja**

Pengujian variabel Kompensasi terhadap Motivasi Kerja menunjukkan hasil t hitung sebesar 2,420 dengan signifikansi sebesar 0,020. Ini berarti Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karena nilai sinifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis kelima diterima. Hasil penelitian variabel Penghargaan Intrinsik sesuai dengan hasil penelitian Sarira (2015) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

#### **3.6. Pengaruh Penghargaan Intrinsik Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Pengujian variabel Penghargaan Intrinsik terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening adalah perkalian antara Beta X1 dengan nilai Beta Z terhadap Y adalah  $0,752 \times 0,457 = 0,343$ . Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung antara Penghargaan Intrinsik terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja lebih

besar daripada pengaruh langsung Penghargaan Intrinsik terhadap Kinerja sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Penghargaan Intrinsik (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Dengan demikian hipotesis keenam diterima. Hasil penelitian variabel Penghargaan Intrinsik sesuai dengan hasil penelitian Danish, dkk. (2015) membuktikan bahwa motivasi memediasi hubungan penghargaan intrinsik terhadap kinerja.

### **3.7. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Pengujian variabel Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening adalah perkalian antara Beta X2 dengan nilai Beta Z terhadap Y adalah  $0,213 \times 0,457 = 0,097$ . Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung antara Kompensasi terhadap kinerja melalui Motivasi Kerja lebih kecil daripada pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja sebesar 0,269. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Dengan demikian hipotesis ketujuh ditolak. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dito (2014), menyimpulkan bahwa motivasi sebagai variabel intervening antara kompensasi dengan kinerja.

Namun penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Widianingrum (2014) menyimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **4. PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

Secara simultan Penghargaan Intrinsik, Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini

menunjukkan bahwa secara langsung Penghargaan Intrinsik, Kompensasi dan Motivasi Kerja cukup mempengaruhi kinerja para dosen.

Sedangkan secara tidak langsung Motivasi Kerja mampu memediasi hubungan Penghargaan Intrinsik terhadap Kinerja dosen, namun motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan Kompensasi terhadap Kinerja dosen. Oleh sebab itu kompensasi dapat mempengaruhi kinerja dosen secara langsung tanpa melalui adanya motivasi kerja.

#### **4.2 Keterbatasan Penelitian**

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya penghargaan intrinsik, kompensasi dan motivasi kerja, padahal masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja yaitu gaya kepemimpinan (Hamdiyah, dkk, 2016), lingkungan kerja (Gardjito, dkk, 2014), kepuasan kerja (Anton dan Euis, 2014).
2. Pengambilan sampel variabel menggunakan metode convenience sampling, sehingga penggunaannya terbatas untuk situasi tertentu.

#### **4.3 Saran**

1. Pada faktor penghargaan intrinsik masih perlu meningkatkan kualitas dosen, serta keadilan khususnya yang berhubungan dengan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat.
2. Pada faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada dosen, khususnya pemberian bonus dan beberapa tunjangan yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam kerja dosen, sehingga dosen akan merasa lebih puas dalam bekerja dan lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Pada faktor motivasi kerja juga perlu diperhatikan, khususnya hubungan komunikasi antara dosen satu dengan dosen lainnya dan pimpinan juga perlu memotivasi para dosen, sehingga hal ini akan membuat dosen lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya.

4. Untuk pengambilan sampel akan lebih baik bila kedepannya peneliti menggunakan metode quota sampling, karena lebih bersifat menyeluruh sehingga data dapat dilihat dari semua sisi antara lain, pendidikan, pengalaman, masa kerja dan lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anton dan Euis. 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. Vol. 8, No. 2.
- Baron, R. M., and Kenny, D. A. 1986. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 51, No. 6, Page. 1173-1182. American Psychological Association, Inc.
- Danish, dkk. 2015. Effect of Intrinsic Reward on Task Performance of Employee : Mediating Role of Motivation. *International Journal of Organizational Leadership*. Vol. 4. Page 33-46.
- Dito, Anoki Herdian. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. FE. Ekonomi Manajemen. Universitas Diponegoro.
- Febrianti, S., Musadieg, M dan Prasetya, A. 2014. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 12, No. 1.
- Handoko, T H. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hamdiyah, Andi T, H dan Aziz Fathoni. 2016. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Pada Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal of Management*, Vol. 02, No. 02.
- Hasibuan, M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi). PT Bumi Akasara. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Moro, Suryandaru Pudyas. 2014. Pengaruh Penghargaan Intrinsik dan Penghargaan Ekstrinsik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada Balai

- Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 3. No. 2.
- Sarira, B, N. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi dan Bisnis*. Vol. 3, No. 4.
- Shahzadi, I, dkk. 2014. Impact of Employe Motivation on Employe Performance. *Euopen Journal of Business and Management*. Vol. 6, No. 23.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Triyanto, A. dan Sudarwati. 2014. Pengaruh Penghargaan dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT KAI di Stasiun Sragen. *Jurnal Paradigma*. Vol. 12, No. 1.