

**Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk)**

Olla Masilan
Bambang Swasto Sunuharyo
Hamidah Nayati Utami
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
olla.masilan@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) To determine the significant influence administration Employee Wages (X1) and Employee Incentive (X2) Simultaneously on employee performance (Y), (2) To determine the significant influence administration Employee Wages (X1) terhadap employee performance (Y), (3) To find a significant effect of giving incentives employees (X2) terhadap employee performance (Y). Type of research is explanatory research using quantitative hypothesis testing. Based on the analysis concluded that simultaneous independent variable wages and employee incentives significantly influence the dependent variable. Based on the results of the study, researchers suggest: (1) The company should be able to more note the work of each employee motivation. Given CV. Indah Jaya is engaged in the production of shuttle chock, which would provide a shuttle service chock product for people who like doing sport badminton (2) Given the independent variable (Wage Employee, Employee Incentives) in this study is very important in influencing the expected results Employee Performance this study can be used as a reference for further research to develop this research by considering other variables that are other variables outside the variables that are included in this study.

Keywords: Wage Employee, Employee Incentives, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Untuk mengetahui pengaruh signifikan pemberian Upah Karyawan (X1) dan Insentif Karyawan (X2) Secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y), (2) Untuk mengetahui pengaruh signifikan pemberian Upah Karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), (3) Untuk mengetahui pengaruh signifikan pemberian Insentif Karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Jenis penelitian yang dilakukan adalah explanatory research dengan menggunakan uji hipotesis yang bersifat kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa secara simultan variable bebas upah dan insentif karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan: (1) Perusahaan hendaknya dapat lebih memperhatikan motivasi kerja setiap karyawan. Mengingat CV. Indah Jaya ini bergerak dibidang produksi shuttle chock, yang tentunya memberikan pelayanan produk shuttle chock bagi masyarakat yang hobi melakukan olahraga bulutangkis (2) Mengingat variabel bebas (Upah Karyawan, Insentif Karyawan) dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan

penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Upah Karyawan, Insentif Karyawan, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Kualitas sumber daya manusia di Indonesia dari setiap tahun akan mengalami peningkatan. Peningkatan tersebut bukan karena alasan, di Indonesia sendiri mempunyai potensi alam melimpah yang nantinya dapat dikelola oleh sumber daya manusia untuk meningkatkan berbagai sektor. Adapun peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat ditunjukkan dengan kemampuan sumber daya manusia mengelola sumber daya alam di Indonesia yang melimpah.

Ditambah banyaknya perusahaan asing yang berdiri di Indonesia yang mampu mengelola sumber daya alam di Indonesia melebihi dari perusahaan asli Indonesia. Hal ini dapat memberikan dampak negatif bagi kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Dan khususnya mematikan sektor industri dan mematikan perusahaan asli Indonesia.

Kelebihan dari perusahaan asing mampu berkembang pesat di Indonesia dan mampu mengalahkan perusahaan asli Indonesia terletak pada manajemen perusahaan asing tersebut. Namun demikian peningkatan sumber daya manusia dalam perusahaan ditingkatkan untuk mampu mengelola perusahaan dengan baik.

Sebuah perusahaan dapat berdiri dan mempunyai pendapatan besar tidak lepas dari campur tangan karyawan perusahaan tersebut. Apapun bidang yang dijalankan perusahaan, sumber daya manusia akan berperan penting dalam hasil akhir perusahaan tersebut. Banyaknya sumber daya alam dan sumber daya pendukung lainnya masih belum mampu menunjukkan keberhasilan perusahaan tersebut, tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang mampu mengelola dan memanfaatkan potensi atau sumber daya yang dikelola perusahaan tersebut.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, manajemen sumberdaya manusia sering dihadapkan pada masalah-masalah yang bersifat dinamik, masalah tersebut timbul seiring dengan berkembangnya perusahaan. Salah satu masalah yang sering timbul adalah masalah kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan.

Namun untuk mendapatkan karyawan yang sesuai yang diharapkan oleh perusahaan tidak dapat dilakukan dengan waktu yang singkat karena selain faktor pendidikan, umur, dan pengalaman masih ada hal lain yang perlu diperhatikan. Yaitu dengan adanya pemberian upah dan insentif yang memuaskan, dengan pemberian upah dan insentif tersebut akankah kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Masalah tentang pemberian upah dan insentif, yang sering dijadikan acuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan. Namun demikian pemberian upah dan insentif tersebut hendaknya perlu pertimbangan yang matang, pemberian tersebut harus diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Disini pemberian upah dan insentif kepada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan ditujukan untuk meningkatkan kinerja pada setiap karyawan perusahaan tersebut. Dengan pemberian upah dan insentif kepada karyawan, perusahaan menginginkan timbal balik yang dilakukan oleh karyawan yaitu meningkatnya kinerja karyawan. Dengan adanya upaya tersebut dapat memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak.

Dari masalah yang timbul adanya pemberian upah dan insentif kepada karyawan, peneliti ingin meneliti tentang kedua hal tersebut. Apakah upah dan insentif yang diberikan kepada karyawan dapat

mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

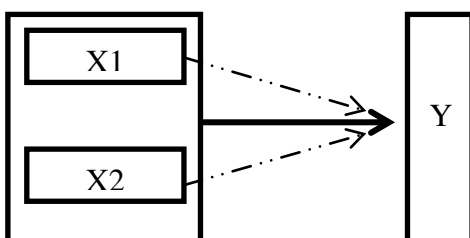
CV Indah Jaya merupakan perusahaan yang memproduksi *shuttle chock* di wilayah Kab. Nganjuk. Disini CV Indah Jaya juga sama dengan perusahaan lainnya, memberikan upah dan insentif kepada setiap karyawannya. Dengan maksud meningkatnya kinerja karyawan pada produksi *shuttle chock* pada setiap tahunnya.

Namun masih perlu adanya pengawasan yang lebih dari perusahaan tentang pemberian upah dan insentif kepada karyawan, karena masalah yang timbul dalam pembagian upah dan insentif ini masih terjadi pada perusahaan ini. Yaitu tentang kinerja yang dicapai oleh karyawan masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa perusahaan dalam memberikan upah dan insentif kepada karyawan menginginkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam penulisan skripsi ini, penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan”**

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan adalah *explanatory research* dengan menggunakan uji hipotesis yang bersifat kuantitatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah upah dan insentif karyawan sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui keadaan nyata tentang upah dan insentif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dilakukan analisis untuk mengetahui pengaruh antara upah (independen) dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan Studi pada karyawan CV Indah Jaya Nganjuk (dependen). Dibawah ini adalah gambar hubungan antar variabel dalam penelitian ini.



Keterangan :

X1 : Upah Karyawan

X2 : Insentif Karyawan

Y : Kinerja Karyawan

→ : Garis pengaruh secara parsial

➔ : Garis pengaruh secara simultan

Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Indah Jaya Jl. Merdeka No. 81 Ds. Sumengko Kec. Sukomoro Kab. Nganjuk. Berdasarkan data yang diperoleh Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan tetap pada perusahaan *shuttle chock* yang berjumlah 104 karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan perhitungan slovin yaitu sebanyak 83 responden

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data upah, insentif karyawan, dan kinerja karyawan adalah angket atau kuesioner sedangkan untuk. Sebelum dipergunakan dalam penelitian, instrumen penelitian (angket) terlebih dahulu dilakukan pengujian. Instrumen yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

HASIL

Tabel Distribusi Frekuensi Upah Karyawan

Item	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y ₁	2	2.4	4	4.8	18	21.7	40	48.2	19	22.9	3.84
Y ₂	0	0	5	6	12	14.5	49	59	17	20.5	3.94
Y ₃	2	2.4	6	7.2	25	30.1	39	47	11	13.3	3.61
Y ₄	3	3.6	14	16.9	42	50.6	18	21.7	6	7.2	3.12
Y ₅	3	3.6	8	9.6	24	28.9	40	48.2	8	9.6	3.51
Y ₆	2	2.4	5	6	19	22.9	44	53	13	15.7	3.73
Mean untuk variabel											3.62

(Sumber: Data primer yang diolah, 2013)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap upah karyawan sebanyak 83 responden terhadap kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa Nilai mean yang dihasilkan dari variabel upah karyawan (X₂) sebesar 3,38 masuk dalam interval kelas 3,4–4,2 dengan

notasi setuju. Ini menjelaskan bahwa karyawan CV Indah Jaya setuju dengan adanya pemberian insentif kepada karyawan.

Tabel Distribusi Frekuensi Insentif Karyawan

Item	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{2,1}	1	1.2	5	6	29	34.9	31	37.3	17	20.5	3.67
X _{2,2}	11	13.3	29	34.9	33	39.8	9	10.8	1	1.2	2.37
X _{2,3}	5	6	17	20.5	26	31.3	23	27.7	12	14.5	3.19
X _{2,4}	1	1.2	7	8.4	23	27.7	36	43.4	16	19.3	3.77
X _{2,5}	1	1.2	10	12	20	24.1	30	36.1	22	26.5	3.92
Mean untuk variabel											3.38

(Sumber: Data primer yang diolah, 2013)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap insentif karyawan 83 responden terhadap kinerja karyawan, dapat diketahui Nilai mean yang dihasilkan dari variabel insentif karyawan (X₂) sebesar 3,38 masuk dalam interval kelas 3,4–4,2 dengan notasi setuju. Ini menjelaskan bahwa karyawan CV Indah Jaya setuju dengan adanya pemberian insentif kepada karyawan.

Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan
(Sumber: Data primer diolah, 2013)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan

Item	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{1,1}	26	31.3	33	39.8	7	8.4	11	13.3	6	7.2	2.25
X _{1,2}	44	53	18	21.7	15	18.1	4	4.8	2	2.4	1.82
X _{1,3}	0	0	1	1.2	18	21.7	52	62.7	12	14.5	3.9
X _{1,4}	0	0	1	1.2	27	32.5	50	60.2	5	6	3.71
X _{1,5}	15	18.1	18	21.7	34	41	12	14.5	4	4.8	2.66
X _{1,6}	16	19.3	16	19.3	30	36.1	16	19.3	5	6	2.73
X _{1,7}	3	3.6	6	7.2	17	20.5	40	48.2	17	20.5	3.75
Mean untuk variabel (X1)											2.97

terhadap kinerja karyawan 83 responden, dapat diketahui bahwa Nilai mean yang dihasilkan dari variabel upah karyawan (Y) sebesar 3,62 masuk dalam interval kelas 3,4 – 4,2 dengan notasi setuju. Ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan CV. Indah Jaya sudah baik.

PEMBAHASAN

Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji t yang telah dilakukan dan dapat dibuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Upah Karyawan (X₁), Terhadap kinerja Karyawan (Y). Jadi apabila variabel Upah karyawan (X₁), semakin ditingkatkan maka Kinerja Karyawan (Y) Juga akan mengalami peningkatan. Dari uji t juga dapat diketahui bahwa variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah Upah Karyawan (X₁) karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar dibandingkan Insentif Karyawan (X₂), hal tersebut dapat dilihat dari tabel 15 yang menunjukkan bahwa t hitung Upah Karyawan (X₁) sebesar 7,856 sedangkan t hitung Insentif Karyawan (X₂) hanya 5,940. Hal ini berarti bahwa semakin baik Upah karyawan yang diberikan CV. Indah Jaya, maka akan semakin baik Kinerja Karyawan pada perusahaannya. Pada tabel 15 nilai mean X₁ sebesar 2,97 dapat dikatakan baik. Dengan demikian CV. Indah Jaya telah memberikan Upah karyawan dengan baik, sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Upah menurut Kadarisman (2012 : 123) mengemukakan “Upah adalah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan/organisasi kepada pekerjaan harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya disepakati oleh ke dua belah pihak”. Oleh karena itu Upah karyawan dapat dikatakan sebagai dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji t yang telah dilakukan dan dapat dibuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Insentif Karyawan (X₂), Terhadap kinerja Karyawan (Y). Jadi apabila variabel Insentif karyawan (X₂), semakin ditingkatkan maka Kinerja Karyawan (Y) Juga akan mengalami

peningkatan. Dari uji t juga dapat diketahui bahwa variabel bebas tersebut ada pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal tersebut dapat dilihat dari tabel 15 yang menunjukkan bahwa t hitung Insentif Karyawan (X_2) 5,940. Hal ini berarti bahwa semakin baik Insentif karyawan yang diberikan CV. Indah Jaya, maka akan semakin baik Kinerja Karyawan pada perusahaannya. Adapun pendapat dari para ahli, yang mendefinisikan tentang Insentif adalah sebagai berikut, dan hasil penelitian ini mendukung pendapat Siagian (2010:268) bahwa “Insentif guna untuk mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganjurkan sistem Insentif sebagai bagian sistem yang berlaku bagi para karyawan organisasi”.

Dengan demikian CV. Indah Jaya apabila telah memberikan Insentif karyawan dengan baik, sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Upah karyawan (X_1), Insentif Karyawan (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan terbukti atau dapat diterima. Hal ini dapat dijejaskan dengan nilai signifikan F yaitu $(0,000) < \alpha = 0,05$ dan nilai *R Square* yaitu 0,570. Ini berarti kontribusi variabel Upah Karyawan (X_1) yang terdiri dari 7 item yang terdiri dari, Perusahaan memberikan upah kepada anda sesuai keterampilan yang anda miliki, Jumlah upah yang anda terima sesuai dengan masa kerja atau senioritas, Perusahaan memberikan besar upah sesuai dengan beban kerja, Perusahaan memberikan besar upah sesuai dengan hasil kerja anda, Kelayakan upah dengan makanan sehari-hari, Kelayakan upah dengan biaya pendidikan anak-anak, Kebutuhan akan biaya kesehatan pada karyawan, dan selanjutnya variabel Insentif karyawan (X_2) yang terdiri dari 5 item yaitu, Jumlah pemberian bonus yang diberikan perusahaan selama ini sudah memuaskan, Tunjangan hari tua yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan hidup hari tua anda,

Pemberian keuntungan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan, Pemberian piagam penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, Pujian dari atasan kepada karyawan karena telah bekerja dengan baik, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 57 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Selanjutnya dalam penelitian ini, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,755 menunjukkan bahwa ada hubungan atau korelasi yang sangat kuat antara variabel Upah Karyawan (X_1), Insentif Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hubungan antara variabel bebas yaitu Upah karyawan (X_1), Insentif Karyawan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Kinerja Karyawan pada CV. Indah Jaya juga akan mengalami peningkatan.

Implikasi Penelitian

Variabel Upah karyawan, Insentif Karyawan, mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Upah Karyawan merupakan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa kompensasi berupa upah adalah daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena adanya imbalan yang akan memuaskan kebutuhannya. Pertimbangan ini berkaitan dengan adanya peningkatan kinerja yang diperoleh, jika usaha ditingkatkan menjadi suatu pelaksanaan itu berhasil maka akan mendapatkan imbalan yang dijanjikan. Besarnya Upah yang diterima karyawan harus sesuai dengan dua kriteria, yaitu seberapa jauh kebutuhan itu akan terpenuhi dan apakah imbalan tersebut sesuai dengan usaha yang dilakukan dalam menjalankan kegiatan tersebut. Jika hal ini sudah dirasakan sesuai, maka proses peningkatan kinerja karyawan akan bergerak pada tingkat berikutnya yaitu kemungkinan bahwa individu tersebut melakukan kegiatan itu.

Hal ini berarti, setelah dia mempertimbangkan bahwa insentif yang akan diterima sesuai atau dapat memuaskan harapan yg ada, maka individu tersebut juga akan

mempertimbangkan kemungkinan dia berhasil melaksanakan tugasnya atau kegiatan tersebut. Hasil penelitian ini sesuai penelitian yang berjudul “pengaruh upah dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan” sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen tinggi memperlihatkan tiga ciri, untuk tetap menjadi anggota organisasi, dan kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, serta kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa hal yang dapat disimpulkan, diantaranya :

- 1) Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 53,098, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 3,106 atau nilai sig. $F(0,000) < \alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga, yang berarti variabel bebas secara Simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui masing-masing variabel bebas (Upah Karyawan, Insentif Karyawan) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan adalah Upah Karyawan karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung yang besar.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain :

- 1) Perusahaan hendaknya dapat lebih memperhatikan motivasi kerja setiap

karyawan. Mengingat CV. Indah Jaya ini bergerak dibidang produksi *shuttle chock*, yang tentunya memberikan pelayanan produk *shuttle chock* bagi masyarakat yang hobi melakukan olahraga bulutangkis. Perhatian yang diberikan Perusahaan ada baiknya dilakukan terus menerus terutama dalam hal Upah karyawan khususnya Besar Upah sesuai dengan masa kerja/senioritas karena memiliki nilai mean terendah diantara variabel bebas yaitu sebesar 1,82, dan dalam hal Insentif Karyawan khususnya dalam hal Karyawan menerima pujian dari atasan jika bekerja dengan baik karena mempunyai nilai mean yang paling besar yaitu sebesar 3,92. Dari hal tersebut maka dapat diketahui apa yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

- 2) Mengingat variabel bebas (Upah Karyawan, Insentif Karyawan) dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharimi. 2006. *Prosedur penelitian (suatu pendekatan praktik)*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kadarisman, 2013. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lambrie, Irianto 2010. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: LaksBang Presindo.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Revika Adi Tama.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Nawani, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS: Dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gaya Media.