

# PENGARUH INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR WILIS PUTRA UTAMA BANYUWANGI

## (Influence of incentive and subsidy concerning official employee PT. BPR Wilis Putra Utama Banyuwangi)

Meis Lifana, Rudy Eko Pramono, Sutrisno  
Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Jember  
Jl. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: MeisLifana@rocketmail.com

### Abstract

The existence of human resources in a company plays a very important role. Human resources have a great potential to run activities. The potentials of human resources in the company should be utilized as well as possible, so they can provide optimal results. The achievement of the goals set by a company depends not only on modern equipment, facilities and infrastructure but even on humans who carry out the works. The success of a company is highly influenced by the individual performance of employees.

The population in this research was employees at PT. BPR (People's Credit Bank) Willis Putra Utama Banyuwangi. The sampling technique used was total population, in total of 55 respondents. Data analysis methods used included test instrument, test classical assumption, and hypothesis testing. The research results showed that the provision of benefits and incentives affected the performance of employees. Meanwhile, the hypothesis testing separately used T-test T. The results showed that  $T_{\text{statistic}}$  was significant on  $T_{\text{table}}$ . Thus, the benefits and incentives affected employee performance. In fact, the dominantly affecting variable on performance was incentive. The conclusion of this research was that there was a significant effect of the variables of benefits and incentives on employee performance both simultaneously and partially. The incentive was the dominantly affecting variable on the performance of employees.

**Keywords: Benefits, Incentives, Employee Performance**

### Pendahuluan

Perkembangan yang terjadi dalam perekonomian dunia semakin lama semakin cepat dan sulit diprediksikan. Sejalan dengan semakin canggihnya ilmu pengetahuan dan teknologi. Kondisi yang demikian menuntut perusahaan untuk berbenah diri menyongsong aneka tantangan dan perubahan yang serba tidak terduga. Salah satu tantangan yang dihadapi dimasa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang menuntut pengelolaan yang efisien, dan efektif agar bisa berkembang dalam persaingan yang semakin ketat. Perusahaan perlu melakukan upaya untuk mengelola yang dimilikinya termasuk dengan pengelolaan sumber daya manusia menggambarkan bahwa kebutuhan akan sumber daya manusia yang bermutu tinggi akan semakin besar.

Perusahaan disamping sebagai tempat bekerja (*locus of working*) untuk mencari nafkah, juga merupakan tempat belajar (*locus of learning*) untuk mengembangkan diri. Perusahaan yang bagus pengelolaannya, yang handal dan arif gaya kepemimpinannya, adalah tempat belajar atau "persekolahan" yang hebat bagi para karyawan. Mereka dapat belajar mengembangkan sikap mental positif,

konstruktif, mengolah kecerdasan emosi, menimba pengetahuan, dan mengasah macam-macam keterampilan.

Ketatnya atmosfer persaingan, setiap perusahaan di dalam menjalankan usahanya tidak dapat melepaskan perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan. Jelaslah bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi. Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga mereka mengharapkan dengan bekerja mereka akan mendapatkan balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting.

Penyusunan sistem kompensasi tidak mudah, perusahaan harus memperhatikan peraturan yang berlaku dan juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan. Dengan begitu perusahaan baru akan mampu memberikan kompensasi yang adil dan layak kepada karyawannya. Bila karyawan merasa telah mendapatkan kompensasi yang adil dan layak kepada karyawannya. Bila karyawan merasa telah mendapatkan kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bekerja dengan penuh semangat

dan maksimal mungkin, hal itulah yang akan mendorong kinerja karyawan (Hasibuan, 2005:132).

Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat besar dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Judith R. Gordon dalam Hadari Nawawi (2006: 63). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar Kinerja Karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Menyadari karena pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memahami motif mereka dalam bekerja. Motif pada dasarnya bersumber pada berbagai macam kebutuhan pokok individual. Namun keinginan manusia bila dilihat dari segi kebutuhannya maka akan berbeda antara manusia yang satu dengan yang lainnya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung (Hasibuan, 2003:126).

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan karyawan antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang

artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

## TINJAUAN PUSTAKA

Keberadaan teori sangat penting bagi penelitian, karena teori merupakan realitas sosial yang menjadi fokus dalam suatu penelitian. Teori mempunyai peranan yang sangat penting bagi penelitian, untuk memecahkan suatu permasalahan diperlukan adanya teori yang berguna sebagai landasan yang dipakai dalam menentukan langkah-langkah untuk memberi kemudahan serta menyederhanakan pemikiran sehingga diperoleh fokus penelitian. Landasan teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tantangan variable yang akan diteliti, serta sebagai dasar untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis) dan penyusunan instrument penelitian.

Manajemen ini terdiri dari enam unsure antara lain:

### 1. Man

*Man* merupakan keseluruhan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi yang mempunyai peran yang sangat penting.

### 2. Money

*Money* merupakan alat bantu berupa alat pembayaran untuk kelancaran operasional baik intern maupun ekstern.

### 3. Method

*Method* merupakan suatu cara menggunakan semua sistem agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 4. Machine

Manajemen akan berfungsi jika produksi berjalan, maka machine disini adalah merupakan proses produksi suatu produk dari bahan mentah ke bahan jadi.

### 5. Material

Material adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan peralatan dan perlengkapan untuk mendukung kegiatan operasional.

### 6. Market

Pangsa pasar yang ada untuk menjual produk yang dihasilkan melalui sistem distribusi yang dipakai.

Menurut Drs. Malayu S. P. Hasibuan (2001:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Gary (2005:42). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah

manusia - bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Dalam prakteknya fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

- a. Perencanaan tenaga kerja, yaitu upaya untuk merencanakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini dimulai dari analisis pekerjaan, rekrutmen, penempatan sampai pada orientasi pekerjaan.
- b. Pengembangan tenaga kerja, yaitu menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan kualitas tenaga kerja sehingga dapat mengurangi ketergantungan organisasi untuk menarik karyawan baru.
- c. Penilaian prestasi kerja, yaitu salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan adanya penilaian prestasi kerja, maka dapat diketahui karyawan yang memiliki prestasi kerja maupun yang kurang. Hal ini akan berdampak pada pemberian kompensasi.
- d. Pemberian kompensasi, yaitu pemberian balas jasa kepada para karyawan. Kegiatan disini meliputi penentuan system kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing pekerja secara adil.
- e. Pemeliharaan tenaga kerja, kegiatan ini meliputi pelaksanaan aspek ekonomis dan non ekonomis yang diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan konsentrasi penuh bagi para pekerja dalam melakukan pekerjaannya guna menghasilkan prestasi kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Aspek ekonomis berhubungan dengan pemberian kompensasi berupa gaji dan bonus yang sebanding dengan hasil kerjanya. Sedangkan aspek non ekonomis berupa adanya jaminan kesehatan, keamanan, dan kenyamanan dalam bekerja.

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu pemberian insentif dan tunjangan:

#### 1. Pemberian Insentif

Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan) (Mangkunegara, 2002:39),

Dimensionalisasi variabel insentif Menurut Sarwoto (2000; 25) secara garis besar jenis insentif dapat digolongkan menjadi dua (2):

#### a. Insentif material

Ada bermacam-macam cara dalam memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pekerjaan yang telah dilaksanakan. Balas jasa seseorang pekerja dapat didasarkan pada:

##### 1) Waktu

Berwujud gaji dengan jumlah tertentu yang dibayarkan perbulan kepada seorang karyawan.

##### 2) Hasil pekerjaan

Diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang dibayarkan berdasarkan besar kecilnya hasil pekerjaan.

##### 3) Gabungan waktu

Diwujudkan dalam bentuk kombinasi antara waktu dengan hasil pekerjaan yang dihasilkan pekerja yang dilaksanakan dengan baik. Insentif material dapat diberikan dalam bentuk uang antara lain:

- a) Bonus
- b) Komisi
- c) Profit sharing

##### b. Insentif non-material

Insentif non-material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain:

1. Pemberian gelar (*title*) secara resmi, pemberian julukan atau gelar yang diberikan kepada karyawan dan diketahui oleh semua karyawan
2. Pemberian balas jasa, pemberian kepada karyawan hasil pekerjaan seperti umroh.
3. Pemberian piagam penghargaan, pengukuhan yang diberikan dengan bentuk piagam atas prestasi kerja
4. Pemberian promosi, promosi jabatan ke jenjang yang lebih baik yang diberikan oleh perusahaan atas kompetensi kerjanya.
5. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan, perusahaan memberikan fasilitas guna menunjang hasil kerjanya lebih maksimal.
6. Pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal. Pemberian pujian oleh atasan kepada bawahan atas suatu hasil kerja, pujian ini secara formal dan informal. Hal ini bisa menjadi motivasi bagi karyawan untuk semakin meningkatkan pekerjaannya.

Tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada para pegawainya (Wungu dan Brotoharsojo, 2003:97).

Dimensionalisasi tunjangan menurut (Wungu dan Brotoharsojo, 2003:98):

1. Tunjangan untuk keamanan dan kesehatan, yaitu memberikan beberapa bentuk perlindungan terhadap pengeluaran biaya ekstra yang disebabkan oleh karena kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, sakit atau memberikan rasa aman pegawai dalam Tunjangan untuk bayaran pegawai pada saat tidak aktif bekerja, yaitu untuk memberikan perlindungan bagi pegawai yang kehilangan penghasilannya pada saat tidak dapat bekerja atau sakit.
2. Tunjangan untuk pelayanan pada pegawai, yaitu perusahaan memberikan beraneka ragam

fasilitas, barang dan pelayanan jasa guna meningkatkan standart kehidupan pegawai.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2000:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Willis Putra Utama Banyuwangi, teknik penarikan sampelnya menggunakan total populasi. Total populasi menurut Sugiyono (2007 :122) adalah teknik penentuan sampel dengan mengambil populasi menjadi sampel. Berdasarkan pendapat Singarimbun dan effendy (2005:137) yang mengemukakan bahwa bila analisis data yang digunakan teknik korelasi maka sampel yang harus diambil minimal 30 kasus. Mengacu pada pendapat diatas serta keterbatasan waktu dan dana, maka sampel yang diambil dalam kurun waktu 1 minggu sebanyak 55 orang.

**HASIL PENELITIAN**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa instrumen penelitian valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang baik tidak akan mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Berdasarkan hasil penelitian instrumen pada penelitian ini adalah reliabel. Berdasarkan distribusi frekuensi masing-masing variabel dapat dilihat dari tabel dibawah ini

Tabel 1: Distribusi frekuensi variabel

No	Kategori	X1	X2
1	Sangat rendah	0	0
2	Rendah	0	0
3	Sedang	30	33
2	Tinggi	25	22
3	Sangat Tinggi	0	0
Total		55	55

Sementara berdasarkan hasil penelitian data dalam penelitian ini lolos dari uji asumsi klasik meliputi :

1. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai Signifikansi  $0.137 > 0.05$ , hal ini berarti data berdistribusi normal.

2. Uji multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah

variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Dari hasil penelitian bahwa data dalam penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinearitas seperti yang tersaji sebagai berikut:

Tabel 2 : Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Insentif	0.994	1.006
Tunjangan	0.994	1.006

3. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai  $T_{hitung}$  tidak ada yang signifikan artinya kurang dari  $T_{tabel}$ , sehingga data penelitian ini tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

Tabel 3 : Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T hitung	T tabel
Insentif	-1.124	2.007
Tunjangan	-2.130	2.007

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel insentif ( $X_1$ ), dan tunjangan ( $X_2$ ), secara bersama-sama terhadap kinerja (Y). Hasil pengujian regresi berganda dapat disajikan secara ringkas pada tabel berikut:

Tabel 4 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Insentif ( $X_1$ )	0.724
Tunjangan ( $X_2$ )	0.582
Variabel terikat = Kinerja Karyawan (Y)	
Konstanta	= -0.496
$F_{hitung}$	= 37.971
$r$	= 0.770
$R^2$	= 0.594
$R Adjust$	= 0.578

Nilai koifisien regresi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap terhadap variabel terikat secara parsial, hasil penelitian kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah berkontribusi positif. Sementara besarnya kontribusi variabel bebas secara bersama-sama dilihat dari besarnya nilai  $R Adjust$ . Hasil penelitian kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah berkontribusi positif. Sementara variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat ditentukan berdasarkan besarnya koifisien regresi dari variabel bebas tersebut. Dalam penelitian ini variabel yang berpengaruh dominan terhadap keputusan pembelian adalah insentif.

Sementara untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat

ditentukan dengan uji hipotesis meliputi uji F dan uji T. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Variabel bebas dikatakan berpengaruh jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dari hasil penelitian diketahui nilai  $F_{hitung} (37.971) > F_{tabel}$ . (3.18) sehingga dalam penelitian ini hipotesis  $H_a$  diterima artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Sementara pengujian hipotesis secara terpisah menggunakan uji T. Variabel bebas dikatakan berpengaruh jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $-T_{hitung} < -T_{tabel}$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $-T_{hitung} < -T_{tabel}$  seperti yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5 : Nilai  $T_{hitung}$  dan  $T_{tabel}$ 

Variabel bebas	- $T_{hitung}$	- $T_{tabel}$
Insentif	-7.761	2.007
Tunjangan	-7.605	2.007

Hasil pengujian secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, sehingga hipotesis  $H_a$  diterima artinya ada berpengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

### HASIL PENELITIAN

#### 1. Pengaruh insentif terhadap kinerja

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai (2005:74) bahwa Insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja. Pendapat ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yazid (2009), didapatkan hasil bahwa Insentif dan gaji berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo

#### 2. Pengaruh tunjangan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2002), kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

#### 3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel insentif memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan lebih tertarik terhadap kompensasi berbentuk insentif

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh secara simultan dan parsial variabel insentif dan tunjangan terhadap kinerja. Sementara Variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap minat beli ulang adalah kinerja.

### Saran

Dari penelitian ini maka perusahaan perlu lebih memperhatikan bentuk pemberian tunjangan efektif dan efisien terutama dalam memberikan tunjangan pelayanan karyawan. mempertahankan kualitas rasa dari produk tersebut. Perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui variabel lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karena dengan mengetahui variabel yang lain tersebut akan diketahui hal-hal lain yang mempengaruhi kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anwar Mangkunegara. 2002. *Perilaku Konsumen*. Bandung: Refika.
- [2] Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- [3] Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- [4] Hadari Nawawi. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- [5] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafiak Aditama.
- [6] Sarwoto. 2000. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [7] Singarimbun, Masri. 2005. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- [8] Sugiyono. 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV AFABETA.
- [9] Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- [10] Wungu J. dan Brotoharsojo H., 2003, *Merit System*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.