

Pengaruh Pemberian Motivasi Dalam Bentuk Honorarium Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kota Prabumulih

Rikkie Dekas^a

^aUniversitas Sumatera Selatan, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen.Indonesia.

Email: rikkie.dekas@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian -. *This study aims to identify and analyze motivation in the form of an honorarium to the improving employee performance at Dinas Sosial Kota Prabumulih.*

Desain penelitian – *The variables used in this study is given motivation and improving employee performance. The analytic technique used in this research is validity test, descriptive analysis, reliability test, and regression analysis*

Temuan – The effect of giving motivation in the salary form with the increasing of employment work at prabumulih city social service is the magnitude of the influence of 57.6%, while the remaining 42.4% is influenced by other factors. This states that motivation in the form of salary has a positive and significant effect on the performance of employees in the pre-city social service department. This means that the better the motivation of work that is owned by employees will provide good performance

Keterbatasan penelitian -.

Value –.

Keywords: given motivation and improving employee performance

PENDAHULUAN

Dinas Sosial Kota Prabumulih merupakan salah satu contoh organisasi yang menerapkan pemberian motivasi kerja, honorarium, pada karyawan yang memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi. Dengan adanya pemberian honorarium tersebut diharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan, dengan meningkatnya kinerja karyawan, diharapkan pelayanan terhadap masyarakat juga akan meningkat. Pelayanan yang baik terhadap masyarakat akan memberikan keuntungan bagi organisasi yang tidak hanya ekonomi, melainkan juga kepercayaan masyarakat terhadap Dinas Sosial Kota Prabumulih. Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi dan pemberian honorarium merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi. Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan ini. Maka Dinas Sosial Kota Prabumulih, dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut. Dari uraian latar belakang di atas maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Pemberian Motivasi Dalam Bentuk Honorarium Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kota Prabumulih. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah mengetahui pemberian motivasi dalam bentuk honorarium berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Prabumulih.

KAJIAN PUSTAKA

1. Konsep Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Secara umum, motivasi di dalam diri seseorang, mempunyai pengaruh secara langsung terhadap tindakan yang akan dilakukannya, karena motivasi merupakan sumber kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu yang dapat memuaskan keinginannya.

Menurut Sri Wiludjeng (2007) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mendasar dan merupakan salah satu factor penentu dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan menurut Robert L. Mathis (2001)

mendefinisikan motivasi sebagai hasrat yang terdapat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Dari definisi-definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan atau proses mempengaruhi karyawan untuk kemudian diarahkan pada perilaku kerja yang diinginkan organisasi sehingga baik tujuan pegawai maupun tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan dari motivasi sendiri menurut Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa

- 1) Meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya meningkatkan kinerjanya
- 3) Meningkatkan produktivitas karyawan
- 4) Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 6) Meningkatkan kehadiran karyawan

Berdasarkan hal tersebut di atas, jelas bahwa dalam setiap organisasi diperlukan motivasi kerja yang tinggi dari para karyawannya.

c. Faktor Motivasi

Menurut Siagian (2006) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah :

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu :

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

d. Metode Pemberian Motivasi Kerja

Ada dua metode motivasi menurut Hasibuan (2004), yaitu :

- 1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa dan lain sebagainya.

- 2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas organisasi meningkat.

Berdasarkan metode tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa di dalam memotivasi karyawan, kita harus mengetahui tentang apa yang dibutuhkan oleh para karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung di dalam pelaksanaan pekerjaannya dalam usaha pencapaian tujuan bersama.

e. Jenis-jenis Motivasi

Didalam memotivasi kinerja karyawan, pemimpin haruslah mengetahui

tentang sebab dan akibat dari adanya proses memotivasi kerja karyawan. Dibawah ini adalah jenis motivasi menurut Hidjrachman dan Husnan (2002) :

1) Motivasi Positif

Dalam motivasi positif, manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas standar. Dengan motivasi positif ini semangat kerja karyawan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, manajer memotivasi bawahan dengan standar, apabila bawahan tidak dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajer maka mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya kedua motivasi di atas sering digunakan oleh suatu organisasi. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap karyawan akan termotivasi diakibatkan adanya unsur positif dan negatif dari pemimpin.

f. Alat-alat Motivasi Kerja

Menurut Hidjrachman dan Husnan (2002) alat-alat motivasi yang diberikan kepada bawahan yaitu :

1) Motivasi Material

Motivasi material adalah motivasi yang bersifat materil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan. Yang termasuk motivasi material adalah yang berbentuk uang dan barang-barang.

2) Motivasi Nonmaterial

Motivasi Nonmaterial adalah motivasi yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk nonmaterial adalah penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar, dan sejenisnya.

g. Indikator Pengukuran Motivasi Kerja

Indikator – indikator motivasi menurut Mas'ud (2004) antara lain :

1) Peduli dengan pekerjaan

Dapat dilihat sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

2) Pekerjaan sangat menyenangkan

Yaitu sejauh mana kartawan merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan dn tidak menganggap pekerjaan sebagai beban.

3) Pekerjaan menantang

Yaitu karyawan menyukai tantangan dalam pekerjaan dan menjadikan tantangan tersebut sebagai motivasi untuk berkompetisi.

4) Pekerjaan memberikan kesempatan untuk belajar

Yaitu sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.

5) Motif berdasarkan uang

Sebagian orang menempatkan faktor upah atau gaji sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Upah atau gaji yang tinggi dipandang sebagai faktor yang dapat mempertinggi moral kerja.

6) Kesesuaian pekerjaan

Adalah keselarasan antara skil atau kemampuan karyawan, tingkat pendidikan dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

7) Tanggung jawab

Adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya

2. Konsep Honorarium

a. Pengertian Honorarium

Selain upah dan gaji yang diterima oleh setiap karyawan, masih terdapat kompensasi lain yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan yaitu berupa honorarium. Honorarium dipengaruhi oleh adanya prestasi kerja yang optimal, dimana alat ukur yang digunakan adalah hasil kerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan dan telah dicapai setiap periode tertentu. Menurut Davis (2000) menyatakan "Honorarium merupakan pendapatan diluar gaji pokok yang diberikan kepada pegawai yang berhasil mencapai standar kerja yang ditentukan". Sedangkan menurut Martoyo (2000) yaitu "Pengungkapan honorarium dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan oleh kinerja".

Berdasarkan pendapat diatas, honorarium merupakan imbalan diluar gaji yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi atau bekerja diatas standar yang telah ditentukan oleh organisasi sebagai balas jasa atau dengan kata lain honorarium dibayarkan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kinerja yang berdasarkan kepada prinsip adil dan layak serta memenuhi kebutuhannya, sehingga karyawan merasa puas atas balas jasa yang diberikan organisasi

Tujuan honorarium adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yang dapat meningkatkan prestasi dan produktivitasnya dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial yang melebihi upah atau gaji dasar. Bagi mayoritas karyawan, imbalan berupa uang masih merupakan alat motivasi yang kuat. Rencana-rencana honorarium dimaksudkan untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan akan efisiensi produksi.

b. Bentuk-Bentuk Honorarium

Menurut Hariandja (2002) bentuk-bentuk honorarium adalah :

- 1) *Piece rate plan*. Adalah honorarium yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan seseorang.
- 2) *Production bonus*. Adalah tambahan upah yang diterima akibat hasil kerja melebihi standar yang ditentukan.
- 3) *Commission*. Adalah honorarium yang diberikan untuk mengkomodasi para pekerja yang memiliki unjuk kerja yang tinggi dilihat dari aspek produktivitas pekerja yang telah berpengalaman/senior.
- 4) *Curve*. Adalah insentif yang diberikan untuk mengkomodasikan para pekerja yang memiliki unjuk kerja yang tinggi dilihat dari aspek produktivitas pekerja yang telah berpengalaman/senior.
- 5) *Merit raisis*. Adalah kenaikan honorarium sesudah penilaian unjuk kerja, kenaikan ini biasanya diputuskan oleh pimpinan pekerja, seringkali dengan kerjasama dengan pimpinan yang lebih tinggi.
- 6) *Pay-for-knowledge/pay-fo-skill compensation*. Adalah pemberian honorarium yang didasarkan bukan pada apa yang dikerjakan oleh seseorang akan menghasilkan produk nyata, tetapi pada apa yang dapat dilakukan untuk organisasi melalui pengetahuan yang diperoleh, yang diasumsikan mempunyai pengaruh besar dan penting bagi organisasi.
- 7) *Nonmonetary incentive*. Adalah honorarium berupa fasilitas kerja seperti mobil dinas dan rumah dinas yang diberikan kepada seorang karyawan akibat kinerja yang diperoleh.
- 8) *Honarium eksekutif*. Adalah bonus yang diberikan kepada para manajer atau para eksekutif atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi.

c. Jenis-jenis Honorarium

Menurut Siagian (2007) jenis-jenis honorarium terbagi menjadi dua kategori yaitu:

1) **Finansial Honorarium**

Yaitu honorarium dalam bentuk uang yang biasanya diberikan dalam bentuk upah atau gaji, honorarium ini diberikan karena karyawan dapat melampaui batas pekerjaan yang seharusnya diselesaikan

2) **Non Finansial Honorarium**

Yaitu honorarium yang diberikan bukan dalam bentuk uang atau yang tidak dapat dinilai dengan uang. Biasanya honorarium ini akan diberikan dalam bentuk suatu penghargaan, dimana penghargaan ini akan memberikan kepuasan kepada yang mendapatkan.

Baik finansial honorarium maupun non finansial honorarium masing-masing memegang peranan dalam memberikan dorongan yang memungkinkan pegawai memberikan kinerjanya secara optimal. Honorarium yang dituliskan diatas dimaksud untuk menahan tenaga kerja yang potensial supaya tetap loyal pada perusahaan karena tenaga kerja yang potensial adalah asset yang berharga bagi organisasi.

d. Indikator Pengukuran Honorarium

Menurut sarwoto (2010) indikator pengukuran honorarium adalah :

- 1) Keadilan internal honorarium, yaitu keadilan pemberian honorarium yang berupa bonus, komisi, profit sharing, kompensasi dan sebagainya
- 2) Keadilan eksternal honorarium, yaitu keadilan pemberian honorarium yang berupa pemberian tanda jasa, pemberian promosi (kenaikan jabatan ataupun pangkat), ucapan terimakasih (secara formal maupun non formal)
- 3) Keadilan internal tunjangan, yaitu keadilan pemberian tunjangan yang berupa, pemberian jaminan kesehatan, jaminan sosial, tunjangan profesi, tunjangan fungsional dan sebagainya
- 4) Keadilan eksternal tunjangan, yaitu keadilan pemberian tunjangan yang berupa, fasilitas koantor, promosi jabatan dan sebagainya
- 5) Keadilan honorarium non finansial, yaitu keadilan pemberian honorarium yang berupa pujian, ucapan terimakasih, penghargaan terhadap karyawan dan sebagainya.

3. Konsep Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job perform yang berarti prestasi kerja/prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara (2005) “Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan”. Menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu cara/metode kerja yang dilakukan oleh setiap pekerja, dengan menggunakan sumber daya yang terbatas untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan membandingkan sasaran yang ingin dicapai dengan hasil nyata yang dicapai setelah pekerjaan tersebut selesai dikerjakan

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan organisasi.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam organisasi modern, penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya (Simamora, 2001).

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Duraikan oleh Hasibuan (2012) bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa
- 2) Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam suatu organisasi

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2005) manfaat penilaian kinerja adalah:

- 1) Manfaat bagi pegawai yang dinilai antara lain :
 - a) Meningkatkan motivasi
 - b) Meningkatkan kepuasan kerja
 - c) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
 - d) Adanya kesempatan berkomunikasi keatas
 - e) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
- 2) Manfaat bagi penilai antara lain :
 - a) Meningkatkan kepuasan kerja
 - b) Kesempatan mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pegawai
 - c) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer maupun pegawai
 - d) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan
 - e) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan
- 3) Manfaat bagi perusahaan antara lain :
 - a) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
 - b) Meningkatkan kualitas komunikasi
 - c) Meningkatkan motivasi pegawai secara keseluruhan
 - d) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan

e. Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Veithzak Rivai (2005) indikator penilaian kerja pegawai terbagi menjadi tujuh, yaitu :

- 1) Kuantitas Kerja
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- 2) Standar Kualitas Karyawan
Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas atau pun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas
- 3) Efisiensi Karyawan
Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
- 4) Karyawan Memegang Standar Profesional yang Tinggi
Seorang profesional diukur dengan kualitas teknis dan kualitas moral harus menundukkan diri pada sebuah mekanisme kontrol berupa kode etik yang dikembangkan dan disepakati bersama didalam sebuah organisasi.
- 5) Kemampuan Pegawai Melaksanakan Pekerjaan Inti
Kemampuan pegawai untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan
- 6) Kreativitas Karyawan Dalam Melaksanakan Pekerjaan Utamanya
Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan lebih berdaya guna dan berhasil guna
- 7) Usaha yang Lebih Keras

Karyawan membutuhkan usaha yang lebih keras untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya agar sesuai dengan standar kerja yang diinginkan organisasi.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Pemberian Honorarium terhadap Kinerja

Pemberian honorarium kepada karyawan merupakan alat untuk memberikan rangsangan kepada karyawan untuk memberikan potensi yang dimilikinya kepada organisasi, sehingga tujuan organisasi akan tercapai hal ini berdasar dari meningkatnya kinerja karyawan yang dimilikinya, terwujud kinerja yang optimal tidak dapat dipisahkan dari adanya titik temu tujuan antara tujuan karyawan dengan tujuan organisasi.

Notoadmojo (2009) kebanyakan orang berpendapat bahwa gaji dan honorarium adalah alat yang paling ampuh untuk meningkatkan motivasi kerja, dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja pegawai disuatu organisasi kerja. Panggabean (2004) fungsi utama dari pemberian honorarium adalah memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai. Honorarium menjamin bahwa pegawai akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi

A. Penelitian Terdahulu

1. Mahardhika (2013), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada Pt. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). Objek yang diteliti adalah karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Alasannya karena Karyawan dapat sepenuhnya melakukan apa yang ingin karyawan lakukan tanpa adanya batasan pencitraan dirinya dihadapan lingkungan yang baru. Karyawan tersebut akan merasa nyaman bahkan di dalam lingkungan yang baru. Hasil penelitian ini didukung dari sebagian jawaban responden menyatakan setuju pada item senang melakukan pekerjaan, tertantang pada pekerjaan apabila semakin tinggi tingkat kesulitannya, mengerjakan pekerjaan yang bersifat baru, menggunakan potensi dan kemampuan yang dimiliki, tidak pernah menghindar dari perusahaan, mengembangkan kreatifitas dalam bekerja, dan memberikan masukan penting.
2. Mazura (2012), Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Studi kasus pada badan kepegawaian daerah kabupaten Bengkalis), Objek yang diteliti dalam tugas akhir ini ialah: Seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 50 orang. Populasi dalam penulisan ini adalah seluruh pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis. Dimana pada penelitian ini diambil berjumlah 50 orang yang dapat dijadikan sampel. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah All Sampling. Maka dapat disimpulkan bahwa, Apabila Pengaruh Honorarium meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,194 satuan. Atau bisa juga dikatakan bahwa, apabila pengaruh honorarium meningkat 1% maka Kinerja pegawai negeri sipil akan meningkat sebesar 0,194%. Maka ada pengaruh honorarium dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Fauzia (2012), Pengaruh Honorarium dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Marga Balai Besar Wilayah I Bandar Lampung, alat analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif, bahwa berdasarkan persamaan regresi maka ada pengaruh honorarium dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Wilayah I Bandar Lampung.

METODE PENELITIAN

A. Unit Penelitian

Meneliti Pengaruh Pemberian Motivasi Dalam Bentuk Honorarium Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kota Prabumulih. Penelitian dilakukan kepada seluruh jajaran staff Dinas Sosial Kota Prabumulih yang beralamat di lantai 8 Jalan Jend. Sudirman Km.12 Kelurahan Sindur Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih. Kode Pos 31141.

B. Teknik Pengambilan Sampel

Pada bagian populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah terdaftar pada Dinas Sosial Kota Prabumulih, sedangkan untuk sampel penelitian langsung dari respon yang ada pada Dinas Sosial Kota Prabumulih. Penjelasan lebih lanjut akan dijelaskan dibawah ini :

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Dinas Sosial Kota Prabumulih yang berjumlah 40 orang

2. Sampel

Adapun prosedur pengambilan sampel menggunakan teknik sensus yaitu mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel atau responden dalam penelitian ini. Sampling jenuh menurut Sugiyono (2014), adalah teknik penentuan sampel apabila anggota populasi digunakan sebagai sampel, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel di dalam penelitian ini berjumlah 40 orang yang terdiri dari bidang

| No | Jabatan | Jumlah |
|----|--|-----------|
| 1 | Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial | 1 |
| | a. Seksi Perlindungan Sosial Korban Bencana Alam | 4 |
| | b. Seksi Perlindungan dan Jaminan Sosial Keluarga | 3 |
| | c. Seksi Perlindungan Sosial Korban Bencana Sosial | 4 |
| 2 | Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi | 1 |
| | a. Seksi Rehabilitasi Sosial, Tuna Sosial, Korban Tindak Kekerasan dan Perdagangan Orang | 2 |
| | b. Seksi Rehebitasi dan Pelayanan Perlindungan Anak dan Lansia | 2 |
| | c. Seksi Rehabilitasi dan Pelayanan Penyandang Disabilitas | 2 |
| 3 | Bidang Pemberdayaan Sosial | 1 |
| | a. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan Sosial | 2 |
| | b. Seksi Pemberdayaan Potensi Kesetiakawanan dan Restorasi Sosial | 2 |
| | c. Seksi Pemberdayaan Perorangan dan Keluarga | 1 |
| 4 | Bidang Penanganan Kemiskinan | 1 |
| | a. Seksi Penangan Kemiskinan Perkotaan | 1 |
| | b. Seksi Pendampingan dan Pemberdayaan Fakir Miskin | 2 |
| | c. Seksi Penanganan Kemiskinan Pedesaan | 1 |
| 5 | Sub Bagian Kepegawaian | 4 |
| 6 | Sub Bagian Keuangan | 3 |
| 7 | Sub Penyusunan Program dan Pengolahan Data | 2 |
| | Total | 40 |

Tabel 3.1 Sampel data

C. Data yang digunakan

Dalam melaksanakan penelitian yang beerhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini maka data yang digunakan adalah:

1. Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri secara langsung oleh peneliti dari objek yang diteliti oleh perorangan maupun oleh suatu organisasi. Data primer diperoleh dari hasil observasi yaitu dimana peneliti melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian yaitu karyawan Dinas Sosial Kota Prabumulih dengan mengamati, mendengar serta mencatat data dan informasi yang dibutuhkan dengan permasalahan yang dihadapi dan kuisisioner yaitu mengumpulkan data dari karyawan sebagai sampel dengan menggunakan daftar pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang telah diolah dan diperoleh dari buku-buku, arsip yang dimiliki instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Data sekunder berupa jumlah karyawan, tingkat absensi dan profit organisasi sehingga penelitian ini tidak menyimpang dari maksud dan tujuan dari penulisan penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara yang dilakukan dengan jalan mengadakan pengamatan melalui tanya jawab langsung dengan karyawan yang ada hubungannya dengan tujuan untuk mendapatkan keterangan mengenai data yang diperlukan untuk penulisan penelitian ini.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yang dilakukan melalui pengambilan data atau catatan yang ada di instansi dan melengkapi data yang didapat dari perusahaan dengan melihat atau mempelajari buku-buku yang berisi informasi yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas.

3. Angket / Kuesioner

Dilakukan dengan membagikan angket berupa daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan data-data yang diperlukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di Dinas Sosial Kota Prabumulih.

E. Metode Analisis

Seluruh data yang dikumpulkan dari lapangan yang berasal dari seluruh daftar pertanyaan kemudian ditabulasikan sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Adapun analisis yang dibutuhkan dalam penelitian ini berdasarakan tujuan hipotesis, untuk menguji Pengaruh Pemberian Motivasi Dalam Bentuk Honorarium Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kota Prabumulih digunakan:

1. Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2013) instrumen penelitian harus memenuhi persyaratan keabsahan (*validity*) dan keterandalan (*reliability*). Prinsip keabsahan dapat dipenuhi bila instrumen (*alat*) tersebut mengukur sesuatu yang harus diukur. Prinsip keandalan dapat dipenuhi bila instrumen tersebut dapat menghasilkan data yang stabil dan konsisten secara tidak berfluktuasi dan terkontaminasi (*bias*) oleh waktu dan tempat.

a. Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan katalain uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan alat ukur (instrumen) yang digunakan dalam mengukur variabel yang akan diukur. Dalam penelitian ini, variabel konseptual yang akan diukur adalah karakteristik pekerjaan, komitmen kerja, dan kepuasan kerja. Uji validitas instrumen dalam penelitian ini digunakan taraf kepercayaan (*significance level*) sebesar $\alpha = 0,05$. Suatu instrumen dikatakan valid jika telah memenuhi syarat minimal atau sebesar 0,3 (Solimun 2002)

b. Reabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Suatu kuesioner di katakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan taraf kepercayaan (*significance level*) sebesar (*Cronbach Alpha*) $\alpha = 0,005$. Makin kecil kesalahan pengukuran maka reliabel alat pengukur dan sebaliknya. Beberapa kesalahan pengukuran dapat diketahui dan nilai korelasi antara hasil pengukuran pertama, kedua dan ketiga. Bila nilai korelasi (*r*) dikuadratkan maka hasilnya disebut koefisien regresi yang menampakkan petunjuk besar kecil hasil pengukuran sebenarnya. Semakin tinggi angka korelasi maka semakin besar nilai koefisien determinasi dan semakin rendah kesalahan pengukuran.

2. Regresi Linier Sederhana

Untuk analisis kuantitatif digunakan analisis linier sederhana yaitu analisis untuk mengetahui atau meramalkan suatu variabel yakni pengaruh kepemimpinan terhadap Pengaruh Pemberian Motivasi Dalam Bentuk Honorarium Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kota Prabumulih. Dalam bentuk persamaan regresi linier sederhana dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

X = Motivasi Kerja Dalam Bentuk Honorarium (variabel dependen)

Y = Kinerja Karyawan (variabel independen)

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Faktor-faktor lain

3. Koefisien Regresi

Untuk melihat seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terkait maka perlu diketahui nilai koefisien regresi atau penentuan R^2 . Nilai R^2 ini berkisar antara 0 – 1, semakin mendekati 1 nilai R^2 tersebut berarti semakin besar variabel independen mampu menerangkan variabel dependen. Analisis terhadap nilai *R-square* (R^2) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X) dapat menerangkan hubungan perubahan variabel terikat (Y). Sifat-sifat *R-square* sangat dipengaruhi oleh banyak variabel bebas dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar *R-square*.

4. Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, hal ini dilakukan untuk menguji pengaruh pemberian motivasi dalam bentuk honorarium terhadap peningkatan kinerja karyawan di Dinas Sosial Kota Prabumulih, penjabarannya sebagai berikut :

a. Formulasi H_0 dan H_1

1) H_0 : $b = 0$, Tidak ada pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja pada karyawan di lingkungan Dinas Sosial Kota Prabumulih

2) H_1 : $b \neq 0$, Terdapat pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja pada karyawan di lingkungan Dinas Sosial Kota Prabumulih

b. Level of signifikan (α) = 0.05

c. Kriteria pengujian :

a. H_0 diterima jika $\text{Sig } t \geq 0,05$

b. H_0 ditolak jika $\text{Sig } t \leq 0,05$

d. Kesimpulan: Menerima atau menolak H_0

F. Definisi Operasional Variabel

Menurut Marzuki (2012) variabel adalah sekumpulan satu set data yang nilainya bervariasi. Setiap variabel harus dapat dijelaskan secara konseptual oleh sejumlah teori ilmiah. Dalam penelitian ini diajukan dua variabel yaitu variabel independen atau variabel bebas (X) yaitu Pemberian Motivasi Dalam Bentuk Honorarium dan variabel dependen atau variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Sedangkan definisi operasional adalah konsep secara teoritis yang digunakan oleh peneliti untuk menggunakan variabel yang diteliti.

Variabel dalam penelitian ini ada dua, yaitu variabel independen atau variabel bebas yang selanjutnya dinyatakan dengan simbol (X) dan variabel dependen atau terkait yang selanjutnya dinyatakan dengan simbol (Y).

Tabel 3.2 Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi Operasional | Indikator |
|----|--|---|---|
| 1 | Pemberian Motivasi Dalam Bentuk Honorarium (X) | Tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batas-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan internal honorarium 2. Keadilanehternal honorarium 3. Keadilan internal tunjangan 4. Keadilanehternaltunjangan 5. Keadilan honorarium non tunjangan |

| No | Variabel | Definisi Operasional | Indikator |
|----|---------------------|---|--|
| 2 | KinerjaKaryawan (Y) | Dorongan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu, yang diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Standar kualitas karyawan 3. Efisiensi karyawan 4. Karyawan memegang standar profesional yang tinggi 5. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan inti 6. Kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan utamanya 7. Usaha yang lebih keras |

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

a. Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan kepada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan. Dalam hal ini instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono 2008). Penelitian ini menggunakan pengukuran dengan melihat output Pearson *Correlation*. Uji validitas instrumen dalam penelitian ini digunakan taraf kepercayaan (significance level) Dengan kriteria jika nilai sig. (2-tailed) pada total skor kontruk $< 0,05$ item pertanyaan – pertanyaan dikatakan valid jika telah memenuhi syarat.

a.1 Variabel Motivasi Dalam Bentuk Honorarium (X)

Hasil uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment dengan menggunakan < 0.05 dalam program SPSS 23. Dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada 40 orang responden ternyata Variabel Motivasi Dalam Bentuk Honorarium tidak ada yang tidak valid. Item yang valid membuktikan dalam pengujian ini dapat direspon dan dimengerti dengan baik oleh 40 karyawan Dinas Sosial Kota Prabumulih karena adanya keterkaitan item per item pertanyaan mengenai Motivasi Dalam Bentuk Honorarium.

a.2 Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada 40 orang responden ternyata Variabel KinerjaKarya tidak ada yang tidak valid. Item yang valid membuktikan di Dinas

Sosial Kota Prabumulih karena adanya keterkaitan item per item pertanyaan mengenai Motivasi Dalam Bentuk Honorarium

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali (2014). Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan $> Cronbach's Alpha 0,6$. Dari hasil analisis uji reliabilitas kepada 40 responden yaitu karyawan Dinas Sosial Kota Prabumulih di dapat nilai *Cronbach's Alpha* Variabel Motivasi Dalam Bentuk Honorarium (X) sebesar 0,999 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1.000 dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa butir – butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

C. Analisis Deskriptif

Pengujian persyaratan analisis yaitu pengujian hipotesis yang menguji pengaruh Motivasi Dalam Bentuk Honorarium Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Sosial Kota Prabumulih

a. Variabel Motivasi Dalam Bentuk Honorarium (X)

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Dalam Bentuk Honorarium (X)

| | | Motivasi Dalam Bentuk Honorarium (X) |
|----------------|---------|--------------------------------------|
| N | Valid | 40 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 40.3250 |
| Median | | 40.0000 |
| Std. Deviation | | 3.77840 |

N adalah jumlah data yang valid (sah untuk diproses) adalah 40 data, sedangkan yang hilang (*missing*) nol. Berarti semua data siap di proses. Mean atau rata – rata skor adalah 40.3250 dengan *standard error of mean* 0.59742 adalah untuk memperkirakan besar rata-rata populasi. Median adalah titik tengah data jika diurutkan dan dibagi dua sama besar. Angka median 40.0000 menunjukkan bahwa 50% skor Motivasi dalam bentuk honorarium adalah 40.0000 ke atas dan 50% adalah 40.0000 ke bawah. Penyebaran data terhadap rata-rata dimana *Standard deviation* 3.77840 dan *Variance* 14.276, perbedaan angka maksimum dan minimum menggambarkan sebaran data. Makin kecil selisihnya makin baik karena data tidak terlalu berfluktuasi, dapat dilihat pada nilai maksimum 48.00 dan minimum 32.00 sedangkan Sum merupakan jumlah dari semua data yang diproses yaitu 1613.00.

b. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| | | Kinerja Karyawan (Y) |
|----------------|--|----------------------|
| N | | 40 |
| Missing | | 0 |
| Mean | | 41,4000 |
| Median | | 41,0000 |
| Std. Deviation | | 3,71276 |

N adalah jumlah data yang valid (sah untuk diproses) adalah 40 data, sedangkan yang hilang (*missing*) nol. Berarti semua data siap di proses. Mean atau rata – rata skor adalah 41,4000 dengan *standard error of mean* 0,58704 adalah untuk memperkirakan besar rata-rata populasi. Median adalah titik tengah data jika diurutkan dan dibagi dua sama besar. Angka median 41,0000 menunjukkan bahwa 50% skor Motivasi dalam bentuk honorarium adalah 41,0000 ke atas dan 50% adalah 41,0000 ke bawah.

Penyebaran data terhadap rata-rata dimana *Standard deviation* 3,71276 dan *Variance* 13,785 perbedaan angka maksimum dan minimum menggambarkan sebaran data. Makin kecil selisihnya makin baik karena data tidak terlalu berfluktuasi, dapat dilihat pada nilai maksimum 49,00 dan minimum 34,00 sedangkan Sum merupakan jumlah dari semua data yang diproses yaitu 1656,00.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang membahas tentang Pengaruh Pemberian Motivasi Dalam Bentuk Honorarium Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kota Prabumulih. Variabel independen yang digunakan adalah Pengaruh Pemberian Motivasi Dalam Bentuk Honorarium dan dependen Kinerja Karyawan. Analisis dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana dengan program SPSS 23. Diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data seperti yang disajikan pada tabel terdahulu. Persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 18,166 + 0,576 X + e$
 - a. Bearti bila tanpa adanya variabel pemberian motivasi dalam bentuk honorarium, maka peningkatan kinerja karyawan sebesar 18,116
 - b. Nilai koefisien 18,166 menunjukkan adanya (X) Motivasi Dalam Bentuk Honorarium maka besarnya (Y) Kinerja Karyawan sebesar 18,166
 - c. Nilai koefisien 0,344 + 576, tanda (+) menunjukkan hubungan (X) Motivasi Dalam Bentuk Honorarium dengan (Y) Kinerja Karyawan adalah positif, atau jika variabel X dinaikan sebesar 1 %, maka Y naik sebesar 57,6%
2. Nilai korelasi atau hubungan variabel dependen dan variabel independen sebesar 586^a. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pemberian Motivasi Dalam Bentuk Honorarium dengan variabel peningkatan Kinerja Karyawan adalah kuat dan R nya > 0,5
3. Angka *R square* atau koefisien regresi adalah 0,344 artinya bahwa 344 atau 34,4 % variabel peningkatan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pemberian motivasi dalam bentuk honorarium.
4. Pengaruh Pemberian Motivasi Dalam Bentuk Honorarium Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kota Prabumulih besarnya pengaruh sebesar 57,6 % sedangkan sisanya sebesar 42.4 % dipengaruhi oleh faktor lain. Ini menyatakan bahwa Motivasi Dalam Bentuk Honorarium berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial Kota Prabumulih. Artinya semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan memberikan kinerja yang baik pula.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang kedepannya diharapkan dapat bermanfaat bagi Dinas Sosial Kota Prabumulih maupun bagi pihak – pihak lain. Adapun beberapa saran yang diberikan oleh penulis yaitu:

1. Diharapkan pihak Dinas Sosial Kota Prabumulih bisa dan mampu mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Honorarium, karena Honorarium memiliki pengaruh yang dominan dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan, diantaranya yaitu dengan memberikan bonus diluar gaji karyawan, memberikan pujian atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik oleh karyawan, memberikan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan yang berkompeten untuk dapat lebih mengembangkan ide-ide kreatif dalam memajukan kantor Dinas Sosial Kota Prabumulih, memberikan pembagian keuntungan kepada karyawan yang berprestasi dalam arti mampu memperoleh hasil diluar atau melebihi dari harapan Dinas Sosial Kota Prabumulih.
2. Karena variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka diharapkan hasil dari penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel – variabel yang lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah digunakan dalam penelitian ini. Variabel yang

dikembangkan adalah faktor kemampuan (*ability*) seperti kemampuan intelektual serta fisik. Hal tersebut dapat dijadikan variabel tambahan untuk penelitian selanjutnya sehingga hasil penelitian pengaruh kinerja karyawan akan semakin membaik

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Bénabou, R., & Tirole, J. (2003). "Intrinsic and Extrinsic Motivation." *The Review of Economic Studies*, 70(3): 489-520.
- David L. Goetsch dan Stanley B. Davis. (2002). *Pengantar Manajemen Mutu 2*, Ed. Bahasa Indonesia, Jakarta: PT. Prenlindo
- Drs. Nalom Siagian, M. M. 2013, *Pengaruh Iklim Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Kawasan Industri*. Medan (Laporan Penelitian) Universitas HKBP NOMENSEN, diakses 27 nov 2016
- Fauzia 2012, *Pengaruh Honorarium dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Marga Balai Besar Wilayah I Bandar Lampung*, Penelitian, Universitas Negeri Lampung
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. ke-3. Cet. Pertama. STIE-YKPN: Yogyakarta.
- Heidjrachman dan Suad, Husnan, 2002, *Manajemen Personalialia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE), Yogyakarta.
- Koko Sujatmoko, 2007, *Pengaruh insentif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Daerah Operasional Pemasaran Dunkin Donuts Cabang Arteri Jakarta*, Tesis, USU Repository.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE – Jogjakarta
- Mathis.L.Robert. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua
- Mazura. 2012, *Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Studi kasus pada badan kepegawaian daerah kabupaten Bengkalis)* Penelitian. Universitas Riau.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Panggabean, S., Mutiara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Rangga Mahardhika. 2013 , *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada Pt. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)* Penelitian. Universitas Brawijaya Malang.
- Sadili Samsuddin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia: Bandung.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara,
- Siagian, Sondang P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara,
- Bilson, Simamora. (2001). *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*. Edisi pertama. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sri Wiludjeng SP. 2007. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV ALFABETA. *Aplikasi Program SPSS*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Uma Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Utomo, Sulistyو Budi. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya (STESIA).
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

TENTANG PENULIS

Rikkie Dekas, lahir di Palembang 04 Januari 1979. Pendidikan terakhir saya adalah Master Manajemen pada Universitas Bina Darma Palembang tahun 2013. Saya bekerja sebagai dosen tetap pada STIM AMKOP Palembang (sekarang Universitas Sumatera Selatan) pada tahun 2014 sampai dengan sekarang, dan saya telah bergelar AA (Asisten Ahli). Penulis tertarik pada topik yang berhubungan dengan pengelolaan keuangan. Penulis telah menerbitkan jurnal tentang “Analisis Kinerja Madrasah Tsanawiyah Negeri Prabumulih dalam mengelola Keuangan Sekolah ” dan “Analisis Pemberian Kredit Terhadap Non Performing Loan (Studi kasus PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir”, Email penulis: rikkie.dekas@gmail.com