

## PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOMSEL BRANCH LAMPUNG

Idrus Ibrahim<sup>(1)</sup>, Andi Mulyadinata<sup>(2)</sup>, Sodirin<sup>(2)</sup>

*Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*

*idrus.ibrahim99@gmail.com, andi.mulyadinata@fe.saburai.ac.id, sodirin@fe.saburai.ac.id*

**Abstrak.** PT. Telkomsel Branch Lampung merupakan salah satu perusahaan operator telekomunikasi seluler yang berada di Provinsi Lampung yang memperhatikan sumber daya manusia atau karyawan demi tercapainya keselarasan tujuan perusahaan. Untuk menjamin tercapainya tujuan tersebut pihak manajemen memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi yang berupa insentif berdasarkan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Branch Lampung. Objek penelitian ini yaitu karyawan PT. Telkomsel Branch Lampung yang berjumlah 38 responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Branch Lampung dibuktikan dari tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,009 > t_{tabel} 1,688$ , dapat diketahui bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada perusahaan.

**Kata kunci:** Insentif, Karyawan, Kinerja, SDM.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sebuah perusahaan baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Organisasi yang dinamis harus berisikan anggota yang inovatif dan kreatif untuk suksesnya kegiatan sekarang dan di waktu yang akan datang, karena keberhasilan suatu perusahaan sebagian besar tergantung prestasi dan kinerja karyawan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Rivai dan Basri (2005) “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Salah satu hal yang bisa meningkatkan kinerja karyawan adalah

adanya insentif yang di berikan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2002) “Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka mau bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan sumber daya manusia atau karyawan nya adalah PT. Telkomsel, salah satu perusahaan operator telekomunikasi seluler terbesar di Indonesia yang bergerak dibidang teknologi dan informasi. Disamping membangun kompetensi dibidang teknologi dan informasi, perusahaan juga memberikan perhatian khusus kepada pembinaan sumber daya manusia dalam proses alih teknologi untuk menangani pemeliharaan dan pembangunan teknologi dan informasi secara keseluruhan.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan perusahaan dengan

individu karyawan, manajemen atau pimpinan organisasi memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi tersebut berupa bonus/insentif berdasarkan kinerja perusahaan dalam periode satu tahun di bandingkan dengan pencapaian periode tahun sebelumnya dalam hal ini pertumbuhan *revenue*, *ebitda* dan *net income* perusahaan, serta berdasarkan poin kerja karyawan setiap semesternya, serta kenaikan gaji yang di sesuaikan dengan faktor lainnya seperti inflasi.

Menurut Hasibuan (2003) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Insentif yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan mengingat kondisi pasar telekomunikasi yang sudah jenuh karena sumber pendapatan utama yaitu dari *voice* dan *sms* semakin menurun setiap tahun nya. Bukan hanya PT. Telkomsel yang mengalami penurunan pendapatan di sektor *voice* dan *sms* tetapi juga perusahaan telekomunikasi lain.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat, yang ada akhirnya mereka tidak bekerja secara giat tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya insentif yang tepat serta cara kerja yang baik, sehingga kedepannya proses kerja

karyawan di perusahaan dapat berjalan sesuai visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOMSEL BRANCH LAMPUNG”**.

## KAJIAN TEORI

### Pengertian Insentif

Insentif merupakan alat motivasi yang dipakai sebagai daya tarik seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Beberapa ahli ekonomi mendefinisikan upah insentif secara berlainan tetapi pada dasarnya sama. Sedangkan pengertian dari upah insentif adalah pemberian bonus atau upah oleh perusahaan kepada seseorang diatas upah normal sebagai penghargaan atas prestasi orang tersebut.

Istilah upah insentif mempunyai pengertian yang terbatas, karena mencakup banyak jenis perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Sebagai contoh sistem ini tidak meliputi pembayaran upah lembur, upah untuk waktu tidak kerja atau upah diferensial berdasarkan *shift*.

Dengan begitu pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan namun ditentukan berdasarkan perbedaan prestasi kerja. Sehingga karyawan yang memiliki jabatan yang sama bisa menerima upah yang berbeda, meskipun upah dasarnya memang sama. Sistem upah insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

Dengan demikian upah insentif sebenarnya merupakan suatu bentuk

motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atau lainnya dalam upaya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial diatas dan melebihi upah atau gaji dasar. Keberhasilan motivasi ini haruslah kita ukur dari hasilnya.

Benarkah dengan diberikannya tambahan upah untuk mereka yang berprestasi baik akan menaikkan produktivitas? Inilah yang harus selalu diukur untuk menilai keberhasilan program pengupahan insentif. Pelaksanaan sistem upah insentif ini adalah untuk meningkatkan *output* dan efisiensi, sehingga produktivitas kerja meningkat. Jadi pada dasarnya hal tersebut dimaksudkan perusahaan agar meningkatkan produktivitas kerja dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap loyal.

### Metode Pemberian Insentif

*Gainsharing* yaitu menyeimbangkan kemajuan kinerja perusahaan dengan mendistribusikan keuntungan kepada karyawannya. Pendekatan ini telah mengalami pertumbuhan yang sangat cepat. Pertumbuhan yang sangat cepat ini muncul sebagai sebuah tanggapan terhadap tekanan kompetitif serta kebutuhan bagi produktivitas yang tinggi.

Walupun *gainsharing* harus disesuaikan untuk masing-masing pabrik atau kelompok tertentu, sebagian besar *gainsharing* dapat dikelompokkan menjadi kelompok besar (Rivai, 2002), yaitu:

#### 1. Kepemilikan Karyawan

Pendekatan *gainsharing* yang paling mutakhir adalah diberikannya kesempatan kepada para karyawan untuk memiliki saham perusahaan. Banyak dari perusahaan-perusahaan yang mempunyai rencana pembelian bursa yang memungkinkan bagi para karyawan untuk membeli saham di

didalam perusahaan sehingga mereka merasa memiliki sebagian dari perusahaan dan mempunyai andil dalam kesuksesan perusahaan tersebut.

#### 2. Rencana *Product Sharing*

Rencana *product sharing* memungkinkan bagi kelompok-kelompok kerja untuk menerima bonus atas suatu hasil yang melebihi target yang telah ditentukan sebelumnya. Rencana tersebut lebih bertujuan jangka pendek dan berkaitan dengan sasaran produksi yang spesifik.

#### 3. Rencana *Profit Sharing*

Rencana *profit sharing* adalah rencana pembagian dengan karyawan. Apabila rencana ini berjalan dengan baik, maka akan menciptakan sebuah kepercayaan dan rasa senasib seperuntungan antara para pekerja dan manajemen. Pada umumnya rencana keuntungan ini mencadangkan suatu persentase tertentu dari laba perusahaan keseluruhan atas suatu persentase diatas suatu ambang dan mendistribusikan uang keuntungan tersebut kepada karyawan. Rumusan distribusi berbeda-beda, tetapi sebagian besar memberikan bonus yang merata kepada masing-masing karyawan berdasarkan pada masa jabatan atau kriteria pekerjaan tersebut.

#### 4. Perencanaan Pengurangan Biaya

Beberapa kritik dari kelompok yang mengusulkan pemberian insentif membantah terhadap rencana pembagian keuntungan tersebut, bahwa tidak selalu memberikan penghargaan yang setimpal terhadap usaha-usaha karyawan. Pendekatan lainnya adalah untuk memberikan penghargaan kepada karyawan untuk sesuatu yang dapat mereka kendalikan seperti biaya tenaga kerja. Untuk mengurangi biaya-

biaya tersebut, beberapa perusahaan membentuk suatu serikat karyawan untuk memberikan fasilitas yang akan memudahkan pengkomunikasian gagasan baru serta keterlibatan karyawan didalam operasi perusahaan sehari-harinya, yang pada umumnya dilakukan melalui rapat-rapat rutin.

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Suyadi. P, 1999). Sedangkan menurut Handoko Karjantoro (2004), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2002), kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas output
2. Kualitas output
3. Jangka waktu output
4. Kehadiran ditempat kerja
5. Sikap kooperatif.

### **Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Hani Handoko (1995) terdapat 10 (sepuluh) manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
3. Keputusan-keputusan penempatan.

4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Ketidak akuratan informasioanal.
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.
9. Kesempatan kerja yang adil.
10. Tantangan-tantangan eksternal.

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Objek dari penelitian ini adalah karyawan perusahaan Telkomsel Branch Lampung di jalan Cut Nyak Dien no. 78 Kelurahan Palapa yang berada di Kecamatan Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret hingga April 2017.

### **Metode dan Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlakukan adalah :

- a. Data Primer  
Data primer merupakan data dasar yang akan diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden dengan menggunakan daftar pertanyaan.
- b. Data Sekunder  
Data skunder merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur-brosur serta dokumen organisasi.

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan oleh penulis sebagai upaya untuk melengkapi data dalam penelitian meliputi:

1. Interview (Wawancara)  
Wawancara langsung/tanya jawab dengan para pegawai untuk memperoleh data mengenai masalah yang menjadi objek penelitian.
2. Studi Dokumentasi  
Mempelajari data-data dan dokumen yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.
3. Observasi  
Pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian, sehingga memungkinkan dapat melihat objek yang sebenarnya.
4. Kuesioner  
Seperangkat pernyataan yang disusun untuk diajukan kepada responden agar memperoleh informasi tertulis dari responden berkaitan dengan variabel penelitian.

**Sampel dan Populasi**

Sambas Ali M (2010), menjelaskan bahwa: *Judgment sampling* (dikenal juga dengan *purposive sampling*) adalah teknik penarikan sampel yang dilakukan berdasarkan karakteristik yang ditetapkan terhadap elemen populasi target yang disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian. Jadi berdasarkan pertimbangan-pertimbangan peneliti mengenai masalah penelitian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hanya karyawan yang mendapatkan insentif di PT. Telkomsel Branch Lampung. Berdasarkan data yang penulis peroleh, karyawan yang mendapatkan insentif pada 3 tahun sebelumnya yaitu dari tahun 2015 sampai tahun 2017 di PT. Telkomsel Branch Lampung berjumlah 38 orang.

**Metode Analisis Data**

Analisa data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan dipahami serta diinterpretasikan melalui kalimat. Pada penelitian ini, analisa data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif.

Persamaan Regresi Linear Sederhana menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk X :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi X
- X = Insentif
- e = Faktor kesalahan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP):

$$KP = (r)^2 \times 100\%$$

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

- t<sub>hitung</sub> = Nilai t
- r = Koefisien Korelasi
- N = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> maka Ha diterima dan Ho ditolak.

- b) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Data penelitian yang telah dikumpulkan kemudian diolah untuk menguji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen masing-masing variabel tersebut valid. Uji validitas variabel dapat dilihat pada Tabel 1 dan Tabel 2.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Variabel Insentif ( X )

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
X_1	0,528	0,2709	Valid
X_2	0,614	0,2709	Valid
X_3	0,456	0,2709	Valid
X_4	0,840	0,2709	Valid
X_5	0,840	0,2709	Valid
X_6	0,523	0,2709	Valid

Pada Tabel 1 tersebut dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari 0,2709 yang artinya seluruh instrument pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan ( Y )

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Y_1	0,554	0,2709	Valid
Y_2	0,693	0,2709	Valid
Y_3	0,696	0,2709	Valid
Y_4	0,596	0,2709	Valid
Y_5	0,746	0,2709	Valid
Y_6	0,398	0,2709	Valid
Y_7	0,723	0,2709	Valid
Y_8	0,662	0,2709	Valid
Y_9	0,714	0,2709	Valid
Y_10	0,500	0,2709	Valid

Pada Tabel 2. di atas menunjukkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari 0,2709 yang artinya seluruh instrument pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Uji reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,60. Nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien *Alpha Cronbach* dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,60. Dengan demikian item pengukuran pada masing-masing indikator dalam variabel-variabel penelitian dinyatakan reliabel dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

### Analisis Kuantitas

Hasil persamaan regresi linier sederhana adalah  $Y = 25,996 + 0,565X$ . Nilai konstanta 25,996 artinya kinerja karyawan PT. Telkomsel Branch Lampung sebesar 25,996 satuan, dengan ini asumsi insentif dalam keadaan konstan/tetap. Nilai koefisien regresi insentif (X) 0,565, tingkat signifikan uji-t (p-value) sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), hasil ini membuktikan apabila insentif bagi karyawan PT. Telkomsel Branch Lampung meningkat 1% maka secara signifikan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 56,5%.

Hasil koefisien R sebesar 0,318 berarti variabel bebas memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan di PT. Telkomsel Branch Lampung sedangkan  $R^2$  (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,101 atau 10,1%. Ini berarti variabel bebas X dapat menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Branch Lampung dengan kontribusi sebesar 10,1% sedangkan 89,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di

luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak di teliti.

Untuk Uji hipotesis pengaruh X terhadap Y, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan t-hitung (2,009) dan sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,009) > t tabel 1,688 yang berarti variabel insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Telkomsel Branch Lampung pada taraf nyata 5%. Oleh karena itu diambil keputusannya adalah H1 diterima dan H0 ditolak.

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan atau tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting sebagai pelaksana kegiatan operasional. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan hidup karyawan tersebut. Pemberian insentif merupakan sarana agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya insentif yang sesuai dan layak maka kinerja yang mereka hasilkan pun akan meningkat. Sebab tidak dapat dipungkiri bahwa setiap pekerja (karyawan) mempunyai motif tertentu seperti pemenuhan kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan bersosial, dan kebutuhan egoistik pada saat mereka bekerja untuk perusahaan.

Semangat kerja seorang karyawan sangatlah penting untuk melakukan suatu pekerjaan karena dengan adanya tanggung jawab yang harus dilakukan untuk perusahaan. Adapun faktor yang berkaitan dengan pekerjaan antara lain: prestasi, tanggung jawab, kemampuan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang

diajukan yaitu insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Branch Lampung. Hal ini dibuktikan dari tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,009 > t_{tabel} 1,688$ . Pada hasil uji regresi linier sederhana memperkuat penelitian ini yang menunjukkan apabila insentif bagi karyawan PT. Telkomsel Branch Lampung meningkat 1%, maka secara signifikan point kinerja karyawan akan meningkat sebesar 56,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Branch Lampung. Dengan demikian hipotesis diterima.

### Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian serta telah menarik kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Insentif yang diberikan untuk karyawan harus lebih baik lagi dalam arti sesuai dengan kinerja karyawan itu sendiri dimana suatu pekerjaan haruslah sesuai dengan kemampuan karyawan.
2. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan besarnya pemberian komisi yaitu imbalan yang diberikan berdasarkan pada persentase laba, agar hasil kerja karyawan dalam menjual produk dapat dihargai dan mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor- faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Telkomsel Branch Lampung seperti kemampuan karyawan dan motivasi

karyawan agar penelitian ini dapat lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Sambas. 2010. *Statistik 2 Pengantar Untuk Penelitian*. Bandung: Karya Adhika Utama.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, S. 2000. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basri, A. F. M dan Rivai, V. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Furtwengler, Dale. 2002. *Penilaian Kinerja : Menguasai keahlian yang Anda perlukan dalam dalam sepuluh menit*. Yogyakarta: Andi.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hadari, Nawawi. 1998. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalialia*. Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Marwansyah dan Mukaram. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung: Pusat Penerbitan Administrasi Negara.
- Mathis RL, Jackson JH. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta (ID): Salemba Empat.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- PS, Djarwanto. 1990. *Pokok-pokok Metode Riset dan Bimbingan Tehnis Penulisan Skripsi*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Ranupandojo, H dan Suad Husnan. 1984 . *Manajemen Personalialia*. Edisi III. Yogyakarta: BPFE.
- Ranupandojo, H dan Suad Husnan. 1986. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Schuller, R.S dan Jackson S.E. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Sudjana dan Rivai. 2002. *Media Pendidikan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.