

PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MAYAPADA INTERNASIONAL TBK

Anggita Aprilda Siahaan Dan Anwar Prabu Mangkunegara
Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana
aprilida.siahaan@gmail.com; anwar.mangkunegara@gmail.com

Abstract. PT Bank Mayapada Internasional Tbk is one of company specialized in Banking and one of the largest private Bank in Indonesia. Lack of employee's performance can be caused by the lack of motivation given by the company and lack of employee's commitment for the company. One of the main supportive factors to increase the employee's performance is by giving the right amount of compensation according to employee's contribution to the company. This study aims to examine and analyze the effect of motivation, commitment and compensation to the employee performance in PT Bank Mayapada Internasional at building Tower Sudirman. The population used in this study is 500 Bank Mayapada employee. The sampling method Non Probability used was accidental sampling, with slovin equation there were 222 employee as the sample. The data analytical is multiple linear regression. Research shows that motivation positive and significant effect on the performance of employee at headquarters, as well as commitment and compensation significant positive effect on employee performance at headquarters. Research also shows that motivation, commitment and compensation (simultaneously) significantly influence employee performance at headquarters. The researchers suggest is that the motivation of achievement needs to be higher for the performance of employees in the central office over rise.

Keywords: Motivation, Commitment, Compensation, Employee Performance

Abstrak. PT Bank Mayapada Internasional Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Perbankan dan Bank Mayapada merupakan salah satu Bank Swasta terbesar di Indonesia. Menurunnya kinerja karyawan di dikarenakan ,kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan dan rendahnya komitmen karyawan untuk perusahaan. Salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut adalah, dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh Motivasi, Komitmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mayapada Internasional, Tbk yang bertempat di Gedung Mayapada Tower Sudirman. *Design* penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi seluruh karyawan Kantor Pusat Mayapada Tower berjumlah 500 karyawan. Teknik pengambilan sampel non probabilitas dengan teknik Sampel Kebetulan, dimana rumus Slovin ditemukan 222 karyawan sebagai sampel. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat, Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat. Saran dari hasil penelitian agar motivasi kebutuhan berprestasi lebih ditingkatkan agar kinerja karyawan di Kantor Pusat lebih meningkat.

Keywords: Motivasi, Komitmen, Kompensasi, Kinerja Karyawan

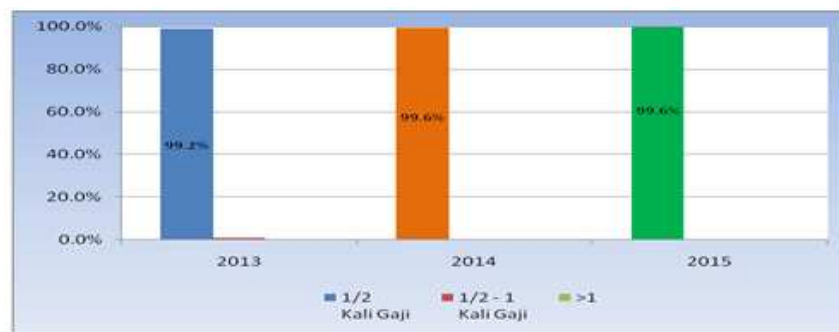
PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi setiap organisasi atau perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat mencapai visi dan misinya, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus kepada kepentingan pegawai yang memiliki berbagai macam kebutuhan.

Karyawan yang mempunyai kemampuan sangat rendah walaupun mempunyai motivasi yang tinggi, akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dengan motivasi yang sama. Sebaliknya, karyawan yang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi dengan motivasi yang lebih rendah akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang mempunyai kemampuan yang sama tetapi dengan motivasi yang lebih tinggi.

Kurangnya motivasi dari atasan untuk karyawan menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang optimal. Motivasi kerja sangat diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan, sehingga tugas tersebut dapat selesai dengan tepat waktu dan sesuai dengan kemauan atasan. Selain itu motivasi dapat diberikan melalui pendekatan persuasif seperti pengembangan karir, pemberian bonus dan insentif sehingga karyawan dapat termotivasi.

Pada Tahun 2013 s/d 2015 bonus karyawan pertahun tidak mengalami kenaikan yang signifikan dan lebih banyak karyawan yang mendapatkan bonus $\frac{1}{2}$ kali gaji lebih banyak dibandingkan karyawan yang mendapatkan bonus di atas 1 kali gaji di setiap tahunnya. Hal ini dapat dilihat karena kinerja karyawan masih sangat lemah tiap tahunnya, sehingga tidak dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan dan berdampak pada bonus yang diberikan ke karyawan tiap tahunnya Gambar 1.



Gambar 1. Bonus Karyawan Per Tahun

Sumber: PT Bank Mayapada Internasional Tbk (2015)

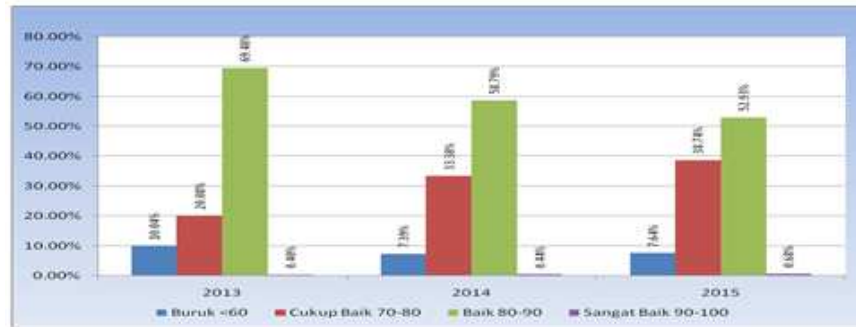
Pada Tahun 2013 s/d 2015 menunjukkan bahwa tiap tahunnya Bank Mayapada mengalami turnover karyawan yang meningkat dan itu dikarenakan hasil kerja yang sudah diberikan ke perusahaan tidak seimbang dengan apa yang di dapatkan karyawan sehingga karyawan memilih untuk resign dari pada bertahan di untuk tetap bekerja di Perusahaan tersebut. Gambar 2.



Gambar 1. Turnover Karyawan Per Tahun

Sumber: PT Bank Mayapada Internasional Tbk (2015)

Pada Tahun 2013 s/d 2015 kinerja karyawan yang di nilai setiap tahunnya tidak mengalami kenaikan yang signifikan. Adapun presentase kategori tersebut sebagai berikut. Gambar 3.



Gambar 2. Kategori Penilaian Kinerja Karyawan

Sumber: PT Bank Mayapada Internasional Tbk (2015)

Berdasarkan data tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa menurunnya kinerja karyawan dikarenakan kurangnya motivasi dan kompensasi kepada karyawan sehingga berpengaruh kepada kinerja karyawan itu sendiri, dan itu mempengaruhi komitmen karyawan untuk memberikan yang terbaik untuk pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini mengacu pada penelitian terdahulu, yaitu: *motivation* (Dede Kurniawan,2013), *Compensation* (Jacques Igalens and Patrice Roussel,2009), *Commitment* (Meyer dan John Becker 2004) *Performance* (Jeffrey B Arthur, 2010).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, komitmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan agar dapat menjadi lebih baik dari sebelumnya.

KAJIAN TEORI

Kinerja Pegawai. Kinerja Pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu Hasibuan (2005:26). Menurut Dede Kurniawan (2013:6) Membuktikan secara simultan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan dalam Aminullah (2010), menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting yaitu :

1. Kemampuan dan minat seorang karyawan
2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran
3. Tingkat motivasi seorang karyawan

Teori yang sudah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebagai hasil – hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Motivasi. Motivasi adalah hubungan antara persepsi terhadap gaji dan komitmen organisasi dengan motivasi berprestasi, menyimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara gaji dengan motivasi berprestasi, semakin tinggi persepsi terhadap gaji maka semakin tinggi motivasi berprestasi, semakin tinggi persepsi terhadap gaji maka semakin tinggi motivasi berprestasinya dan juga sebaliknya. Dorongan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu tersebut dapat diakibatkan oleh hasil proses pemikiran dari dalam diri Brantas (2009) maupun dari luar dirinya. Dengan demikian, kemungkinan untuk mencapai kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuatan yang diinginkannya, yang merupakan sumber daya penggerak untuk memotivasi karyawan dan menggerakkan semua potensi yang dimilikinya.

Komitmen. Komitmen adalah komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi Mowday dalam Sopiah (2008:12).

Menurut Mayer dan Allen (2010), faktor yang merumuskan komitmen yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) adalah, perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan social serta menghargai nilai hubungan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) adalah, perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenan dengan partisipasi di dalam organisasi.
3. Komitmen normative (*normative commitmen*) adalah, perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

Kompensasi. Kompensasi adalah Menurut Mello (2006:494), istilah kompensasi dibagi atas 2 (dua) bagian, yaitu :

1. Kompensasi langsung (*direct*)
 - Gaji atau upah (*base pay*) berupa bayaran tetap
 - Insentive (*insentive pay*) berupa bonus, komisi, bagian perolehan laba dll.
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect*)
 - Berdasarkan ketentuan berupa aturan (*legally required*) berupa jaminan social, jaminan hidup kesehatan keluarga, dll
 - Atas dasar pilihan (*optimal*) berupa liburan khusus, cuti, dana pension, asuransi hari tua, dll

METODE

Adapun penelitian ini adalah mengumpulkan data primer karena langsung mendapatkan data dari responden (tanpa prantara), yaitu karyawan pada Bank Mayapada yang bekerja di Kantor Pusat Sudirman.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Mayapada Internasional yang masih bekerja. Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi penelitian akan menggunakan rumus slovin, karena penulis mempunyai derajat kepercayaan sebesar 95% dan berdasarkan jumlah populasi 500 orang, maka jumlah sampel yang dapat kita teliti adalah 222 orang. Sampel dilakukan dengan cara *Accidental Sampling*, teknik menentukan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau bertemu dengan peneliti dan dapat digunakan sebagai sampel jika orang tersebut dipandang cocok sebagai sumber data.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu: data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner, dan wawancara secara langsung sesuai dengan kebutuhan penelitian. Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh dari dokumen perusahaan dan buku literatur. Kedua macam jenis data ini sangat penting dalam pengumpulan data yang akan digunakan sebagai bahan evaluasi Kinerja Karyawan di PT Bank Mayapada.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat macam, yaitu: narasumber (informan), peristiwa atau aktivitas, tempat atau lokasi, dan dokumen atau arsip. Narasumber dalam penelitian ini digunakan dalam mengumpulkan data teknik wawancara. Pengumpulan data dilakukan pada beberapa narasumber untuk mengumpulkan informasi perusahaan yang diperlukan penelitian. Tempat atau lokasi akan dilakukan di PT. Bank Mayapada Internasional yang berada di Kantor Pusat Sudirman. Dokumen atau arsip perusahaan akan digunakan pada jenis data sekunder yang digunakan sebagai dasar informasi dari penelitian seperti informasi tentang profil perusahaan.

Teknik pengumpulan data akan menggunakan tiga teknik, yaitu: metode riset lapangan, metode studi kepustakaan, pengukuran variabel. Metode riset lapangan dilakukan melalui survey dengan cara memberikan kuisisioner/angket dengan seperangkat pertanyaan secara tertulis kepada responden. Metode studi kepustakaan memperoleh data sekunder baik data

internal maupun eksternal, data ini akan digunakan sebagai acuan terhadap data primer. Data didapatkan melalui studi pustaka yang relevan dari buku-buku, jurnal-jurnal, kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan organisasi lainnya atau artikel lainnya. Pengukuran variabel menggunakan instrumen kuisisioner untuk mengumpulkan data.

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif, yaitu dengan menganalisis data yang telah dikumpulkan dan diolah secara statistik, setelah diolah maka akan coba dijelaskan solusi berdasarkan hasil analisis. Pengujian data penelitian kuisisioner akan dilakukan menggunakan alat SPSS 21 Update PLS Regresi. Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan cara:

1. Uji Instrumen Data, kualitas data yang digunakan sangat ditentukan oleh kualitas instrumen atau alat pengumpul data yang digunakan. Instrumen tersebut dapat dikatakan berkualitas dan dapat dipertanggung jawabkan pemakaiannya apabila sudah terbukti validitas dan reabilitasnya
2. Penyebaran Kuisisioner, akan dilakukan untuk mengumpulkan data yang akan digunakan untuk menganalisis data secara statistik.
3. Uji Validitas, dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah jika nilai signifikansi (sig. (2-tailed)) lebih kecil dari 0,05 maka kuisisioner yang digunakan valid.
4. Uji Realibilitas, adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuisisioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach, yaitu:
 - 1) Apabila hasil koefisien Alpha > taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuisisioner tersebut *reliable*.
 - 2) Apabila hasil koefisien Alpha < taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuisisioner tersebut tidak *reliable*.
5. Uji Asumsi Klasik, metode analisis regresi linier berganda untuk pengolahan data.
6. Analisis Regresi Linier Berganda, digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat atau untuk seberapa jauh perubahan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat.
7. Analisis Koefisien Determinasi yang terdiri dari, Uji t, Uji F
8. Analisis Korelasi Antar Dimensi, digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel independen dengan variabel dependen secara linier. Data yang digunakan berskala interval atau rasio.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16 yang akan dianalisis sebagai berikut:

Uji Realibilitas. Uji realibilitas dilakukan untuk mengukur data kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Tampilan *output* SPSS menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* 0,6 yang berarti data tersebut telah memenuhi syarat yaitu di atas > 0,5 dan perhitungan dapat diteruskan.

Tabel 1. Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	Motivasi (X1)	0,794	8
2	Komitmen (X2)	0,903	17
3	Kompensasi (X3)	0,797	7
4	Kinerja (Y)	0,817	9

Sumber : Anggita Aprilda (2016)

Uji Validitas. Uji validitas dilakukan untuk mengukur *valid* atau tidaknya data yang diuji. Uji korelasi yang digunakan dengan menggunakan "*Pearson Correlation*". Adapun dasar

pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan level of significant (5%) adalah sebagai berikut:

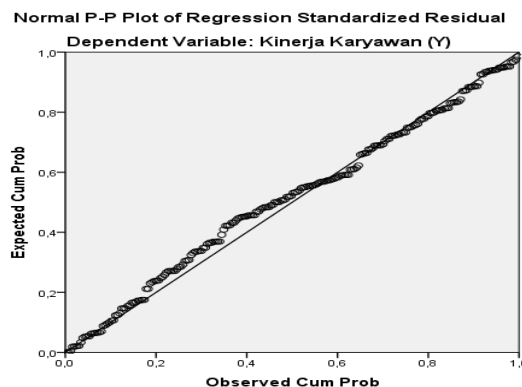
Motivasi, Komitmen, Kompensasi dan Kinerja. Variabel keempat tersebut menunjukkan bahwa seluruh item yang ada pada variabel tersebut adalah valid, karena nilai Sig dari masing-masing item adalah lebih kecil dari 0,05.

Uji Asumsi Klasik. Untuk mengetahui apakah model regresi yang dihasilkan merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias terbaik maka perlu dilakukan pengujian gejala penyimpangan asumsi model klasik. Asumsi klasik pertama yang harus dipenuhi untuk mendapatkan model regresi yang baik adalah linieritas, normalitas, non multikolinieritas, non heteroskedastisitas, dan non autokorelasi.

Uji Normalitas. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Analisa Grafik. Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (*normal probability*), yaitu sebagai berikut :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4. Normal P-P Plot

Kolmogorov Smirnov. Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 1,042 dengan signifikansi sebesar 0,228. Karena nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,228 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 2. Kolmogorov Smirnov

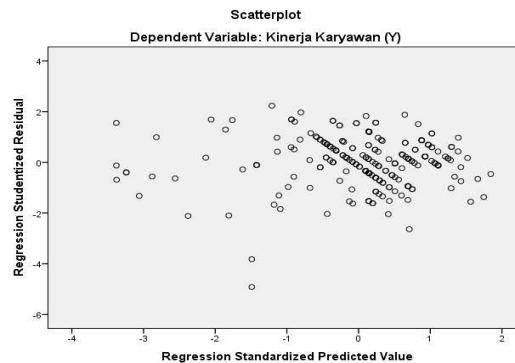
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		222
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000000
	Std. Deviation	1,83255625
	Absolute	0,070
Most Extreme Differences	Positive	0,034
	Negative	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z		1,042
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,228
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data.		

Sumber: Anggita Aprilida (2016)

Heteroskedastisitas. Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas

Dasar analisis :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastis.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastis.



Gambar 5. Scatter Plot

Multikolinieritas. Pendeteksian ada atau tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF. Apabila nilai VIF < 10, maka model regresi bebas dari multikolinieritas. nilai VIF variabel bebas di atas adalah di bawah angka 10 yaitu Motivasi (X_1) = 2,483, Komitmen (X_2) = 3,727, Kompensasi (X_3) = 2,771.

Tabel 3. Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi (X_1)	0,403	2,483
	Komitmen (X_2)	0,268	3,727
	Kompensasi (X_3)	0,361	2,771

Sumber : Anggita Aprilda (2016)

Pengujian Hipotesis. Menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000 yang bernilai kurang dari $\alpha = 0,05$, oleh karena itu keputusan adalah Tolak H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi (X_1), Komitmen (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Pengujian Hipotesis

Model	B	t	F	Sig.
(Constant)	0,239	0,188		0,851
Motivasi (X_1)	0,481	8,769		0,000
Komitmen (X_2)	0,164	5,055		0,000
Kompensasi (X_3)	0,335	4,759		0,000
R Square	0,788			
F hit			274,894	0,000 ^b

Sumber: Anggita Aprilda (2016)

Matriks Korelasi Antar Dimensi. Matrik korelasi antar dimensi dependen dengan independen digunakan untuk meneliti pengaruh mana yang paling kuat untuk dimensi dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Matrik Korelasi Antara Dimensi

Variabel Independen	Kinerja Karyawan (Y)					
	Y1.1 Kuantitas	Y1.2 Kualitas	Y1.3 Kerjasama	Y1.4 Tanggung Jawab	Y1.5 Inisiatif	
Motivasi					0,911	
X1	Kebutuhan kekuasaan	X1.1 1	0,276	0,381	0,182	0,434
	Kebutuhan berafialasi	X1.2 2	0,262	0,396	0,207	0,576
	Kebutuhan berprestasi	X1.3 3	0,125	0,442	0,773	0,338
Komitmen	Komitmen Afektif	X2.1 1	0,297	0,646	0,248	0,385
	Komitmen Kontinyu	X2.2 2	0,280	0,379	0,253	0,320
	Komitmen Normative	X2.3 3	0,181	0,352	0,366	0,364
Kompensasi	Kompensasi Langsung	X3.1 1	0,347	0,701	0,300	0,391
	Kompensasi Tidak Langsung	X3.2 2	0,351	0,310	0,392	0,282
		X3.3 3				0,444

Sumber : Anggita Aprilda (2016)

Tabel menunjukkan bahwa :

1. Untuk variabel Motivasi, dimensi yang paling kuat hubungannya adalah Dimensi Kebutuhan Kekuasaan terhadap Dimensi Kerja Sama pada variabel Kinerja Karyawan karena memiliki nilai koefisien = **0,911** (memiliki hubungan yang “Sangat Kuat”)
2. Untuk variable Komitmen, dimensi yang paling kuat hubungannya adalah Dimensi Komitmen Afektif terhadap Dimensi Kualitas Kerja pada variabel Kinerja Karyawan karena memiliki nilai koefisien = **0,646** (memiliki hubungan yang “Kuat”)
3. Untuk variable Kompensasi, dimensi yang paling kuat hubungannya adalah Dimensi Kompensasi Langsung terhadap Dimensi Inisiatif pada variabel Kinerja Karyawan karena memiliki nilai koefisien = **0,855** (memiliki hubungan yang “Sangat Kuat”)

PENUTUP

Kesimpulan

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Sudirman PT Bank Mayapada Internasional Tbk.
2. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Sudirman PT Bank Mayapada Internasional Tbk.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Sudirman PT Bank Mayapada Internasional Tbk.
4. Motivasi, komitmen dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Sudirman PT Bank Mayapada Internasional Tbk.

Saran

1. meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik, perusahaan perlu memperhatikan benefit yang akan diberikan kepada karyawan, yakni:
 - a. Memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi, setelah melalui penilaian dan performa management
 - b. Memberikan bonus kepada karyawan berdasarkan keuntungan dan pencapaian perusahaan, dengan demikian karyawan akan berusaha meningkatkan productivitasnya.
 - c. Memberikan insentif sesuai dengan jenjang jabatan dan responsibility
 - d. Meningkatkan fasilitas kantor yang dirasa mampu mendorong motivasi dan komitmen karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Adam, Muhammad., Kurniawan Dede., dan Lubis Rahman.(2013). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Internasional Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh.
- Anggraeni, Nenny.(2014). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI). Bandung.
- AL, Memari et.(2013). The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance a Study of Meli Bank. *Journal of Applied Psychology. Volume 9 Pages 156-159.*
- Arthur, Jeffrey B.(2010). Effects of Human Resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover. *Journal of human research. Volume 37 Pages 670-687.*
- Blazovich, Janell L.(2013). Team Identity and Performance Based Compensation Effects on Performace. *Team Performance Management Volume 19 No 3/4 pp 153-184.*
- Boyd, Nancy G dan Concha R. Neeley.(2010). The Influence of Exececutive Compensation on Employee Behavior Trough Precipitating Event. *Journal of Managerial Issues Volume XXII No 4 winter 546-559.*
- Dharmawan, I Made Yusa.(2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar pada Tahun 2011. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana Volume 3 No 15.*
- Hijazi, Syed Tahir dan Bhatti, Komal Khalid.(2007). Determinants of Executive Compasation and Its Impact on Organizational Performance. *Journal Compesation and Benefits Review 39. Pp: 135.*
- Hunt, C Shane.(2012). The Emerging Influence of Compensation Plan Choice on Salesperson Organizational Identification and Perceived Organizational Support. *Journal of Leadership Accountability and Ethics Volume 9.*
- Ikawinarti, Yanik.(2011). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sido Jangkung di Siduarjo.
- Irene, Buigut Kibet K, dan Neddy C.(2015). Determinants of CEO Compensation Evidence from UK Public Limited Companies. *International Journal of Business and Management Volume 10 No 1.*
- James dan S Harvey.(2005). Economic examination of the effect of extrinsic compensation on intrinsic motivation and performance. *Journal of Economic Psychology. Volume 26, Issue 4 Pages 549–566.*
- John Meyer., E Backer Thomas dan Vandenberghe., Christian.(2004). Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology Volume 89, 991-1007.*
- Mahmud dan Supriyadi.(2007). Membangun Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi pada PT Astra Internasional di Semarang. *Jurnal Sumber Daya Manusia. Volume 26*
- Maria, Dina.(2012). Connection Between Job Motivation, Job Satisfaction and Work Performance in Romanian Trade Enterprise. *Volume 129-135.*

- Minor, Allen C.(2013). Compensation as a Contract for Employee Motivation in Healthcare. *American Journal of Management Volume 13*.
- Noya, Hana Wati.(2015). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau. *Volume 15*.
- Putra, Gede Prawira Utama.(2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja erhadap Kinerja Karyawan.*E-Journal Manajemen Universitas Undayana Volume 2 No 7*.
- Kuvaas, Bard.(2006).Work performance, affective commitment, and work motivation: the roles of pay administration and pay level. *Volume 27, Issue 3, Pp;365–385*.
- Roussel, Patrice dan Igalens Jacques.(2009).A Study of the Relationships between Compensation Package, Work Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior Vol. 20, No. 7 pp. 1003-1025*.