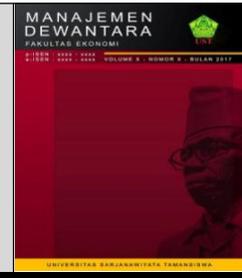




MANAJEMEN DEWANTARA

Terbit online : <http://jurnal.ustjogja.ac.id>



PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELESINDOSHOP KOTA SORONG

Dian Meilawati¹
Rais Dera Pua Rawi²
Ramli Lewenusssa³
Wisang Candra Bintari⁴

^{1,2,3,4} Universitas Muhammadiyah Sorong, Papua Barat
Korespondensi: raisdera207@gmail.com,

INFORMASI NASKAH

Alur Naskah:
Diterima:
12 Des 2018
Revisi:
2 Jan 2019
Diterima untuk terbit:
12 Jan 2019
Tersedia online:
17 April 2019

ABSTRAK

Kata Kunci:
Pemberian Insentif,
Kinerja Karyawan

This study want to knows whether or not there is an effect of giving incentives to employee performance. Type of quantitative research with an associative approach. The research conducted in PT.Telesindoshop Sorong city. The sample us of 65 people. As for the data sources used are primary data and secondary data. Data analysis uses simple linear regression with Statistical Product and Service Solution (SPSS). Based on the results of this study indicate that the provision of PT.Telesindo's incentives has an influence on employee performance and significantly influence. Based on the results of data analysis, the incentive variable coefficient (X) is 0.564 while the constant is 28,282, so the regression equation can be obtained as follows: $Y = 28,282 + 0,564 X$. The provision of incentives influences the performance of PT. Telesindoshop employees. The results of the analysis indicate that the provision of incentives has a positive and significant effect on the performance of PT. Tesindoshop employees. With a significant value of 0.042, in this study used a significant level is 0.05 or 5% means $0.042 < 0.05$, H_0 is rejected and H_a is accepted, H_a is the effect of giving incentives to employee performance. Every increase in the provision of incentives to PT. Telesindo employees will increase employee performance by 0.564.

PENDAHULUAN

PT.Telesindo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa telekomunikasi yang merupakan mitra dari jasa telekomunikasi Telkomsel. Telesindo juga bergerak dalam bidang pemasaran dan distribusi perdana.

Perusahaan juga memberikan perhatian khusus kepada pembinaan SDM, terutama dalam proses penjualan produk dan ahli teknologi. Pada bagian penjualan PT.Telesindo memberikan insentif bagi sales agen yang mampu memenuhi target yang di berikan. Setiap bulannya perusahaan mengharapkan kenaikan revenue untuk menunjang pemasukan dan peningkatan jumlah pelanggan pengguna jasa telekomunikasi telkomsel.

Dengan adanya tuntutan target perusahaan yang setiap bulannya meningkat, perusahaan mengharapkan kinerja karyawan secara optimal. Faktor tersebut mendorong perusahaan untuk memotivasi karyawan yaitu dengan langkah yang di ambil perusahaan dengan memberikan insentif setiap bulannya dengan jumlah yang berbeda-beda dan cukup memuaskan. Dengan sistem pemberian insentif secara adil dengan melihat output yang dihasilkan karyawan diharapkan bisa mengoptimalkan kinerja sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rais Dera P.R (2015), Terdapat pengaruh secara signifikan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil analisis statistic menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel insentif dan variabel kinerja karyawan dengan nilai *chi-square* (4,176) \geq 3,841. Dengan hasil analisis ini insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berhubungan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Insentif

Menurut Anggriawan dkk (2015) insentif adalah balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Menurut Gracetiara (2015) insentif adalah sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang ditentukan.

Kinerja

Menurut Sturman dalam buku Hendrawan (2006 :12) kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat komplek, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi. Mewujudkan kinerja dalam organisasi adalah yang sangat sulit dilakukan, karena dituntut upaya yang sistematis dan memerlukan suatu adaptasi yang

terus menerus antara berbagai unsur dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Gracetiara (2015) kinerja adalah prestasi atau efektifitas operasional suatu organisasi dan karyawan yang didasarkan pada sasaran standart dan keiteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Dengan kata lain, hipotesis adalah proporsi atau pernyataan tentang suatu konsep yang masih bersifat sementara dan masih harus diuji kebenarannya. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan proporsi yang belum diuji kebenarannya.

Ha : Diduga ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telesindo

Ho : Diduga tidak ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telesindo

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian & Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013 : 35) metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. penelitian ini menggunakan pendekatan assosiatif (assosiatif kausal) yaitu penelitian sebab akibat yang tujuannya untuk mengetahui hubungan antar variabel satu atau lebih.

Metode Pengumpulan data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini agar valid sebagai berikut :

a) Observasi

Yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung di kantor Telesindo sebagai tempat penelitian dan tanpa mengajukan pertanyaan-pertanyaan.

b) Kuesioner

Yaitu dengan memberikan sebuah pertanyaan kepada pegawai yang merupakan responden terpilih. Adapun skala yang digunakan dalam instrumen penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel (Bhuono Agung, 2005 : 67) . Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r_{tabel} . Perhitungan dilakukan

dengan menggunakan rumus korelasi product moment dengan N=65 dan taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,244. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.

Uji Reliabilitas

Menurut Bhuono Agung (2005 : 72) realibitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan dapat menunjukkan hasil yang sama jika dilakukan kepada orang berbeda dan waktu yang berbeda. Alat ukur yang digunakan adalah cronbach alpha melalui program komputer SPSS 20. Suatu varibel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Teknik Analisis Data

Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Regresi Linier Sederhana (Puspowarsito, 2008:49) adalah analisis mengenai pengaruh antara variabel bebas (*independen variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*). Penelitian ini menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependent, insentif sebagai variabel independent. Dimana analisis regresi digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian terbukti atau tidak. Rumus persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien
- x = Insentif

Dalam penlitian ini mengetahui data yang valid atau tidak valid dan diuji dengan data SPSS dengan taraf yang signifikan 0,05 jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh pemberian insentif (X) dengan kinerja karyawan (Y). Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagai berikut :

Tabel 1.1

Pedoman untuk memberikan interprestasi koefisien korelasi :

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012:231)

Uji parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (Ghozali,2013). Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat, sedangkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Dari hasil pengujian dapat dilakukan uji t sebagai berikut :

1. Ho diterima dan Ha ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Ho ditolak dan Ha diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Pada model regresi linear akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus : $Kd = R^2 \times 100\%$

Dimana :

Kd : Koefisien Determinan

R^2 : R square

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan yaitu analisis scale melihat tabel *item-total statistic* dan pada kolom *corrected item-Total Correlation* kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} (5%). Dikatakan valid jika nilai correlation item-Total Correlation $> r_{tabel} = 0,244$.

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas

Variabel X			
Insentif	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Indikator 1	0,541	0,244	Valid

Indikator 2	0,703	0,244	Valid
Indikator 3	0,302	0,244	Valid
Indikator 4	0,640	0,244	Valid
Indikator 5	0,614	0,244	Valid

Variabel Y			
Kinerja Karyawan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Indikator 1	0,683	0,244	Valid
Indikator 2	0,698	0,244	Valid
Indikator 3	0,706	0,244	Valid
Indikator 4	0,431	0,244	Valid
Indikator 5	0,496	0,244	Valid
Indikator 6	0,703	0,244	Valid
Indikator 7	0,356	0,244	Valid
Indikator 8	0,568	0,244	Valid
Indikator 9	0,626	0,244	Valid
Indikator 10	0,697	0,244	Valid

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 20

Dari hasil uji validitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,244), artinya tiap pertanyaan berkorelasi dengan skor totalnya data yang dikumpulkan valid dan siap untuk dianalisis.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur suatu instrumen sejauh mana instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian dengan *Cronbach's Alpha* yang digunakan untuk menguji tingkat kepercayaan masing-masing angket variabel. Metode pengukuran yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* (α). Koefisien Cronbach alpha menunjukkan sejauh mana kekonsistenan responden dalam menjawab instrument yang dinilai. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas pada tabel dibawah.

Tabel 1.3. Uji Reliabilitas	
Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item
.756	15

Sumber : Data Primer Olahan SPSS 20

Dari tabel diatas dapat dilihat pada Cronbach's Alpha untuk semua item sebesar 0,756 > 0,60. Maka dapat dikatakan bahwa instrument penelitian telah reliabel atau dengan kata lain dapat diterima.

UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear satu variabel independent (x) dengan variabel dependent (y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.4
Hasil Uji Regresi Sederhana

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		
	B	Std. Error			
(Constant)	28.282	6.045		4.678	.000
Insentif	.564	.272	.253	2.072	.042

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 20

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 28.282 + 0,564 X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = 28,282 merupakan nilai konstanta, menunjukkan bahwa jika insentif adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 28,282

b = 0,564 merupakan nilai koefisien menunjukkan bahwa setiap kenaikan insentif sebesar 1 poin, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,564

Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan Y dapat dilihat dari tabel dibawah :

Tabel 1.5. Uji Koefisien Korelasi

		Correlations	
		Insentif	Kinerja
insentif	Pearson Correlation	1	.253
	Sig. (2-tailed)		.042
	N	65	65
Kinerja	Pearson Correlation	.253	1
	Sig. (2-tailed)	.042	
	N	65	65

*Correlation is significant at the 0,05 level(1-tailed).

Sumber : Data Primer olahan SPSS 20

Pada tabel diatas ter lihat korelasi antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan menghasilkan angka 0,253 dan nilai sig sebesar 0,042. Nilai tersebut menunjukkan angka lebih kecil dari 0,05 maka nilai tersebut

berhubungan positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa jika insentif diberikan kepada karyawan secara efektif maka kinerja karyawan meningkat. Nilai hubungan korelasi sebesar 0,253 menunjukkan tingkat korelasi rendah.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar sumbangan atau kontribusi variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.6. Hasil uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.253 ^a	.064	.049	3.91899

a. Predictors: (Constant), INSENTIF

Sumber : Data Primer Olahan SPSS 20

Dari hasil pengujian diatas kontribusi pemberian insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 6,4% sedangkan sisanya sebesar 93,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini. Kemungkinan rendahnya R^2 dikarenakan pemberian insentif hanya diberikan kepada karyawan tertentu yang mampu melebihi standar yang sudah ditentukan perusahaan.

Uji Parsial (Uji-t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel insentif (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dengan hipotesis sebagai berikut :

Ha : ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telesindo

Ho : tidak ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telesindo

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima pada $\alpha = 5\%$

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima pada $\alpha = 5\%$

Hasil analisis stastistik dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.7. Uji parsial

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.282	6.045		4.678	.000
Insentif	.564	.272	.253	2.072	.042

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Sumber : Data Primer Olahan SPSS 20

Berdasarkan hasil tabel diatas didapat t_{hitung} sebesar 2,072, dengan

derajat kebebasan (df)=n-2 maka t tabel adalah 1,999. Karena t hitung > t tabel dengan tingkat signifikansi 0,042 yang artinya $0,042 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti dapat diketahui bahwa pemberian insentif secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Telesindoshop tingkat standar koefisiennya sebesar 0,253 atau 25,3 %.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Setelah melakukan observasi dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear dengan menggunakan SPSS versi 20. Tujuan dilakukan analisis tersebut untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.Telesindoshop. Dengan demikian diperoleh koefisien variabel pemberian insentif (X) adalah 0,564 sedangkan konstanta sebesar 28,282 dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 28,282 + 0,564 X$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui adanya pengaruh signifikan kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) , Maka didapat nilai signifikan 0,042, dalam penelitian ini digunakan taraf signifikan adalah 0,05 atau 5% berarti $0,042 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari data tersebut bisa dilihat bahwa hipotesis (H_a) dapat diterima yaitu adanya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.Telesindoshop. Setiap kenaikan pemberian insentif kepada karyawan PT.Telesindo akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,564.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dengan judul “Analisis Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Riung” pada variabel motivasi salah satu variabel X1 adalah insentif, yaitu dengan hasil analisis statistic menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel insentif dengan variabel kinerja pegawai dengan nilai *chi-square* (4,176) $\geq 3,841$. Dengan hasil analisis ini insentif yang diberikan kepada pegawai sangat berhubungan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data maka diperoleh koefisien variabel pemberian insentif (X) adalah 0,564 sedangkan konstanta sebesar 28,282 dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 28,282 + 0,564 X$. Pemberian insentif memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Telesindoshop. Hasil analisis menunjukkan pemberian insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Telesindoshop. Dengan nilai signifikan 0,042, dalam penelitian ini digunakan taraf signifikan adalah 0,05 atau 5% berarti $0,042 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, H_a yaitu adanya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Setiap kenaikan pemberian insentif kepada karyawan PT.Telesindo akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,564.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggriawan, dkk. 2015. Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan Cv. Suka Alam Batu).
- Bhuono Agung, Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cet 21: Jakarta: bumi aksara, 2017
- Mera, Gracetiara. 2015. Analisis Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (studi pada karyawan perusahaan air minum kabupaten Jepara).
- Rawi, Rais Dera Pua. 2015. Analisis Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Riung: *Tesis Kabupaten Ngada NTT*. Indonesia Timur.
- Rivai, Veitzal, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robert L, Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta: Salemba, 2002
- Sani, Ahmad dan Masyhuri. 2011. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Cet 2: Yogyakarta: Alfabeta, 2014
- Suparmoko. *Metode Penelitian Praktis*. cet. 1: Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1999
- Sunyoto, Danang. *Statistik Deskriptif untuk Ekonomi*: Bandung: Yrama Widya, 2011
- Supratikno, Hendrawan. *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Cet. 1: Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006
- Sulistiyani, Ambar Teguh, Rosidah. *Manajemen Sumber Daya manusia*. cet 1: Yogyakarta : graha ilmu, 2009
- Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja pegawai*. cet 1: Yogyakarta : graha ilmu, 2012
- Kaswan. *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Cet 2: Yogyakarta: Graha Ilmu, 2016