

## PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN MELALUI PENGUATAN KOMPENSASI (STUDI PADA PT TREX NUSA WISATA)

Mery Sulianty H. Sitanggang  
Dosen Tetap Politeknik Mandiri Bina Prestasi

### ABSTRAK

Kompensasi adalah salah satu fungsi yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang sensitif dalam hubungan kerja. Tujuan pemberian kompensasi adalah pengakuan atas prestasi, meningkatkan kinerja dan juga mempertahankan karyawan yang ada. Oleh karena itu, perhatian organisasi untuk mengatur kompensasi yang rasional dan adil sangat penting dilaksanakan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun metode pengambilan data yang dilakukan melalui peninjauan secara langsung ke lokasi, wawancara, studi pustaka dan studi dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan sudah sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) Kota Medan Tahun 2015. Namun kenyataannya karyawan merasa belum terpuaskan karna bonus Tunjangan Hari Raya yang diterima masih rendah sehingga berpengaruh kepada prestasi kerja karyawan.

**Kata kunci:** *kompensasi, prestasi kerja, karyawan*

### 1. PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Departemen personalia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan sangat penting. Tidak hanya pemberian kompensasi yang merupakan salah satu tugas paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti, baik bagi karyawan maupun organisasi.

Ada yang beranggapan bahwa dengan melaksanakan kompensasi minimum sudah merasa memenuhi ketentuan kompensasi yang berlaku, sehingga mereka berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan kompensasi pekerja.

Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan kepada karyawan atas pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah mereka berikan kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara adil, layak dan wajar. Bila pemberian kompensasi diberikan secara benar maka para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara adil dan layak sangat diperlukan karna hal ini akan membuat karyawan tertarik untuk bekerja dan berusaha untuk memajukan organisasi.

PT Trex Nusa Wisata Medan kompensasi yang diterima oleh para karyawan sudah memenuhi Upah Minimum Regional (UMR) Kota Medan yaitu Rp. 1.650.000 (satu juta enam ratus lima puluh ribu rupiah). Tetapi hal ini belum bisa membuat para karyawan merasa terpuaskan karna ada karyawan yang merasa bonus Tunjangan Hari Raya yang diberikan masih rendah. Karyawan sudah memenuhi Upah Minimum Regional (UMR) Kota Medan yaitu Rp. 1.650.000 (satu juta enam ratus lima puluh ribu rupiah). Tetapi hal ini belum bisa membuat para karyawan merasa terpuaskan karna ada karyawan yang merasa bonus Tunjangan Hari Raya yang diberikan masih rendah.

Pada PT Trex Nusa Wisata Medan, prestasi kerja sangat dijaga dengan baik karna prestasi kerja yang baik mempunyai dampak yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan tidak terlepas dari bagaimana seorang karyawan dapat memahami, mengenal dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab serta konsistennya karyawan terhadap perusahaan.

#### 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang ada pada latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan

masalah sebagai berikut “Prestasi Kerja Karyawan dapat ditingkatkan melalui penguatan Kompensasi”

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Peranan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Trex Nusa Wisata Medan.

## 2. LANDASAN TEORITIS

### 2.1 KOMPENSASI

#### a. Tujuan Pemberian Kompensasi

Dilihat dari tujuannya, Hasibuan (2012 : 121), membagi 8 (delapan) tujuan pemberian kompensasi yaitu:

##### 1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

##### 2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

##### 3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

##### 4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

##### 5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena tun-over relatif kecil.

##### 6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

##### 7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

##### 8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

#### b. Azas Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan, menurut Hasibuan (2012 : 122).

### 2.2 Prestasi Kerja

#### a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013 : 67), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu:

##### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality, artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

##### 2. Motivasi

Ini terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Simanjuntak (Widodo, 2015 : 133), prestasi kerja dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor, yaitu:

- Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

#### b. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya “like dan dislike”, darai penilai, agar obejektivitas penilai dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini penting, karna dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan keputusan

personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut.

Menurut Subekhi dan Jauhar (2012 : 172), “penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan”.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Subyek dan Obyek Data

Dalam melakukan penelitian, penulis terlebih dahulu menentukan subjek dan objek penelitian. Adapun subjek penelitian yang dibuat penulis adalah mengenai kompensasi pada PT Trex Nusa Wisata Medan. Adapun objek penelitian ini adalah pegawai PT Trex Nusa Wisata Medan.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam sebuah penelitian, data merupakan bagian yang sangat penting karna melalui data yang akan diolah dapat menghasilkan informasi yang dibutuhkan. Apabila data diolah dengan benar, maka akan menghasilkan data yang benar pula. Sebaliknya, jika pengambilan data salah, maka informasi yang dihasilkan juga salah.

Adapun jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian adalah:

- a. Data Primer. Penulis memperoleh data melalui wawancara.
- b. Data sekunder. Data ini diambil dari luar kantor PT Trex Nusa Wisata Medan, seperti bukubuku, internet dan sebagainya yang berhubungan dengan peranan kompensasi dan prestasi kerja karyawan. buku, internet dan sebagainya yang berhubungan dengan peranan kompensasi dan prestasi kerja karyawan.

#### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara
2. Observasi
3. Studi Pustaka
4. Studi Dokumentasi

Penulis melakukan pengumpulan data pendukung yang diperoleh secara langsung seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan Job Description karyawan PT Trex Nusa Wisata.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.2 Hasil

##### 4.2.1 Tujuan dan Manfaat Pemberian Kompensasi

Adapun tujuan pemberian kompensasi pada PT Trex Nusa Wisata Medan adalah untuk

menghargai prestasi kerja karyawan, menjaga stabilitas karyawan dan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Manfaat dari pemberian kompensasi yang ada pada PT Trex Nusa Wisata Medan adalah untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja.

##### 4.2.2 Azas Kompensasi

Azas kompensasi yang dilakukan pada PT Trex Nusa Wisata Medan adalah azas adil dan layak. Azas adil yaitu, dimana PT Trex Nusa Wisata Medan memberikan kompensasi yang sama untuk pekerjaan dan posisi yang sebanding, pemberian kompensasi berdasarkan prestasi kerja karyawan. Sedangkan azas layak adalah kompensasi yang diberikan tersebut dapat memenuhi kebutuhan karyawan pada tingkat normatif.

##### 4.2.3 Metode Pemberian Kompensasi

Metode pemberian kompensasi (reward) pada PT Trex Nusa Wisata Medan memakai metode jamak, dimana dalam penetapan gaji pokok seorang karyawan didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, pengalaman kerja, posisi jabatan dan lama masa kerja karyawan di perusahaan tersebut. Pengalaman kerja, posisi jabatan dan lama masa kerja karyawan di perusahaan tersebut.

##### 4.2.4 Metode Pembayaran Upah

Metode pembayaran upah atau dikenal juga sebagai sistem pembayaran upah pada PT Trex Nusa Wisata Medan adalah sistem waktu dan premi. Sistem waktu adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya, sedangkan upah premi adalah pemberian hadiah atau bonus seperti pemberian tunjangan bagi karyawan yang berprestasi.

##### 4.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi atau upah pada PT Trex Nusa Wisata Medan adalah tergantung banyaknya target yang dicapai serta masa kerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

##### 4.2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Pada PT Trex Nusa Wisata Medan prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan, pemberian motivasi dari pimpinan serta kerjasama dengan karyawan lain.

##### 4.2.7 Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Trex Nusa Wisata Medan dilakukan setiap bulan.

Dengan penilaian prestasi kerja pada PT Trex Nusa Wisata Medan berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka lebih termotivasi dalam bekerja. Tindak lanjut dari penilaian ini memungkinkan karyawan didemosikan, dikembangkan atau balas jasanya dinaikkan.

#### 4.2.8 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja pada PT Trex Nusa Wisata Medan bertujuan untuk mengevaluasi atau menilai setiap kinerja atau prestasi kerja karyawan, sebagai bahan dalam pengambilan keputusan serta karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerja karyawan dinilai oleh atasan. Dengan penilaian prestasi kerja yang baik dapat memperbaiki mutu karyawan sehingga diperoleh kepuasan dan harmonisasi dalam perusahaan.

Penilaian perilaku juga tidak luput dari penilaian yang akan dilakukan atasan seperti penilaian kesetiaan, kejujuran, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Hasil dari keseluruhan penilaian ini akan menunjukkan apakah karyawan tersebut telah memenuhi sasaran/target sebagaimana yang diinginkan oleh perusahaan.

#### 4.2.9 Peranan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Peranan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Trex Nusa Wisata Medan adalah sebagai berikut:

1. Dengan memberikan kompensasi kepada karyawan, maka karyawan akan merasa dihargai dan akan mendorong mereka untuk bekerja dengan baik.
2. Dengan penentuan sistem kompensasi yang baik dan benar akan memberikan kepuasan bagi karyawan.
3. Semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan maka karyawan akan semakin termotivasi untuk memberikan ide-ide, menunjukkan prestasi kerja yang baik dan juga semakin memperbaiki cara kerja yang lebih efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan perusahaan.
4. Pemberian kompensasi yang tepat pada waktunya akan mendorong mereka untuk tetap semangat bekerja, mencintai pekerjaannya, nyaman bekerja serta akan mendorong mereka untuk lebih memberikan prestasi-prestasi kerja yang lebih baik lagi. Sebaliknya, apabila pemberian kompensasi yang diterima karyawan rendah maka cara kerja mereka akan

menurun, akan membuat karyawan sering tidak masuk dan akan mengurangi prestasi kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai secara maksimal.

#### 4.3 Pembahasan

Penulis mengadakan pembahasan mengenai peranan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Trex Nusa Wisata Medan melalui perbandingan antara teori dengan keadaan yang sebenarnya pada PT Trex Nusa Wisata Medan tempat penulis mengambil data.

Pada PT Trex Nusa Wisata Medan tujuan pemberian kompensasi yang dilakukan adalah untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjaga stabilitas karyawan dan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Manfaat dari pemberian kompensasi yang ada pada PT Trex Nusa Wisata Medan adalah untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang efektif dan efisien bukan hanya membuat karyawan nyaman tetapi mereka akan bertanggung jawab dan loyal terhadap pekerjaannya.

Azas kompensasi yang dilakukan pada PT Trex Nusa Wisata Medan adalah azas adil dan layak. Azas adil yaitu, dimana PT Trex Nusa Wisata Medan memberikan kompensasi yang sama untuk pekerjaan dan posisi yang sebanding, pemberian kompensasi berdasarkan prestasi kerja karyawan. Sedangkan azas layak adalah kompensasi yang diberikan tersebut dapat memenuhi kebutuhan karyawan pada tingkat normatif adalah azas adil dan layak. Azas adil yaitu, dimana PT Trex Nusa Wisata Medan memberikan kompensasi yang sama untuk pekerjaan dan posisi yang sebanding, pemberian kompensasi berdasarkan prestasi kerja karyawan. Sedangkan azas layak adalah kompensasi yang diberikan tersebut dapat memenuhi kebutuhan karyawan pada tingkat normatif.

Pemberian kompensasi yang dilakukan pada PT Trex Nusa Wisata Medan sudah sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) Kota Medan pada tahun 2015 adalah Rp. 1.650.000 (satu juta enam ratus lima puluh ribu rupiah).

Walaupun kenyataannya gaji/upah karyawan sudah memenuhi Upah Minimum Regional (UMR) Kota Medan tetapi karyawan masih belum terpuaskan karena adanya faktor lain seperti pemberian bonus Tunjangan Hari Raya (THR) yang masih rendah dan kurang memuaskan karyawan.

Metode pembayaran upah atau dikenal juga sebagai sistem pembayaran upah pada PT Trex Nusa Wisata Medan adalah sistem waktu dan premi. Sistem waktu adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya, sedangkan upah premi adalah pemberian hadiah atau bonus seperti pemberian tunjangan bagi karyawan yang berprestasi.

Pemberian upah premi seperti pemberian tunjangan yang dilakukan pada PT Trex Nusa Wisata adalah jika dalam satu bulan karyawan dapat mencapai target dengan menjual 300 tiket maka karyawan akan mendapat gaji pokok ditambah tunjangan sebesar Rp. 500.000. Namun jika penjualan tiket tidak mencapai target dengan menjual sebanyak 300 tiket pemberian upah tetap diberikan dan dihitung berdasarkan laba yang didapat oleh perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi atau upah pada PT Trex Nusa Wisata Medan adalah tergantung banyaknya target yang dicapai serta masa kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. -faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi atau upah pada PT Trex Nusa Wisata Medan adalah tergantung banyaknya target yang dicapai serta masa kerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Misalnya, bagian Ticket Info yang sudah bekerja selama 3 tahun menerima gaji pokok setiap bulan sebesar Rp. 3.000.000 sedangkan bagian Operator yang masih bekerja selama 1 tahun 6 bulan menerima gaji pokok setiap bulan sebesar Rp. 2.200.000. Dari keterangan tersebut terlihat bahwa gaji yang diterima bagian Ticket Info lebih besar daripada gaji yang diterima bagian Operator. Hal ini dikarenakan masa kerja bagian Ticket Info lebih lama dibandingkan dengan bagian Operator.

Pada PT Trex Nusa Wisata Medan prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan, pemberian motivasi dari pimpinan serta kerjasama dengan karyawan lain.

Penilaian prestasi kerja pada PT Trex Nusa Wisata Medan bertujuan untuk mengevaluasi atau menilai setiap kinerja atau prestasi kerja karyawan, sebagai bahan dalam pengambilan keputusan serta karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerja karyawan dinilai oleh atasan. Dengan penilaian prestasi kerja yang baik dapat memperbaiki mutu karyawan sehingga diperoleh kepuasan dan harmonisasi dalam perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan pada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan prestasi kerja serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat gaji/upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan, akan memungkinkan untuk mendorong karyawan bekerja dengan lebih maksimal untuk berprestasi. Hal ini disebabkan karna prestasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pokok kehidupan karyawan. Jika karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi maka karyawan akan semakin berprestasi dalam bekerja sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa tercapai, akan memungkinkan untuk mendorong karyawan bekerja dengan lebih maksimal untuk berprestasi. Hal ini disebabkan karna prestasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pokok kehidupan karyawan. Jika karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi maka karyawan akan semakin berprestasi dalam bekerja sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa tercapai.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian yang penulis jabarkan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tujuan pemberian kompensasi pada PT Trex Nusa Wisata Medan adalah untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjaga stabilitas karyawan dan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Manfaat dari pemberian kompensasi yang ada pada PT Trex Nusa Wisata Medan adalah untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja.
2. Azas kompensasi yang dilakukan pada PT Trex Nusa Wisata Medan adalah azas adil dan layak. Azas adil yaitu, dimana PT Trex Nusa Wisata Medan memberikan kompensasi yang sama untuk pekerjaan dan posisi yang sebanding, pemberian kompensasi berdasarkan prestasi kerja karyawan. Sedangkan azas layak adalah kompensasi yang diberikan tersebut dapat memenuhi kebutuhan karyawan pada tingkat normatif.
3. Metode pemberian kompensasi pada PT Trex Nusa Wisata Medan memakai metode jamak, dimana dalam penetapan gaji pokok seorang karyawan didasarkan atas beberapa

pertimbangan seperti ijazah, pengalaman kerja, posisi jabatan dan lama masa kerja karyawan di perusahaan tersebut.

4. Metode pembayaran upah atau dikenal juga sebagai sistem pembayaran upah pada PT Trex Nusa Wisata Medan adalah sistem waktu dan premi. Sistem waktu adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya, sedangkan upah premi adalah pemberian hadiah atau bonus seperti pemberian tunjangan bagi karyawan yang berprestasi.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi atau upah pada PT Trex Nusa Wisata Medan adalah tergantung banyaknya target yang dicapai serta masa kerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dipengaruhi oleh kemampuan karyawan untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan, pemberian motivasi dari pimpinan serta kerjasama dengan karyawan lain.

7. Penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Trex Nusa Wisata Medan dilakukan setiap bulan. Dengan penilaian prestasi kerja pada PT Trex Nusa Wisata Medan berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka lebih termotivasi dalam bekerja. Tindak lanjut dari penilaian ini memungkinkan karyawan didemosikan, dikembangkan atau balas jasanya dinaikkan.

8. Penilaian prestasi kerja pada PT Trex Nusa Wisata Medan bertujuan untuk mengevaluasi atau menilai setiap kinerja atau prestasi kerja karyawan, sebagai bahan dalam pengambilan keputusan serta karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerja karyawan dinilai oleh atasan. Dengan penilaian prestasi kerja yang baik dapat memperbaiki mutu karyawan sehingga diperoleh kepuasan dan harmonisasi dalam perusahaan.

Retnowati, Nova dan Muslichah Erma Widia, 2012. Manajemen Kompensasi. Bandung: Karya Putra Darwati

Samsudin, Sadili, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Umum

Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar, 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prestasi Pustaka

Widodo, Suparno Eko, 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Yani, H.M., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media

#### DAFTAR PUSTAKA

Bungin, Burhan, 2008. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana

Hasibuan, Malayu, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Herdiansyah, Haris, 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-ilmu Sosial. Jakarta: Salemba Humanika

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya