

# Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dimoderasi oleh Motivasi Kerja Karyawan

Fandy Perdana Putra<sup>1)</sup>, Ferryal Abadi<sup>2)</sup>

Manajemen, Fakultas Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis  
Jalan Pulomas Selatan Kav.22. Jakarta Timur 13210

<sup>1)</sup> Email: fandyperdanaputra@gmail.com

<sup>2)</sup> Email: ferryal.abadi@kalbis.ac.id

**Abstract:** This research objective was to know the effect of remuneration to the employee performance moderated by motivation. This study population is PT. Bona Amiko Kreasi using slovin formula with a total sample of 83 people/ the sampling technique used was purposive sampling. This study uses moderated regression analysis and T-Test. The result of this study indicate that remuneration has a significant relationship to employee's performance and work motivation can moderate the relationship between remuneration and employee's performance but the result given work motivation are negative

**Keyword :** Motivation, Remuneration, Employee's Performance

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan dan dimoderasi oleh motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Bona Amiko Kreasi dengan menggunakan rumus slovin jumlah sampel sebanyak 83 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Penelitian ini menggunakan moderated regression analysis dan uji T. hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja karyawan tetapi hasil yang diberikan motivasi kerja berupa negatif.

**Kata Kunci:** Motivasi kerja, Remunerasi, Kinerja karyawan

## I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang memiliki populasi besar maka dari itu banyak juga sumber daya manusia yang berasal dari Indonesia. Sumber daya manusia adalah roda penggerak suatu perusahaan atau menjadi pondasi operasional perusahaan tanpa sumber daya manusia perusahaan tersebut tidak akan berjalan oleh karena itu memiliki sumber daya manusia yang baik merupakan hal yang dibutuhkan oleh perusahaan agar bisa terus beroperasi dan berkembang.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia memerlukan manajemen

sumber daya manusia untuk mengolah atau mengembangkan sumber daya manusia menjadi sumber daya manusia yang bagus lalu membuat sumber daya manusia tersebut nyaman / *Loyal* di perusahaan agar menjadi aset penting dan tidak *resign* untuk bekerja di perusahaan lain. Menurut Dessler (2015) yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah "Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan". manusia tersebut. hal ini Sumber daya manusia memiliki batasan kemampuan kerja atau kinerja mereka yang mengakibatkan

penurunan kualitas sumber daya disebabkan oleh banyak hal misalkan penurunan motivasi untuk bekerja atau remunerasi tidak memuaskan sumber daya manusia sehingga mereka tidak bekerja dengan semaksimal mungkin, oleh karena itu manajemen sumberdaya manusia harus terus memantau dan mengolah sumber daya manusia agar terus memiliki kinerja yang baik. Menurut Mahmudi (2007) tujuan dari remunerasi adalah untuk memotivasi karyawan agar memiliki kinerja yang baik. Peneliti Onyancha Nyanumba Wilfred pada penelitiannya dengan judul *Effect of Remuneration On Employee's Performance In The Ministry of Internal Security*. Mengatakan bahwa remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut remunerasi yang efektif akan menghasilkan, menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

Pemberian remunerasi merupakan faktor penting untuk membuat karyawan bekerja semaksimal mungkin dan akan membangun hubungan antara perusahaan dan karyawan yang akan menghasilkan kinerja perusahaan yang bagus. Salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Sara Ghaffari pada penelitiannya dengan judul *Influence of Motivation On Job Performance: A Case Study At Universiti Teknologi Malaysia*. Motivasi kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan yang mengakibatkan karyawan bekerja semaksimal mungkin.



Menurut gambar 1.1 proses produksi terhambat sehingga pendapatan menurun mengakibatkan perusahaan tidak dapat membayar gaji karyawan maka dari itu gaji karyawan sering diundur maka tidak sesuai dengan tanggal gajian semestinya.

PT. Bona Amiko Kreasi yang merupakan perusahaan *garment* yang memproduksi tas berkualitas. Hasil wawancara dengan ibu Nurul Fuadah selaku HRD PT Bona Amiko Kreasi menyatakan bahwa perusahaan Bona Amiko Kreasi tidak memberikan remunerasi yang baik akibatnya timbul masalah kinerja sumber daya manusia menurun yang mengakibatkan banyak lembur dikarenakan proses produksi tidak sesuai dengan jadwal yang sudah di buat sebelumnya. Dan juga karena proses produksi terhambat pendapatan perusahaan menurun menurut gambar 1.1. Dengan adanya *policy* dimana biasanya perusahaan *garment* bagian produksi maksimal berusia 22 tahun tetapi di Bona Amiko Kreasi tidak memiliki batasan seperti itu maka hal tersebut menjadi motivasi sumber daya manusia untuk terus bekerja di Bona Amiko.

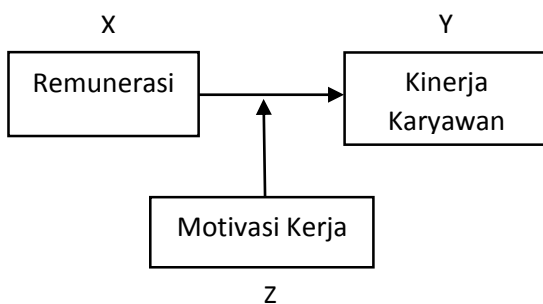
Perumusan masalah yang muncul dari latar belakang diatas adalah 1)Apakah remunerasi mempengaruhi kinerja karyawan ? 2) Apakah motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara remunerasi dengan kinerja karyawan?

Tujuan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: 1) Untuk

mengetahui apakah ada hubungan antara remunerasi dengan kinerja karyawan 2) Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan.

## II METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap variable atau besaran yang dimilikinya. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2016) Sumber primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan adalah kuisiонер yang disebarakan ke bagian produksi PT.Bona Amiko Kreasi sebanyak 83 orang. Objek penelitian ini adalah PT. Bona Amiko Kreasi. Variabel yang akan diteliti adalah remunerasi, kinerja karyawan, dan motivasi kerja. Gambar 3.1 menjelaskan model konseptual pada penelitian ini.



Gambar 3.1 Model Konseptual

Dari model konseptual pada gambar 3.1, variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan, variabel independen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel moderasi pada penelitian ini adalah motivasi kerja. Menurut model

konseptual hipotesis yang akan diteliti adalah

H1: Remunerasi mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja karyawan

H2: Motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara remunerasi dengan kinerja karyawan.

## III HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis akan diuji dengan Uji T dan *Moderated Regression Analysis*. Uji Validitas akan menggunakan formula koefisien reproduibilitas dengan formula:  $Kr = 1 - (e / n)$ .  $Kr = 1 - (998 / 186003) = 0.995$  maka disimpulkan kuisiонер ini baik digunakan untuk penelitian. Uji Reabilitas penelitian ini menggunakan Alpha's Cronbach yang diolah dengan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 4.6 Reliability Statistics

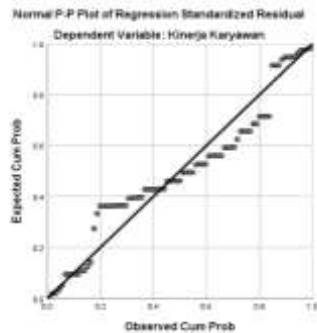
Cronbach's Alpha	N of Items
.693	27

Y

Diolah dengan SPSS

Menurut tabel 4.6 menyatakan bahwa N (Banyaknya butir pertanyaan kuesiонер) ada 27 butir pertanyaan dengan nilai Cronbach's Alpha 0.693. Dikarenakan hasilnya adalah 0.693 maka menurut dasar pengambilan keputusan Wiratna (2014:) maka  $0,693 > 0,60$  menyatakan bahwa pertanyaan kuesiонер untuk penelitian ini adalah reliabel atau konsisten. Dapat disimpulkan bahwa kuisiонер untuk penelitian ini Valid dan Realibel. Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan 3 jenis yaitu: !) Uji

Normalitas, 2) Uji Multikolinieritas dan 3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Grafik Normalitas  
Sumber: SPSS

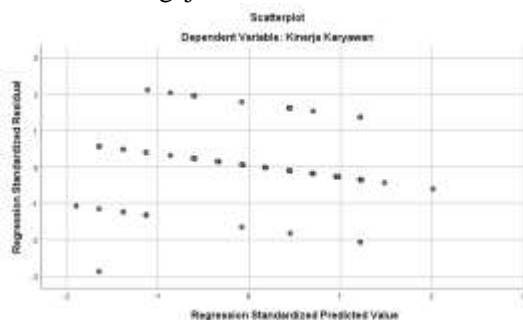
Berdasarkan grafik pada gambar 4.1 diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.7 Coefficients<sup>a</sup>

Model	VIF
(Constant)	
Remunerasi	1.448
Motivasi Kerja	1.448

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Diolah dengan SPSS

Tabel 4.7 menyatakan bahwa  $VIF < 10$ . Menurut Dr Widodo dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini bebas dari gejala multikolinieritas..



Gambar 4.2 Grafik Scatterplot

Menurut gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini.

### A. Uji Hipotesis

#### 1 Uji Moderated Regression Analysis

Tabel 4.9 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	1.464	1.111
	Remunerasi	.650	.245
	Motivasi Kerja	.542	.187
	Moderasi	-.096	.038

Menurut tabel 4.9 maka persamaan *Moderated Regression Analysis* adalah  $Y$  (KinerjaKaryawan)=  $1.464+0.650(\text{Remunerasi})+0.542(\text{Motivasi Kerja})+(-0.96)(\text{Moderasi})$

Dari tabel 4.9 memperlihatkan hasil bahwa remunerasi memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0.650 dengan sig 0.10. variabel motivasi kerja memberikan nilai koefisien sebesar 0.542 dengan sig 0.005, sementara variabel moderasi memberikan nilai koefisien sebesar -0.096 dengan sig 0.015.

Dari hasil yang diperoleh dari tabel 4.9 adalah Moderasi terbukti signifikan mempengaruhi remunerasi terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi prediksi nilai negative mengindikasikan bahwa efek moderasi yang diberikan adalah negative, artinya H2 diterima. Motivasi kerja dapat memoderasi remunerasi dengan kinerja karyawan. Akan tetapi efek yang diberikan oleh variabel moderasi negatif jadi efek yang diberikan bertolak badan. Jika variabel moderasi mengalami kenaikan 1 maka hubungan remunerasi dengan kinerja karyawan menurun 1.

**2 Uji T**

Tabel 4.9 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta		
1 (Constant)	1.464		1.318	.191
Remunerasi	.650	1.736	2.652	.010
Motivasi Kerja	.542	1.211	2.897	.005
Moderasi	-.096	-2.326	-2.496	.015

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan Sig remunerasi 0.010 < 0.05 maka secara parsial remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan Sig motivasi kerja 0.005 < 0.05 maka secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**3 Uji F**

Tabel 4.10 ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.841	2	1.421	4.192	.019 <sup>b</sup>
Residual	27.111	80	.339		
Total	29.952	82			

Menurut table 4.10 nilai sig. adalah 0.19 yang berarti lebih kecil dari 0.05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa remunerasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2.4 Uji R<sup>2</sup>

Tabel 4.11 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.401 <sup>a</sup>	.161	.129	.564

Dari Hasil Tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa nilai *Adj. R Square* adalah 0.129 yang berarti model yang diajukan mampu menjelaskan 12.9% dari perubahan kinerja karyawan, sedangkan sisanya 87.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam persamaan model yang digunakan.

**C. Analisis Kuat Pengaruh Indikator Dengan Nilai Mean**

**1 Analisis Nilai Mean Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

Tabel 4.12 Descriptive Statistics

Item Pertanyaan	Minimum	Maximum	Mean
Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan standar perusahaan.	1	1	1.00
Saya berprestasi dalam menjalankan pekerjaan	1	1	1.00
Saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan	0	1	.95
Saya bekerja dengan teliti	0	1	.99
Saya mencapai target yang diberikan oleh perusahaan	0	1	.83
Perusahaan memberikan target produksi yang proposional	0	1	.20
Valid N (listwise)			

Berdasarkan Tabel 4.12 nilai mean terendah adalah pertanyaan nomer 6 yaitu perusahaan memberikan nilai produksi yang proposional, dapat dikatakan bahwa rendahnya nilai mean tersebut karena perusahaan memberikan target produksi yang tidak proposional dikarenakan banyak karyawan yang tidak setuju dengan target yang diberikan oleh perusahaan bisa dilihat di tabel 4.15 20.4% karyawan yang setuju dengan target yang diberikan oleh perusahaan selebihnya 79.6% karyawan tidak setuju penyebabnya targetnya terlalu tinggi yang akibatnya karyawan tidak mampu memenuhi quota yang diberikan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu menganalisis kembali dan menetapkan target produksi sesuai dengan keahlian karyawan PT. Bona Amiko Kreasi. Nilai mean tertinggi ada pada pertanyaan 1 yaitu saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan standart perusahaan dan pertanyaan 2 yaitu saya berprestasi dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bona Amiko Kreasi mempunyai keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

## 2 Analisis Nilai Mean Terhadap Variabel Remunerasi

Tabel 4.13 Descriptive Statistics

No	Item Pertanyaan	Minimum	Maximum	Mean
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan upah minimum regional / UMR	1	1	1.00
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan yang saya duduki	0	1	.45
3	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan keluarga saya	0	1	.43
4	Saya mendapatkan bonus sesuai dengan kinerja	0	1	.06
5	Pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan cukup adil	0	1	.17
6	Saya mendapatkan uang lembur sesuai dengan yang saya harapkan	0	1	.17
7	Saya merasa sistem skorsing untuk lembur adil	0	1	.08
8	Perusahaan selalu membayar premi asuransi	0	1	.99
9	Perusahaan memberikan asuransi yang karyawan butuhkan	0	1	.99
10	Perusahaan menyediakan tempat beribadah yang nyaman	0	1	.65
11	Perusahaan menyediakan tempat makan yang nyaman	0	1	.06
Valid N (listwise)				

Nilai mean terendah menurut tabel 4.13 adalah pertanyaan 4 yaitu saya mendapatkan bonus sesuai dengan kinerja yang berarti perusahaan tidak memberikan bonus sesuai dengan

harapan karyawan karena karyawan mengharapkan *pay for performance* kinerja yang diberikan oleh karyawan menjadi bonus yang dapat dinikmati karyawan dan juga bisa dijadikan untuk memotivasi karyawan agar kinerja yang diberikan selalu meningkat serta karyawan dapat mengembangkan dirinya dan memenuhi kebutuhan *Growth* pada teori ERG. Perusahaan dapat memberikan bonus jika mampu untuk terus mengembangkan karyawan yang perusahaan tersebut punya menjadi aset perusahaan. Nilai mean terendah selanjutnya ada pada pertanyaan 11 mengenai perusahaan menyediakan tempat makan yang nyaman. Dapat diartikan tempat makan yang disediakan oleh perusahaan tidak nyaman sebaiknya tempat makan tersebut di buat agar karyawan tersebut dapat memenuhi salah satu dari teori ERG yaitu *relatedness* dimana karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi dan tempat makan tersebut bisa dijadikan tempat untuk bersosialisasi yang merupakan salah satu disiplin ilmu menurut Robbins dan Timothy (2017: 54-55) mengenai sosiologi. Nilai mean tertinggi ada pada pertanyaan 1 yaitu gaji yang diterima sesuai dengan UMR yang berarti perusahaan mampu untuk membayar gaji karyawan sesuai dengan peraturan pemerintah.

### 3 Analisis Nilai Mean Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.14 Descriptive Statistics

No	Item Pertanyaan	Mini mum	Maxi mum	Mean
1	Saya merasa tenang dalam bekerja karena perusahaan memberikan jaminan kesehatan dari perusahaan ini	0	1	.69
2	Saya merasa senang bila komitmen saya pada perusahaan diakui oleh atasan	0	1	.96
3	Saya merasa aman bekerja diperusahaan	0	1	.27
4	Bekerja diperusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya dihari tua	0	1	.05
5	Saya dapat bersosialisasi dengan rekan kerja	0	1	.98
6	Saya nyaman bekerja dengan rekan kerja	0	1	.95
7	Saya selalu dilibatkan dalam rapat yang bertujuan untuk mengambil keputusan perusahaan	0	1	.06
8	Saya selalu bekerja lebih baik daripada kemarin	0	1	.98
9	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju	0	1	.57
10	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	0	1	.64
Valid N (listwise)				

Diolah dengan SPSS

Nilai mean terendah pada pertanyaan 4 yaitu saya bekerja diperusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya dihari tua. Dapat



diartikan karyawan merasa tidak aman diperusahaan Bona Amiko Kreasi, sebaiknya perusahaan memperbaiki mengenai masalah ini dengan cara memberikan ketenangan psikologi karyawan agar karyawan tersebut dapat memenuhi salah satu dari teori ERG yaitu *existence* dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Nilai mean tertinggi pada pertanyaan 8 saya dapat bersosialisasi dengan rekan kerja dapat diartikan karyawan sudah memenuhi kebutuhan *relatedness* serta pertanyaan 8 yaitu saya selalu bekerja lebih baik dari kemarin dapat diartikan karyawan termotivasi untuk terus mengembangkan dirinya.

#### IV SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah remunerasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan motivasi kerja dapat memoderasi remunerasi dengan kinerja karyawan. Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap hipotesis yang ada, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

- Berdasarkan uji T hasilnya remunerasi mempunyai hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan
- Berdasarkan uji *moderated regression analysis* dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat memoderasi hubungan remunerasi dengan kinerja karyawan tetapi hasil yang diberikan motivasi kerja berupa negatif. Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dari penelitian ini. Berikut beberapa implikasi manajerial yang diharapkan dapat membantu dan bermanfaat bagi pihak terkait.

Implikasi manajerialnya adalah sebagai berikut

- Menurut tabel 4.15 hanya 8.4% orang setuju dengan sistem skorsing yang diterapkan oleh perusahaan maka dari itu diharapkan perusahaan dapat membuat strategi baru yang akan disetujui oleh karyawan. Jika karyawan nyaman nantinya kinerja karyawan akan meningkat. Bonus yang diberikan perusahaan
- Menurut tabel 4.15 hanya 6% orang yang setuju dengan nilai bonus yang diberikan oleh perusahaan. Diharapkan perusahaan akan merencanakan ulang agar karyawan juga senang karena menurut penelitian ini Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan jadi semakin tinggi remunerasi yang diberikan oleh perusahaan semakin bagus juga hasil kinerja karyawan. Seperti pada penelitian Nuray akter dan Md Moazzam Husain dengan judul *Effect of Compensation on Job Performance*. Tetapi perusahaan harus lebih ketat juga jangan hanya meningkatkan remunerasi tetapi perusahaan harus bisa merencanakan, mengatur, mengontrol, membimbing dan mengevaluasi agar kinerja karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya remunerasi. Menurut dimensi 3P *Pay For Performance* di PT Bona Amiko Kreasi rendah akibatnya sedikit yang setuju dengan perusahaan dan kinerja karyawan menurun. Dengan menurunnya penjualan seperti pada gambar 1.1 perusahaan sulit untuk meningkatkan remunerasi akan tetapi hal tersebut bisa dihindari dengan



cara memecat karyawan yang memiliki kinerja buruk atau meminjam di bank sementara sampai operasional perusahaan lancar.

- Menurut tabel 4.15 hanya 6% karyawan yang merasa selalu dilibatkan dalam rapat yang bertujuan untuk mengambil keputusan perusahaan faktor ini dapat menurunkan motivasi karyawan karena menurut teori ERG *Relatedness* karyawan yang merasa dibutuhkan maka kebutuhan *Relatedness* akan terpenuhi diharapkan jika kebutuhan *Existence*, *Relatedness*, *Growth* terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat. Berbeda dengan teori Maslow yang kebutuhan dapat dipenuhi sesuai tingkatan yang ada Teori ERG bisa memenuhi ketiga komponen secara bersama-sama.
- Menurut tabel 4.15 63.8% karyawan setuju merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. 56.6% karyawan setuju perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi karyawan tersebut yang dapat disambungkan ke teori ERG *Growth* dimana pengembangan diri karyawan tersebut menjadi motivasi untuk terus berkembang dan meningkatkan kinerja.
- Menurut Tabel 4.12 karyawan tidak setuju dengan target produksi yang diberikan oleh perusahaan sebaiknya perusahaan perlu menganalisis kembali dan menetapkan target produksi sesuai dengan keahlian karyawan PT. Bona Amiko Kreasi
- Menurut tabel 4.13 perusahaan tidak memberikan bonus sesuai dengan kinerja yang karyawan berikan sebaiknya perusahaan memberikan bonus yang sesuai dengan kinerja yang sudah diberikan oleh perusahaan jika mampu karena bonus tersebut bisa menjadi motivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang baik dan mengembangkan diri karyawan tersebut.
- Menurut Tabel 4.13 perusahaan tidak menyediakan tempat makan yang nyaman untuk karyawan sebaiknya tempat makan tersebut dibuat agar karyawan nyaman dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan *relatedness* serta sosialisasi dengan rekan kerja.
- Menurut Tabel 4.14 karyawan tidak dapat menjadi kehidupan dihari tua saat bekerja di PT. Bona Amiko Kreasi. Sebaiknya perusahaan memperbaiki mengenai masalah ini dengan cara memberikan ketenangan psikologi karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan *existence* dan memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja

## DAFTAR RUJUKAN

- Alderfer, Clayton P. (1969). "An empirical test of a new theory of human needs". *Organizational Behavior and Human Performance*. 4 (2): 142–75
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resource Management 15<sup>th</sup> Edition*, London: Pearson.
- Flippo, Edwin. 1994. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Mahmudi. 2007. Manajemen kinerja sektor public. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012, Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung.

McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*, New York,

Priyatno, Dwi. (2009). *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) : Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta : MediaKom

Robbins. S dan Coutler, Mary. 2017. *Management 14<sup>th</sup> Edition*. London: Pearson

Robbins.S dan Timothy A. J. 2017. *Organizational Behavior 17<sup>th</sup> Edition*. London: Pearson

Robbins, S., dan Timothy A. J., 2008, “Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour”, Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Roberia. (2009). *Analisis Yuridis Perbaikan Sistem Remunerasi Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia*. (Tesis). Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Jakarta

Sekaran, Uma and Roger Bougie. (2016). *Research Methods for Business*, New York: Wiley.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Surya, Mohamad. 2004. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy

Teori Vrooms Victor H. Vroom, *Work and Motivation*, John Wiley & Sons, Inc, 1964

Widhiarso, W. (2011). *SKALO : Program Analisis Skala Guttman*. Program Komputer. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.