

# **PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI TERHADAP PRESTASI KERJA (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten sampang)**

**Dhanang Bayu Pratama  
Bambang Swasto Sunuharyo  
M. Soe'oad Hakam**

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

Malang

## **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh insentif materiil dan promosi jabatan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Insentif Materiil dan variabel Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} = 8,635$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  untuk variabel Insentif Materiil dan nilai  $t_{hitung} = 4,413$  nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  untuk variabel Promosi Jabatan. Variabel Insentif materiil memiliki pengaruh lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,631 dibandingkan dengan variabel Promosi Jabatan yang hanya sebesar 0,324. Dari keseluruhan hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif Materiil dan Promosi Jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial.*

**Kata kunci: Insentif Materiil, Promosi Jabatan, Prestasi Kerja Karyawan**

## **Abstract**

*This research aims to find, describe and analyze effect of Material Incentives variable and Promotional Positions variable on Employee Work Performances variable on a company either simultaneously or partially. The results showed that Material Incentives variable and Promotional Positions variable simultaneously significant effect on Employee Work Performance. Based on the t test results obtained  $t_{value} = 8,635$  with a significance value  $0,000 < 0,05$  for Material Incentives variable and the  $t_{value} = 4,413$  significance value  $0,000 < 0,05$  for Promotional Positions variable. Material Incentives variable has a greater influence on employee performance with coefficients regression's value is 0,631 compared to the Promotional Positions variable of only 0,324. From the overall results of this research it can be concluded that the Material Incentives variable and Promotional Positions variable has a significant influence on Employee Work Performances variable either simultaneously or partially.*

**Key word: Material Incentive, Promotional Position, Employee Work Performance**

## **1. PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan aset penting bagi suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Karyawan juga mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang dibawa kedalam suatu organisasi perusahaan.

Dalam perusahaan, karyawan akan merasa bangga dan memiliki kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapainya. Prestasi yang baik

merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerjanya. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas.

Insentif mempunyai peran cukup besar dalam menunjang prestasi kerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Persaingan perusahaan saat ini yang berkembang pesat menyebabkan perusahaan lebih memperhatikan karyawannya.

Hal ini dapat dikatakan sebagai usaha yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Selain di dalam pemberian insentif, bahwa pelaksanaan promosi yang ditawarkan kepada karyawan akan membuat semangat kerja karyawan untuk berprestasi.

Dengan dilaksanakan promosi jabatan, kebutuhan akan adanya jenjang karir akan terwujud dan terpenuhi. Setiap karyawan yang mempunyai dan merasa prestasi kerjanya tinggi sangat mendambakan promosi jabatan, karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilannya menunjukkan prestasi kerja yang tinggi sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Adanya promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya bertujuan memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan sehingga dapat mempermudah promosi karyawan tersebut.

Prestasi kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Suatu lembaga menginginkan karyawan untuk belajar sungguh sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kerja yang baik tanpa adanya prestasi kerja yang baik dari seluruh anggota perusahaan atau badan usaha, maka keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Prestasi kerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dibandingkan dengan pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini.

PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan kebutuhan listrik masyarakat. Salah satu BUMN ini mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat pada umumnya, serta mendorong kegiatan perekonomian negara pada khususnya. Listrik memudahkan segala aktivitas baik rumah tangga, industri, maupun pemerintahan. Terkait pentingnya listrik bagi kehidupan sehari-hari, maka PT PLN sebagai perusahaan penyedia listrik satu-satunya di negara Indonesia, harus dapat mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya.

Untuk menghasilkan kinerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan mengingat pentingnya kebutuhan listrik, maka perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan insentif dan promosi. Pemberian insentif dan promosi ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan PT PLN (Persero). Insentif dan promosi juga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Selain itu, insentif dan promosi dapat dikatakan sebagai wujud perhatian dari pihak PT PLN (Persero) diharapkan semangat kerja tinggi tetap terpelihara. Dengan demikian, produktivitas kerja dan kualitas pelayanan dapat dicapai secara maksimal. Hal tersebut layak harus diperhatikan oleh pihak manajemen guna mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pertimbangan uraian diatas, peneliti tertarik untuk menjelaskan bagaimana pengaruh insentif dan promosi terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga diputuskan untuk melakukan penelitian dengan judul, Pengaruh Insentif dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang).

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### Insentif

Kebutuhan karyawan sebagai individu dapat berupa materiil dan non materiil, masalah kebutuhan ini dapat menjadi pendorong manusia untuk bekerja atau dapat menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan mengharap memperoleh imbalan balas jasa dari perusahaan tempat ia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Salah satu balas jasa yang biasanya diberikan perusahaan adalah insentif.

Handoko (2002:176) mengemukakan bahwa, “Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar – standar yang telah ditetapkan”. Mangkunegara (2009:89) mendefinisikan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi”. Simamora (2004:514) menyatakan bahwa, “insentif adalah kompensasi yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat

meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan kompetitif". Terkait dengan insentif materiil, Sarwoto (1996:155) menjelaskan bahwa insentif materiil adalah insentif yang diberikan kepada seorang karyawan dalam bentuk uang maupun jaminan sosial.

### **Promosi**

Promosi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan promosi menjadi idaman yang selalu dinantikan oleh pegawai, karena promosi berarti ada kepercayaan atau pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan seorang karyawan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Promosi disebabkan adanya suatu jabatan yang kosong karena pensiun, keluar, meninggal dunia atau pejabat yang menduduki jabatan tersebut pindah ke jabatan lain. Beberapa pengertian promosi menurut para ahli antara lain:

Sastrohadiwiryo (2002:258) menyatakan, promosi sebagai suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya. Rivai (2004:211) berpendapat bahwa, "promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level". Hasibuan (2000:108) juga menjelaskan, "promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi ini disertai dengan peningkatan gaji atau cepat lainnya, walaupun tidak selalu demikian".

Terkait dengan promosi jabatan, terdapat istilah-istilah yang berhubungan dengan perpindahan jabatan menurut Hasibuan (2002:115) antara lain:

#### a) Demosi

Merupakan perpindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih rendah dalam suatu organisasi, wewenang, tanggung jawab, pendapatan serta status.

#### b) Mutasi

Adalah perpindahan jabatan satu ke jabatan yang lain yang lain pada tingkat yang sama. Mutasi ini diperlukan untuk menghilangkan rasa bosan karyawan atau karena adanya lowongan pekerjaan yang ditinggalkan.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi tingkatannya dalam organisasi. Promosi akan meningkatkan tugas, wewenang dan tanggung jawab. Promosi akan mengakibatkan kenaikan pendapatan dan hak.

### **Prestasi Kerja**

Suatu perusahaan tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat perusahaan ingin memaksimalkan pencapaiannya. Namun terkadang muncul masalah yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Dalam hal ini perusahaan harus mendorong karyawan untuk mencapai prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu. Prestasi menekankan pengertian sebagai hasil atau keluaran (*Outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi karyawan pada perusahaan.

Hasibuan (2003:105) dalam bukunya menyatakan bahwa prestasi kerja adalah, "Suatu kesatuan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besar pula prestasi kerja karyawan". Nawawi (2001:234) menyatakan bahwa, "prestasi kerja adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan baik yang bersifat fisik (material) maupun yang bersifat non fisik (non material)". Sedangkan Wahyudi (1991:101) menyatakan "Prestasi kerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja atau jabatan (*Job Performance*) seseorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya".

Dari beberapa pengertian prestasi yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan baik itu berupa hasil produk barang atau jasa, kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan. Maupun tingkah laku yang dilakukan dalam seluruh aktivitas yang dilakukan sehingga memberikan penilaian-penilaian yang baik dalam rangka mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan. Langkah selanjutnya yang harus dilakukan untuk mengetahui baik tidaknya

pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan adalah melaksanakan penilaian tersebut.

**Hipotesis**

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan insentif materiil ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan insentif materiil ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang.
- c. Terdapat pengaruh yang signifikan promosi jabatan ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang.

**3. METODE PENELITIAN**

Berdasarkan obyek dan tujuan dalam penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan keseluruhan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Teknik analisis yang digunakan yaitu :

- 1. Analisis Statistik Deskriptif  
Menurut Sugiyono (2010:206), Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang dikumpulkan sebagai maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.
- 2. Analisis Regresi Linier Berganda  
Menurut Sugiyono (2010:277), Analisis ini digunakan apabila peneliti bermaksud untuk meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).
- 3. Pengujian Hipotesis
  - a. Uji Simultan (Uji F)  
Dalam regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus Uji F.
  - b. Uji Parsial (Uji t)  
Analisis regresi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau terpisah.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel Insentif materiil ( $X_1$ ) dan Promosi jabatan ( $X_2$ ) terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 15.0 *For windows* hasil perhitungan regresi berganda tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Keterangan	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub>	Sig.
X1	Insentif materiil	0,631	8,635	0,000
X2	Promosi jabatan	0,324	4,413	0,000
Konstanta	0,114			
R	0,909			
R square	0,825			
F <sub>hitung</sub>	99,274			
Sig. F	0,000			
n	45			
Variabel terikat = Prestasi kerja karyawan (Y)				

Hasil perhitungan regresi berganda tersebut dapat diketahui formulasinya sebagai berikut :

$$Y = 0,114 + 0,631X_1 + 0,324X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta ( $b_0$ ) = 0,114 menunjukkan besarnya prestasi kerja karyawan (Y), jika tidak ada Insentif materiil ( $X_1$ ) dan Promosi jabatan, maka besarnya Prestasi kerja Karyawan (Y) sebesar 0,114.
- b. Koefisien regresi  $X_1$  (Insentif materiil) sebesar 0,631 ( $b_1$ ), menunjukkan besarnya pengaruh  $X_1$  (Insentif materiil) terhadap prestasi kerja karyawan (Y), koefisien regresi bertanda positif menunjukkan  $X_1$  (Insentif materiil) berpengaruh searah terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y), yang berarti semakin baik Insentif materiil ( $X_1$ ) yang diberikan perusahaan akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan (Y).
- c. Koefisien regresi  $X_2$  (Promosi jabatan) sebesar 0,324 ( $b_2$ ), menunjukkan besarnya pengaruh  $X_2$  (Promosi jabatan) terhadap prestasi kerja karyawan (Y), koefisien regresi bertanda positif menunjukkan  $X_2$  (Promosi jabatan)

berpengaruh searah terhadap prestasi kerja karyawan (Y), yang berarti semakin baik promosi jabatan ( $X_2$ ) akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan (Y).

Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,909; menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang sangat kuat dan searah antara insentif materiil ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ) dengan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 90,9%. Dari hasil analisa regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,825. Angka ini menunjukkan bahwa variabel insentif materiil ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ) dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 82,5%, sedangkan sisanya sebesar 17,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

## Pengujian Hipotesis

### Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil perhitungan analisa regresi berganda dengan SPSS *Versi 15.0 For windows* diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 99,274, sedangkan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df_1 = 2$ , dan  $df_2 = 42$  sebesar 3,23; hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $99,274 > 3,23$ ) sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel bebas : Insentif materiil ( $X_1$ ) dan Promosi jabatan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis pertama secara statistik dapat diterima atau teruji.

### Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji parsial (Uji t) dilakukan dengan menggunakan SPSS *15.0 for windows*. Uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian uji parsial (Uji t) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} = 8,635$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,021$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, sehingga variabel insentif materiil ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua secara statistik dapat diterima.

2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4,413$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,021$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, sehingga variabel Promosi jabatan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga secara statistik dapat diterima.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Insentif Materiil terhadap Prestasi Kerja Karyawan

merupakan salah satu masalah yang sangat penting untuk dipertimbangkan oleh organisasi atau perusahaan, bagi perusahaan insentif merupakan upaya organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia. Selain itu permasalahan tersebut memang kompleks karena merupakan suatu kebutuhan yang diperoleh dari hasil kerja karyawan. Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan maka seorang manajer harus dapat memberikan insentif yang tepat untuk memacu karyawan agar lebih efisien, produktif dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Masalah insentif ini sangat penting karena merupakan dorongan utama seseorang untuk mau bekerja karena untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang didasari berupa materi maupun non materi.

Dengan pemberian insentif karyawan akan merasa terangsang untuk mendapat perhatian dan pengakuan untuk mencapai prestasi yang diharapkan, sehingga hal tersebut dapat memacu karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik lagi sehingga kinerja karyawan dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

### 2. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian pimpinan diharapkan memiliki penilaian yang baik dan adil terhadap karyawan yang akan dipromosikan. Karena setiap karyawan mendambakan untuk dipromosikan, sebab promosi jabatan itu dipandang sebagai bentuk acuan untuk

mrncapai keberhasilan karyawan dalam mencapai prestasi prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dijabatnya sekarang.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Variabel insentif materiil dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi berganda  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,825.

Variabel insentif materiil berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang. Variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang.

### Saran

PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang sebaiknya tetap mempertahankan pemberian insentif dan promosi jabatan karena akan berdampak makin meningkatnya prestasi kerja karyawan, di samping itu untuk mempertahankan seorang karyawan perlu diberikan kesejahteraan baik berupa kompensasi, gaji, dan fasilitas yang lainnya.

Disarankan kepada para pembaca yang kebetulan berminat meneliti kasus serupa, sebaiknya mengembangkan permasalahan dan mengembangkan variabel dengan disertai dukungan indikator-indikator yang lebih baik dan handal. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gunung Agung

- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana
- Sarwoto. 1996. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: PT Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wahyudi, Bambang. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita