

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HURIP UTAMA CIKAMPEK

Sungkono
Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Buana Perjuangan, Karawang 41361
sungkono@gmail.com

Narsih Narsiah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Singaperbangsa Karawang, 41361
marsiah@gmail.com

ABSTRAK

Dunia bisnis yang semakin berkembang di Indonesia menuntut perusahaan-perusahaan untuk mempertahankan dan semakin meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas pelayanannya terhadap para stakeholder perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan. Untuk dapat mempertahankan kinerja yang baik maka sebaiknya pihak manajemen harus memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya yaitu insentif. Pemberian insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan telah melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan tersebut. Insentif sangat penting bagi karyawan guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh perusahaan. Selain insentif adapun faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, menurut Robert L Mathis dan H Jackson (2001), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu kemampuan mereka, motivasi. Motivasi yang akan mempengaruhi kinerja tenaga kerja merupakan potensi, dimana seseorang yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal.

Adapun tujuannya, untuk memperoleh bukti-bukti empirik dan menemukan kejelasan fenomena serta kesimpulan tentang pengaruh kedua variabel tersebut diatas, terhadap kinerja karyawan pada PT Hurip Utama Cikampek.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, yaitu mengumpulkan, menyajikan, menganalisis, dan melakukan pengujian hipotesis, serta membuat kesimpulan dan saran. Sampel dikumpulkan dengan menggunakan metode *Incidental Random Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 128 responden dari populasi 281 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis rentang skala dan analisis jalur dengan bantuan *Method of Successive Interval* (MSI), program komputer Microsoft Excel 2007, dan SPSS versi 16. Dari hasil analisis data penelitian, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Insentif karyawan pada PT Hurip Utama Cikampek sebesar 468,6 berada pada kriteria setuju.
2. Motivasi karyawan pada PT Hurip Utama Cikampek sebesar 447,1 berada pada kriteria setuju.
3. Kinerja karyawan pada PT Hurip Utama Cikampek sebesar 457,4 berada pada kriteria setuju.
4. Terdapat hubungan antara insentif dengan motivasi sebesar 85,7%. Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat dan searah karena memiliki nilai positif.
5. Terdapat pengaruh parsial antara insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 10,8% dan terdapat pengaruh parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 22,1%.
6. Terdapat pengaruh simultan antara insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hurip Utama Cikampek sebesar 59,5%, adapun sisanya sebesar 40,5 % merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Insentif, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dunia bisnis yang semakin berkembang di Indonesia menuntut perusahaan-perusahaan untuk mempertahankan dan semakin meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas pelayanannya terhadap para stakeholder perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan. Untuk dapat mempertahankan kinerja yang baik maka sebaiknya pihak manajemen harus memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya yaitu insentif. Pemberian insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan telah melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan tersebut. Insentif sangat penting bagi karyawan guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh perusahaan. Selain insentif adapun faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, menurut Robert L Mathis dan H Jackson (2001), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu kemampuan mereka, motivasi. Motivasi yang akan mempengaruhi kinerja tenaga kerja merupakan potensi, dimana seseorang yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal.

KAJIAN PUSTAKA

Insentif

Menurut Mangkunegara dalam buku M. Yani (2012:145) Insentif adalah penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi pada organisasi.

Menurut Martoyo dalam buku M. Yani (2012:145) Insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksud untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi.

Menurut Panggabean dalam buku M. Yani (2012:146) Insentif adalah kompensasi yang mengkaitkan gaji dengan produktivita, insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang berdasarkan kepada mereka yang dapat berkerja melalui standar yang telah ditentukan.

Motivasi

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter dalam buku Suwanto dan Donni Juni Priansa (2011:171) menyatakan motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu.

Menurut Hasibuan dalam buku Edy Sutrisno (2009:111) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Robbins dalam buku Edy Sutrisno (2009:111) mengemukakan motivasi adalah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Kinerja Karyawan

Menurut Mahsum dalam buku Masana Sembiring (2012 :81) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Menurut mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Tjutju Yunarsih dan Suwanto (2008:161) menyatakan bahwa Kinerja merupakan prestasi yang nyata ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

- a. Rancangan penelitian berdasarkan tujuan
Dengan memfokuskan pada penelitian terapan yang ditujukan untuk memecahkan masalah praktis, artinya penelitian dilakukan dengan cara menerapkan teori yang akan dijadikan kerangka pemikiran dengan realitas di PT Hurip Utama Cikampek.
- b. Rancangan penelitian berdasarkan metode penelitian
Rancangan penelitian ini berdasarkan metode penelitian yang termasuk penelitian Naturalistik yaitu penelitian yang sering disebut penelitian kuantitatif. Penelitian secara langsung terjun pada objek yang diteliti untuk memahami dan menjelaskan kejadian serta untuk memahami makna.
- c. Rancangan berdasarkan tingkat Eksplansinya
Berdasarkan tingkat eksplansinya penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif. Analisis Asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk meneliti hubungan antara dua variabel atau lebih.
- d. Berdasarkan jenis data dan analisisnya
Penelitian ini termasuk penelitian data kuantitatif, dimana data kuantitatif dianalisis dengan menggunakan analisis statistik.

Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

Variabel	Sub variabel	Indikator
Insentif (X)*	Insentif Material	Bonus
		Komisi
		Pembagian laba
		Kompensasi yang ditangguhkan
		Bantuan hari tua
	Insentif Non-material	Jaminan soisal
		Pemberian piagam penghargaan
		Pemberian promosi jabatan
Motivasi (X2)**	Kebutuhan fisiologis	Pemenuhan kebutuhan pokok
		Seragam kerja
	Kebutuhan rasa aman	Perlindungan keselamatan kerja
		Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
		Keberlangsungan kerja
	Kebutuhan sosial	Pergaulan dengan rekan kerja
		Bantuan rekan kerja
		Dukungan keluarga
	Kebutuhan penghargaan	Penghargaan
		Bagian dari perusahaan

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian (lanjutan)

Variabel	Sub variabel	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)***	Kebutuhan aktualisasi diri	Bermanfaat bagi perusahaan
		Pengembangan pelatihan dan pendidikan
	Quantity of work	Pelaksanaan tugas dengan baik
		Pelaksanaan tugas tepat waktu
	Quality of work	Kepuasan pimpinan
		kepuasan rekan kerja
	Job Knowledge	Pengetahuan tentang tugas dan prosedur
	Creativeness	Memberikan ide/saran
	Cooperation	Kerjasama dengan rekan kerja
		Kerjasama dengan pimpinan
	Dependability	Kepercayaan pimpinan
	Initiative	Mengenali dan memahami masalah
	Personal Qualities	Hubungan dengan pimpinan
		Hubungan dengan rekan kerja

Sumber : * Insentif (Sondang, 2014)
 ** Motivasi (Maslow, 2009)
 *** Kinerja (Gomes dalam Rully, 2012)

Metode Analisis Data

- a. Populasi
Karyawan PT Hurip Utama Cikampek sebanyak 281 karyawan.
- b. Sampel
Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 128 karyawan dihitung menggunakan rumus *Slovin*, dengan taraf kesalahan 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Rekapitulasi Indikator Variabel Insentif (X₁)

Rekapitulasi untuk indikator variabel insentif (X₁) diuraikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1
Rekapitulasi Indikator Variabel Insentif (X₁)

No	Indikator	Total Skor	Keterangan
1	Bonus	437	Setuju
2	Komisi	396	Cukup Setuju
3	Pembagian laba	454	Setuju
4	Kompensasi yang ditangguhkan	491	Setuju
5	Bantuan hari tua	480	Setuju
6	Jaminan soisal	450	Setuju
7	Pemberian piagam penghargaan	463	Setuju
8	Pemberian promosi jabatan	476	Setuju
9	Pemberian pujian lisan atau tulisan	488	Setuju
Total Skor		4.135	Setuju
Rata-rata Skor		459,4	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Rekapitulasi Indikator Variabel Motivasi (X₂)

Rekapitulasi untuk indikator variabel motivasi (X₂) diuraikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Rekapitulasi Indikator Variabel Motivasi (X₂)

No	Indikator	Total Skor	Keterangan
1	Pemenuhan kebutuhan pokok	509	Setuju
2	Seragam kerja	499	Setuju
3	Perlindungan keselamatan kerja	497	Setuju
4	Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja	351	Cukup Setuju
5	Keberlangsungan kerja	482	Setuju
6	Pergaulan dengan rekan kerja	449	Setuju
7	Bantuan rekan kerja	363	Cukup Setuju
8	Dukungan keluarga	472	Setuju
9	Penghargaan	465	Setuju
10	Bagian dari perusahaan	471	setuju
11	Bermanfaat bagi perusahaan	454	Setuju
12	Pengembangan pelatihan dan pendidikan	353	Cukup Setuju
	Total Skor	5365	Setuju
	Rata-Rata Skor	447,1	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Rekapitulasi Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Rekapitulasi untuk indikator variabel kinerja karyawan (Y) diuraikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Rekapitulasi Indikator Variabel Kinerja (Y)

No	Indikator	Total Skor	Keterangan
1	Pelaksanaan tugas dengan baik	509	Setuju
2	Pelaksanaan tugas tepat waktu	499	Setuju
3	Kepuasan pimpinan	497	Setuju
4	kepuasaan rekan kerja	475	Setuju
5	Pengetahuan tentang tugas dan prosedur	482	Setuju
6	Memberikan ide/saran	449	Setuju
7	Kerjasama dengan rekan kerja	363	Cukup Setuju
8	Kerjasama dengan pimpinan	472	Setuju
9	Kepercayaan pimpinan	465	Setuju
10	Mengenali dan memahami masalah	471	Setuju
11	Hubungan dengan pimpinan	454	Setuju
12	Hubungan dengan rekan kerja	353	Cukup Setuju
	Total Skor	5489	Setuju
	Rata-Rata Skor	457,4	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Path Analysis

Tabel 4.4
Korelasi Antara Insentif (X₁) dan Motivasi (X₂)

Correlations

		Insentif	Motivasi
Insentif	Pearson Correlation	1	.857**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	128	128
Motivasi	Pearson Correlation	.857**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	128	128

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2015

Tabel 4.5
Koefisien Jalur

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.711	2.042		5.247	.000
	Insentif	.386	.129	.329	2.985	.003
	Motivasi	.396	.093	.470	4.260	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2015

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan nilai koefisien jalur antara variabel Insentif (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai-nilai koefisien jalur tersebut masing-masing dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien Jalur Variabel Insentif (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.50, koefisien jalur untuk variabel insentif (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,329. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel Insentif(X₁) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,329. Sehingga di peroleh persamaan $Y=0,329X_1$.

2. Koefisien Jalur Motivasi (X₂) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.50, koefisien jalur untuk variabel Motivasi (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,470. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel Motivasi (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,470 sehingga diperoleh persamaan $Y=0,470X_2$.

Analisis Koefisien Determinasi

Total pengaruh dari variabel insentif (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dinyatakan oleh besaran koefisien determinasi (R^2). Besarnya nilai R^2 terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.588	3.91328

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.54, menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,595 atau 59,5%, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) bisa diterangkan oleh variabel Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) atau dapat diartikan Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 59,5%, sedangkan sisanya 40,5% merupakan kontribusi variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang dibandingkan dengan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat memberikan suatu kesimpulan antara lain sebagai berikut :

1. Insentif pada PT Hurip Utama Cikampek sudah baik, hal ini dibuktikan dengan responden berada pada kriteria setuju dengan rata-rata skor sebesar 459,4. Namun masih terdapat indikator dengan skor terkecil yaitu indikator komisi dengan skor 396. Dan 8 indikator lainnya dengan kriteria setuju yaitu indikator bonus, pembagian laba, kompensasi yang ditangguhkan, bantuan hari tua, jaminan sosial, pemberian piagam penghargaan, pemberian promosi jabatan, pemberian pujian lisan atau tulisan.
2. Motivasi pada PT Hurip Utama Cikampek sudah baik, hal ini dibuktikan dengan responden berada pada kriteria setuju dengan rata-rata skor sebesar 447,1. Namun masih terdapat indikator dengan skor terkecil yaitu indikator keamanan dan kenyamanan dalam bekerja dengan skor 351, bantuan rekan kerja dengan skor 363, pengembangan pelatihan dan pendidikan dengan skor 353. Dan 9 indikator lainnya dengan kriteria setuju yaitu indikator pemenuhan kebutuhan pokok, seragam kerja, perlindungan keselamatan kerja, keberlangsungan kerja, pergaulan dengan rekan kerja, dukungan keluarga, penghargaan, bagian dari perusahaan, bermanfaat bagi perusahaan.
3. Kinerja karyawan pada PT Hurip Utama Cikampek sudah baik, hal ini dibuktikan dengan responden berada pada kriteria setuju dengan rata-rata skor sebesar 457,4. Namun masih terdapat indikator dengan skor terkecil yaitu indikator kerjasama dengan rekan kerja dengan skor 363, hubungan dengan rekan kerja dengan skor 353. Dan indikator lainnya dengan kriteria setuju yaitu indikator pelaksanaan tugas dengan baik, pelaksanaan tugas tepat waktu, kepuasan pimpinan, kepuasan rekan kerja, pengetahuan tentang tugas dan prosedur, memberikan ide atau saran, kerjasama dengan pimpinan, kepercayaan pimpinan, mengenali dan memahami masalah, hubungan dengan pimpinan.

4. Terdapat korelasi antara variable insentif dan motivasi dengan tingkat korelasi 0,857% yang artinya mempunyai tingkat hubungan yang kuat dan searah karena nilainya positif. Artinya koefisien tersebut dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel diambil.
5. Pengaruh parsial antara variable Insentif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,108, sedangkan korelasi antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,221. Karena 0,108 lebih besar dari 0,221 maka dinyatakan bahwa variabel motivasi lebih banyak memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel insentif. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada perusahaan sangat menentukan kinerja karyawan.
6. Total pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 59,5%. Hal ini menunjukkan bahwa insentif dan motivasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 59,5%, sedangkan sisanya 40,5% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Rekomendasi

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang insentif terdapat butir pernyataan pada indikator variabel yang mempunyai skor di bawah rata-rata yaitu bonus, komisi, jaminan sosial dan pemberian piagam penghargaan. Adapun saran dari peneliti adalah PT Hurip Utama Cikampek diharapkan dapat memberikan insentif yang sesuai dengan kemampuan kinerja karyawan itu sendiri.
2. Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang motivasi terdapat butir pernyataan pada indikator variabel yang mempunyai skor di bawah rata-rata yaitu keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, bantuan rekan kerja dan pengembangan pelatihan dan pendidikan. Adapun saran dari peneliti adalah PT Hurip Utama Cikampek diharapkan pihak perusahaan memberikan fasilitas pendidikan dan pelatihan yang terarah untuk membentuk pribadi karyawan yang lebih professional seperti dengan memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi.
3. Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang kinerja terdapat butir pernyataan pada indikator variabel yang mempunyai skor di bawah rata-rata yaitu indikator memberikan ide atau saran, kerjasama dengan rekan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja maka perlunya atasan memberikan bimbingan dan pelatihan kinerja karyawan yang baik.
4. Dari penelitian yang telah dilakukan bahwa antara insentif dan motivasi memiliki hubungan yang kuat sebesar 0,857% . Sehingga PT Hurip Utama Cikampek harus dapat menjaga agar insentif dan motivasi kerja mereka tetap baik atau bahkan bisa lebih baik guna mencapai tujuan dan untuk keberlangsungan perusahaan.
5. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh parsial antara insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 32,9% , sedangkan pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 47,0%. . Untuk itu perusahaan lebih memperhatikan dari segi pemberian Insentif dan motivasi kerja agar karyawan bekerja lebih baik.
6. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan dari penelitian yang telah dilakukan bernilai positif sebesar 59,5%, tetapi perlu diperhatikan hal lain: peningkatan disiplin dan pelaksanaan evaluasi kerja karyawan, penilaian kinerja dapat dijadikan tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan, Hal ini diperlukan agar karyawan memiliki motivasi untuk mencapai hasil yang optimal, Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan melalui berbagai pendidikan dan pelatihan yang dapat mendukung pekerjaan sesuai dengan tugas dan kompetensi mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bungin, Burhan. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana
- Gomes, Fasution Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2011. *Manajemen dasar Pengertian dan Masalah Edisi Revisi* .Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Siagian ,P. Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwanto, dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Fokusmedia
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Yuniasih, Tjutju. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta