

PENGARUH INSENTIF, MASA KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Reny Permata Sari
rennypermataasari@gmail.com
Budhi Satrio

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the influence of incentive to the performance of the employees, the influence of years of service to the performance of the employees, the influence of organization commitment to the performance of the employees. The public accountant firm of Drs Bambang Siswanto has been selected as the case study in this research. Incentive is given to the employees in order to make large enthusiasm arise from them to enhance their performance. The performance of an individual in carrying out the job is arisen and influenced by years of service and organization commitment. The sample collection technique has been carried out by conducting census to 32 employees. The data analysis has been done by using multiple linear regression analysis. The result of the research is based on the data analysis and the hypothesis test that has been carried out i.e. incentive variable (INS), years of service (MK) and organization commitment (KO) have positive and significant influence to the performance of the employees variable (KK). Moreover, the independent variable which gives dominant influence to the dependent variable is incentive variable (INS). The incentive that has been given to the employees should be better than the previous one which means that it is suitable with the performance of the employees in which a task should be suitable with the capability of the employees. The following researcher should be able to develop this research by studying other factors which can influence the performance of the employees i.e. education, training, and motivation.

Keywords: *incentives, years of service, organization commitment, and performance*

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sebagai studi kasus dalam penelitian ini KAP Drs Bambang Siswanto. Insentif diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja. Kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan antara lain ditimbulkan dan dipengaruhi juga oleh masa kerja dan komitmen organisasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus dengan jumlah 32 karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, yaitu variabel insentif (INS), masa kerja (MK), dan komitmen organisasi (KO) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (KK), selain itu variabel independen yang memberikan pengaruh dominan terhadap variabel dependen adalah variabel insentif (INS). 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. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti seperti pendidikan, pelatihan, dan motivasi

Kata-kata kunci: Insentif, masa kerja, komitmen organisasi, dan kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan sebagai suatu organisasi yang menghasilkan produk baik itu berupa barang atau jasa sangat membutuhkan sumber daya bagi kegiatan operasinya. Sumber daya yang dibutuhkan itu terdiri dari sumber daya fisik (*man, money, method, market, machine, material*) dan sumber daya konseptual (informasi / data). Manusia sebagai salah satu sumber daya fisik berperan dalam menentukan semua kegiatan yang ada di perusahaan. Dalam mencapai pertumbuhan dan kelangsungan hidup dari suatu organisasi, kinerja dari sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena apabila kinerja rendah maka akan terjadi in-efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja dan itu merupakan pemborosan bagi perusahaan dan dapat mengganggu kontinuitas perusahaan. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.

Kinerja merupakan sesuatu yang sangat kompleks dan senantiasa perlu ditingkatkan baik dari sisi individu, kelompok maupun organisasi. Suatu organisasi atau instansi cenderung memilih karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak, atau dengan kata lain yang memiliki masa kerja yang cukup pada bidang kerja yang sama atau sejenis dengan apa yang akan ditugaskan nantinya. Masa kerja merupakan akumulasi dari pemahaman pengetahuan dan keterampilan yang pernah diperolehnya pada saat bekerja.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa seperti gaji, insentif kerja, benefit, dan program kesejahteraan. Insentif secara sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga kinerjanya meningkat. Menurut Robbins dan Coulter (2012 : 123) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Penelitian ini dilakukan di KAP Drs. Bambang Siswanto, permasalahan yang terjadi adalah kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian insentif. Tidak optimalnya kinerja karyawan dengan masa kerja yang baru. Kurangnya komitmen karyawan KAP Drs Bambang Siswanto, Ak untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya komitmen para pimpinan untuk tetap memelihara anak buahnya tetap di organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut : (1) Apakah variabel insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan ? (2) Apakah variabel masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ? (3) Apakah variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ? Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian yaitu: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel masa kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORETIS

Insentif

Menurut (Hasibuan, 2010 : 68) Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut (Sarwoto, 2009 : 65) Insentif ialah sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan

bahwa insentif merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawannya dalam tugas yang diberikan kepadanya. Jadi pada pengertian ini insentif merupakan suatu cara atau sarana untuk menggerakkan tenaga kerja agar melakukan tugasnya sehingga apa yang dituju oleh instansi atau organisasi dapat diraih dengan baik.

Insentif sebagai daya perangsang dan pendorong untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dengan latar belakang kebutuhan-kebutuhan dan hasil kerja yang saling berbeda. Menurut (Sastradipoera, 2009 : 88) pada dasarnya ada 2 (dua) bentuk insentif yang umum diberikan, yaitu :

1. Insentif Financial

Insentif financial merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditanggungkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemerintah rumah dinas, tunjangan kesehatan dan tunjangan-tunjangan lainnya.

2. Insentif Non Financial

Insentif non financial dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain :

- a. Pemberian piagam penghargaan.
- b. Pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi ataupun pribadi.
- c. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.
- d. Promosi jabatan kepada karyawan yang baik selama masa tertentu serta dianggap mampu.
- e. Pemberian tanda jasa/mendali kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama dan mempunyai loyalitas yang tinggi.
- f. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya pada mobil atau lainnya).
- g. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

Masa Kerja

Menurut (Ravianto, 2011 : 33) menyatakan bahwa masa kerja seseorang tidak mudah dicatat melalui survei, oleh sebab itu tingkat umur sering dianggap sebagai indikator masa kerja. Sehingga ia mendefinisikan bahwa masa kerja adalah umur pada tahun berlaku dikurangi umur pada saat mulai kerja. Dan menurut (Sinungan, 2012 : 49), masa kerja atau lama kerja umumnya merupakan lamanya seseorang bekerja dalam bidang kegiatan yang sama ataupun beda, yang biasanya diukur dengan waktu. Karyawan dengan masa kerja yang lama telah melewati proses tahapan karir (*career stage*) yang panjang pula. Tahapan karir atau *career stage* menurut (Sinungan, 2012 : 49) merupakan pola karir atau proses yang telah dilewati seseorang selama is kerja. Dalam proses kerja seorang tentunya telah melewati serangkaian tahap tertentu, baik yang menyenangkan ataupun tidak. Semakin banyak tahapan yang telah mereka lewati akan semakin membantu karyawan dalam merencanakan karirnya dan memecahkan masalah yang mungkin terjadi dalam perjalanan karirnya.

Karyawan dengan masa kerja yang lama telah melewati proses tahapan karir (*career stage*) yang panjang pula. Tahapan karir atau *career stage* menurut (Sinungan, 2012 : 49) merupakan pola karir atau proses yang telah dilewati seseorang selama is kerja. Dalam proses kerja seorang tentunya telah melewati serangkaian tahap tertentu, baik yang menyenangkan ataupun tidak. Semakin banyak tahapan yang telah mereka lewati akan semakin membantu karyawan dalam merencanakan karirnya dan memecahkan masalah yang mungkin terjadi dalam perjalanan karirnya.

Komitmen Organisasi

Komitmen sebagai hasrat (*desire*) untuk mempertahankan keterhubungan dalam jangka panjang (*enduring desire*). Dalam perspektif manajemen, dijelaskan bahwa komitmen

merupakan penentu bagi kesuksesan hubungan jangka panjang. Selanjutnya Mulyanto dan Suryani (2010 : 4), mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan atau derajat sejauhmana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Mulyanto dan Suryani (2010 : 5) komitmen organisasi dibagi menjadi 3 (tiga) komponen yaitu :

1. *Affectice commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*), jadi karena karyawan menginginkan.
2. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lainnya.
3. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwaberkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, jadi karena karyawan merasa berkewajiban.

Ketiga komitmen di atas mencerminkan suatu keadaan psikologis, yaitu keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk berkomitmen pada organisasi yang ada dalam diri individu dan merupakan hasil dari pengalaman yang ada dalam diri individu dan merupakan hasil dari pengalaman berbeda-beda yang diterima individu selama aktif pada suatu organisasi

Menurut Greenberg dan Baron (2012 : 49), komitmen dapat dibagi menjadi dua yaitukomitmen internal dan komitmen eksternal :

1. Komitmen Internal

Komitmen internal merupakan komitmen yang berasal dari diri karyawan untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimiliki. Pemberdayaan sangat terkait dengan komitmen internal karyawan. Proses pemberdayaan akan berhasil bila ada motivasi dan kemauan yang kuat untuk mengembangkan diri dan memacu kreativitas individu dalam menerima tanggung jawab yang lebih besar.

2. Komitmen Eksternal

Komitmen eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh para karyawan. Dengan demikian peran supervisor sangat penting dalam menentukan timbulnya komitmen ini karena belum adanya suatu kesadaran individual atas tugas yang diberikan.

Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Dan menurut (Mangkunegara, 2010 : 37), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Selanjutnya Menurut (Dharma, 2009 : 78) manajemen kinerja tidak hanya sekedar menilai namun lebih dari itu bagaimana cara mengelola untuk mencapai sasarnya.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut (Mangkuprawira, 2007:155):

1. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratn anggota tim.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja karyawan

(Johan, 2010 : 78) menyatakan bahwa kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Seorang karyawan yang masuk dan bekerja pada suatu institusi ataupun perusahaan mempunyai berbagai harapan, hasrat dan cita-cita yang diharapkan dapat dipenuhi oleh institusi ataupun perusahaan tempatnya bekerja.

Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Ravianto, 2011 : 37) masa kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan dalam suatu perusahaan, faktor ini dapat meningkatkan kinerja sekaligus dapat menurunkan kinerja karyawan jika tidak diperhatikan secara benar oleh pihak perusahaan. Untuk mengetahui apakah suatu perusahaan mengalami peningkatan hasil produksi atau justru menurun maka perlu diadakan suatu pengukuran terhadap kinerja karyawan.

Masa kerja disebutkan sebagai penyebab meningkat kinerja karyawan karena dengan masa kerja yang lama sudah barang tentu seorang karyawan akan mendapatkan mutu kerja yang lebih baik dari sebelumnya. seperti yang diungkapkan oleh (Siswanto, 2011 : 74).

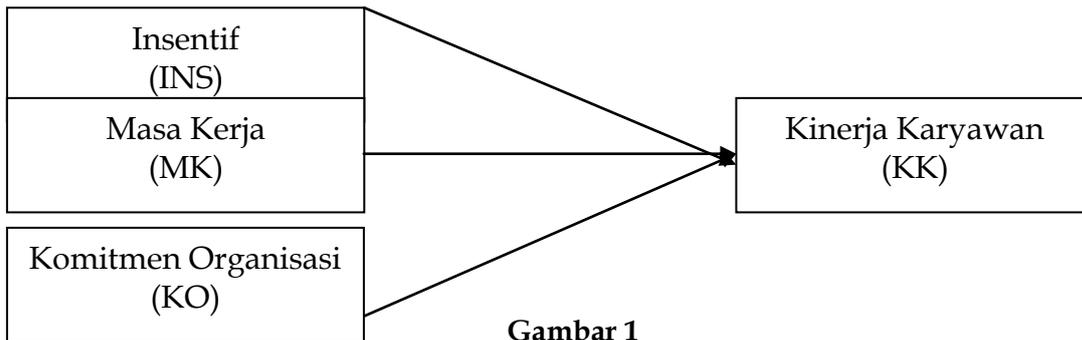
Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai, 2012 : 89), jika komitmen karyawan terhadap organisasinya tinggi, maka akan berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan kalau komitmen karyawan ini rendah akan mengakibatkan munculnya keinginan untuk keluar.

Begitu juga dengan pendapat (Moenir, 2012 : 79) yang mengatakan bahwa orang yang berkomitmen dengan organisasi adalah orang yang bersedia untuk memberikan sesuatu dari dirinya sebagai kontribusi bagi kebaikan organisasi. Jadi komitmen pada organisasi mempengaruhi kinerja.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teori penelitian terdahulu dan landasan teori serta permasalahan telah dikemukakan, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut ini digambarkan model rerangka konseptual pengaruh antar variable penelitian dan landasan teori serta hasil penelitian terdahulu. Penelitian ini hendak mencari pengaruh antara variable bebas dengan variable terikat, dimana yang menjadi variable bebas adalah insentif (INS) dengan indikator yang digunakan dalam penelitian yaitu premi, bonus, penghargaan dan pujian, masa kerja (MK) dengan indikator yang digunakan dalam penelitian yaitu pendapatan, pemecahan masalah, pengetahuan dan keterampilan, optimalisasi potensi, dan komitmen organisasi (KO) dengan indikator yang digunakan dalam penelitian yaitu kepercayaan, menyelesaikan pekerjaan, mendukung. Serta yang menjadi variable terikat adalah kinerja karyawan (KK) dengan indikator yang digunakan dalam penelitian yaitu menjalankan tugas, inisiatif, kerjasama, tepat waktu. Rerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam suatu bagan yang tersaji pada Gambar 1:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori, dan tujuan yang ingin dicapai maka dalam penelitian ini hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan (H_1)
2. Terdapat pengaruh antara masa kerja terhadap kinerja karyawan (H_2)
3. Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (H_3)

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan merumuskan hipotesis yang selanjutnya dilakukan statistik untuk menerima atau menolak hipotesis. Pada penelitian ini digunakan analisis hubungan kausal. Dalam penelitian ini studinya bersifat formal, yaitu penelitian yang terstruktur dan bertujuan menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang telah diajukan.

Populasi dan Sampel

Populasi yang dipergunakan dalam penelitian adalah 32 karyawan KAP Drs. Bambang Siswanto. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sensus, karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel berjumlah 32 karyawan KAP Drs. Bambang Siswanto (Sugiyono, 2010 : 63).

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan instrumen atau alat kuesioner berisi sejumlah pernyataan tertulis yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden, baik itu tentang pribadinya maupun hal-hal lain yang ingin diketahui. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kuesioner

Pengumpulan data melalui daftar pernyataan yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yaitu sejumlah pernyataan dengan jawabannya sekaligus. Responden diberi kesempatan untuk memilih jawaban yang telah disediakan. Daftar pernyataan kuesioner sesuai lampiran.

b. Wawancara

Pengamatan atau pengumpulan data secara tidak langsung dengan mengajukan sejumlah pertanyaan terstruktur kepada pihak terkait sesuai dengan tujuan penelitian.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Bebas

Menurut (Martoyo, 2010 : 94) Insentif (INS) adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi kerja melebihi standar yang ditentukan, yang meliputi :

- a. Adanya premi yang diberikan setiap bulan berdasarkan hasil pekerjaan sesuai deadline
- b. Adanya bonus yang diberikan sekali setahun
- c. Adanya piagam penghargaan bagi karyawan berprestasi
- d. Mendapatkan pujian baik secara lisan atau tulisan dari atasannya bagi karyawan berprestasi

Menurut (Ndraha, 2011 : 64) karyawan dengan masa kerja (MK) yang lama telah melewati proses tahapan karir (*career stage*) yang panjang pula.

- a. Perbedaan tingkat pendapatan
- b. Kemampuan memecahkan masalah
- c. Pemahaman pengetahuan dan keterampilan
- d. Makin tinggi peluangnya untuk mengoptimalkan potensi yang ada

Menurut Mulyanto dan Suryani (2010 : 5) Komitmen organisasi (KO) adalah ukuran kekuatan identifikasi karyawan dengan tujuan dan nilai organisasi serta terlibat di dalamnya, yang meliputi :

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi
- b. Kemauan untuk melakukan usaha yang bermanfaat bagi kepentingan organisasi
- c. Bersedia menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya
- d. Senantiasa mendukung kebijakan yang ditetapkan untuk kepentingan bersama

2. Variabel Terikat

Menurut (Mangkunegara, 2010 : 37) Kinerja karyawan (KK) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kemampuan, kedisiplinan, kesungguhan kerja dan hasil kerja, yang meliputi :

- a. Karyawan dalam bekerja telah menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan, arahan dan perintah pimpinan
- b. Karyawan dalam bekerja mempunyai inisiatif dan kreativitas yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Karyawan dalam bekerja mampu menjalin kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja
- d. Karyawan dalam bekerja telah menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai deadline yang telah ditetapkan pimpinan

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dengan bantuan skala Likert untuk mengetahui sikap, pendapat dan persepsi sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:331). Penilaian jawaban responden tersebut akan diberi penilaian mengingat data-data dalam penelitian ini merupakan data kualitatif yang di kuantitatifkan maka menggunakan skala Likert dengan rentang skala 1-4.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Ghozali, 2005 : 46) untuk mengetahui hasil analisis data yang diperoleh agar dapat ditarik kesimpulan, maka digunakan analisis regresi linier berganda untuk melihat

pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Analisis regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu:

$$KK = \beta_0 + \beta_1 I + \beta_2 MK + \beta_3 KO + e_i$$

Keterangan:

KK	= Kinerja Karyawan
β_0	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi variabel bebas
I	= Insentif
MK	= Masa Kerja
KO	= Komitmen Organisasi
e_i	= Variabel pengganggu di luar variabel bebas

2. Uji Instrumen

sebelum mendapatkan persamaan regresi berganda, maka setiap item-item pernyataan dalam kuesioner diuji terlebih dahulu untuk mengetahui kesahihan data dari tanggapan 32 karyawan untuk masing-masing pernyataan pada variabel insentifi (INS), masa kerja (MK), dan komitmen organisasi (KO) terhadap kinerja karyawan (KK). Dalam menguji item-item pernyataan kuesioner tersebut adapun syarat yang harus terpenuhi yaitu:

1) Uji Validitas

Adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Analisis validitas item bertujuan untuk menguji apakah tiap butir pertanyaan benar-benar telah sah, paling tidak kita dapat menetapkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Sebagai alat ukur yang digunakan, analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikansinya lebih kecil dari 5 % (*level of significance*) menunjukkan bahwa item-item tersebut sudah sah sebagai pembentuk indikator (Ghozali, 2005 : 137).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu Instrument Penelitian relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Untuk mengetahui reliabilitas kuesioner, penelitian ini menggunakan pendekatan pengukuran reliabilitas konsistensi internal dengan menghitung koefisien alpha. Koefisien alpha ini berkisar antara 0 sampai 1. Menurut (Ghozali, 2005 : 133), suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Setidaknya ada tiga uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum (*Best Linier*

Unbiased Estimator = BLUE), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Berikut ini adalah uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh model regresi :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel-variabelnya (baik variabel terikat maupun variabel bebas) mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas ini menggunakan Kolmogorov Smirnov. Pedoman suatu data berdistribusi normal adalah :

- a) Bila nilai signifikansi (nilai probabilitasnya) lebih kecil dari 5 %, maka distribusi adalah tidak normal.
- b) Bila nilai signifikansi (nilai probabilitasnya) lebih besar dari 5 %, maka distribusi adalah normal. (Santoso, 2005 : 304)

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. *Variabel orthogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2005 : 57). Menurut Santoso (2005 : 206), model regresi bebas dari multikolinieritas bila VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model terjadi kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hal ini bisa diidentifikasi dengan cara menghitung korelasi *Rank Spearman* antara residual dengan seluruh variabel bebas. Menurut (Santoso, 2005 : 301), deteksi adanya heteroskedastisitas adalah :

- a. Nilai probabilitas $> 0,05$, berarti bebas dari heteroskedastisitas.
- b. Nilai probabilitas $< 0,05$, berarti terkena heteroskedastisitas.

4. Uji Kelayakan Model

1) Uji F

Uji kelayakan model digunakan Uji F dengan menggunakan taraf signifikan 5%. Adapun kriteria pengujian secara simultan dengan tingkat *level of significance* = 5% yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan tidak layak
- b. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan layak

2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan

oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

5. Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2009:97). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka hipotesis diterima. Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Insentif

Indikator	Korelasi	Prob.	Keterangan
INS.1	0,850	0,000	Valid
INS.2	0,826	0,000	Valid
INS.3	0,822	0,000	Valid
INS.4	0,885	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Nilai probabilitas keempat item pembentuk insentif lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2005 : 137).

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Masa Kerja

Indikator	Korelasi	Prob.	Keterangan
MK.1	0,730	0,000	Valid
MK.2	0,798	0,000	Valid
MK.3	0,617	0,000	Valid
MK.4	0,775	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Nilai probabilitas keempat item pembentuk masa kerja lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2005 : 137).

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Indikator	Korelasi	Prob.	Keterangan
KO.1	0,720	0,000	Valid
KO.2	0,832	0,000	Valid
KO.3	0,803	0,000	Valid
KO.4	0,790	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Nilai probabilitas keempat item pembentuk masa kerja lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2005 : 137).

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Korelasi	Prob.	Keterangan
KK.1	0,830	0,000	Valid
KK.2	0,765	0,000	Valid
KK.3	0,802	0,000	Valid
KK.4	0,783	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Nilai probabilitas keempat item pembentuk masa kerja lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2005 : 137).

2) Uji Reliabilitas

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Insentif (INS)	0,862	Reliabel
Masa kerja (MK)	0,704	Reliabel
Komitmen organisasi (KO)	0,788	Reliabel
Kinerja karyawan (KK)	0,798	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Karena nilai reliabilitas dari seluruh variabel lebih besar dari 0,6, berarti item yang ada di dalam seluruh variabel tersebut reliabel. (Ghozali, 2005 : 133).

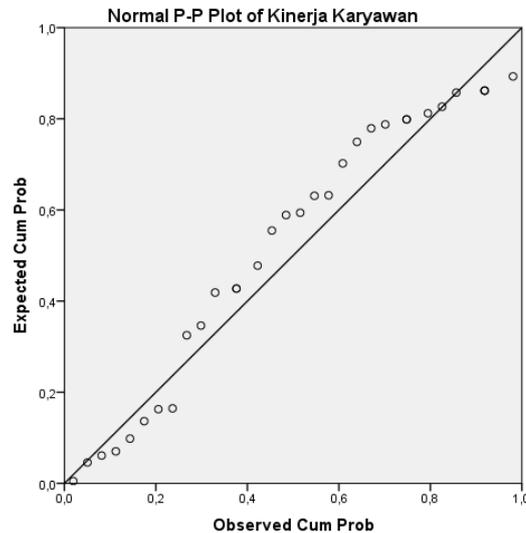
2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel-variabelnya (baik variabel terikat maupun variabel bebas) mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka asumsi

kenormalan terpenuhi. Untuk memperkuat hasil uji normalitas, dilakukan juga dengan Kolmogorof Smirnov dengan melihat nilai signifikansi (nilai probabilitasnya). Jika nilai signifikansi $> 0,005$ maka dapat disimpulkan jika seluruh data berdistribusi normal.



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Tabel 6
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000
	Std. Deviation	1,572972
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,124
	Positive	,107
	Negative	-,124
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan gambar 2 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi di sekitar garis diagonal, hasil uji menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa setelah melalui lima tahap uji normalitas dan evaluasi data outlier, nilai *Kolmogorov Smirnov Z* sebesar 0,124 dengan tingkat signifikan 0,200, karena tingkat signifikasinya $\geq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data seluruh penelitian berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Identifikasi secara statistik ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilakukan dengan menghitung *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 7
Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Insentif (INS)	0,8486	1,1784
Masa kerja (MK)	0,9022	1,1084
Komitmen organisasi (KO)	0,7900	1,2658

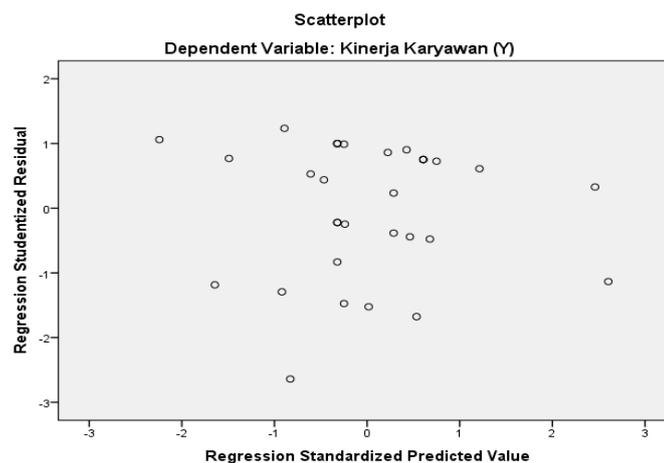
Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh hasil bahwa nilai VIF pada seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10, artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinier. (Ghozali 2005:92).

3) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model terjadi kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hal ini bisa diidentifikasi dengan cara menghitung korelasi *Rank Spearman* antara residual dengan seluruh variabel bebas. Menurut (Santoso2005: 301), deteksi adanya heteroskedastisitas adalah :

- a. Nilai probabilitas > 0,05, berarti bebas dari heteroskedastisitas.
- b. Nilai probabilitas < 0,05, berarti terkena heteroskedastisitas



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastik
Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model terjadi kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah menggunakan uji Glejser dengan persamaan :

$$Abs (res) = \beta_1 INS + \beta_2 MK + \beta_3 KO$$

Hasil perhitungan heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah sebagai berikut :

Tabel 8
Uji Heteroskedastik Metode Glejser

Variabel	Prob	Ket
Insentif (INS)	0,146	Tidak ada heteroskedastik
Masa kerja (MK)	0,186	Tidak ada heteroskedastik
Komitmen organisasi (KO)	0,613	Tidak ada heteroskedastik

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa nilai probabilitas untuk ketiga variabel lebih besar dari taraf signifikan (α) 0,05, karena itu ketiga variabel tersebut tidak ada gejala heteroskedastisitas. Jadi dapat dikatakan bahwa nilai variasi data hasil regresi insentif, masa kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan homogen (tidak terjadi heteroskedastik).

3. Uji Kelayakan Model

1) Uji F

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis.

Tabel 9
Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57,2330	3	19,0777	18,5689	,000 ^b
	Residual	28,7670	28	1,0274		
	Total	86,0000	31			

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari table 9 di atas didapat tingkat signifikan uji F = 0,000 < 0,05 (*level of signifikan*), yang mengindikasikan bahwa variabel bebas yang terdiri dari insentif (INS), masa kerja (MK), dan komitmen organisasi (KO) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK) di KAP Drs Bambang Siswanto. Hasil ini mengindikasikan model yang digunakan dalam penelitian layak dilanjutkan pada analisa berikutnya.

2) Uji Koefisien Determinasi R²

Uji R² atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R²) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas.

Tabel 10
Hasil Korelasi Determinasi dan Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,8158	,6655	,6297	1,0136

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Nilai koefisien determinasi (*adjusted R Square*) sebesar 0,6655, menunjukkan bahwa variabel insentif, masa kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan sebesar 66,55% sedangkan sisanya 33,45% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel tersebut. Nilai R korelasi sebesar 0,8158, berarti bahwa hubungan insentif, masa kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sangat kuat.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh insentif, masa kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien regresi	Sig.	Ket
(Constant)	1,505		
Insentif (INS)	0,324	0,0137	Signifikan
Masa kerja (MK)	0,211	0,0324	Signifikan
Komitmen organisasi (KO)	0,298	0,0224	Signifikan

F hitung = 18,568 ; sig = 0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 11 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$KK = 1,505 + 0,324 \text{ INS} + 0,211 \text{ MK} + 0,298 \text{ KO} + e_i$$

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (α) = 1,505

Konstanta merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas = 0, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 1,505 menunjukkan bahwa jika variabel insentif, masa kerja, dan komitmen organisasi = 0 atau konstan, maka variabel kinerja karyawan KAP Drs Bambang Siswanto sebesar 1,505.

2. Koefisien Regresi Insentif (β_1) = 0,324

Koefisien regresi (β_1) untuk variabel insentif sebesar 0,324, menunjukkan arah hubungan positif searah antara insentif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik insentif yang didapat oleh karyawan KAP Drs Bambang Siswanto, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

3. Koefisien Regresi Masa Kerja (β_2) = 0,211

Koefisien regresi (β_2) untuk variabel masa kerja sebesar 0,211, menunjukkan arah hubungan positif searah antara masa kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4. Koefisien Regresi Komitmen Organisasi (β_3) = 0,298

Koefisien regresi (β_3) untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,298, menunjukkan arah hubungan positif searah antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar komitmen karyawan pada perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

5. Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2009:97). Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai $t \leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 12
Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	1,505	,6621		2,273	,0309
Insentif (INS)	,324	,1231	,3238	2,631	,0137
Masa Kerja (MK)	,211	,0937	,2009	2,252	,0324
Komitmen Organisasi (KO)	,298	,1232	,3156	2,418	,0224

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (KK)

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan hasil pada tabel 12, maka di dapat hasil sebagai berikut:

1. H_1 : Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Dari tabel 12 diperoleh tingkat signifikansi variabel insentif = $0,0137 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H_2 : Masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Dari tabel 12 diperoleh tingkat signifikansi variabel masa kerja = $0,0324 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. H_3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Dari tabel 12 diperoleh tingkat signifikansi variabel masa kerja = $0,0224 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, kesimpulan pada penelitian ini adalah :

- 1) Insentif berupa premi dan bonus mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya insentif kinerja karyawan akan meningkat. Sama dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Masa kerja berupa perbedaan tingkat pendapatan, pengetahuan dan keterampilan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator masa kerja tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Sama dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Komitmen organisasi berupa kepercayaan, kesediaan menyelesaikan semua pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sama dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, saran pada penelitian ini adalah :

- 1) Insentif yang diberikan untuk karyawan harus lebih baik lagi dalam arti sesuai dengan kinerja karyawan itu sendiri.
- 2) Untuk menumbuhkan komitmen organisasi yang tinggi kepada karyawan, harus dilakukan dengan memberi kepercayaan penuh dalam melaksanakan tugas organisasi. Hal ini diharapkan motivasi karyawan akan tumbuh dan amanah tanggungjawabnya akan semakin tinggi. Peningkatan komitmen organisasi terkait komitmen afektif dapat dilakukan dengan meningkatkan perhatian dari para pegawai terhadap berbagai masalah yang dihadapi organisasi. Untuk itu pihak organisasi harus senantiasa melibatkan para pegawai terhadap segala dalam pengambilan keputusan terkait permasalahan yang dihadapi perusahaan.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain variable yang diteliti misalnya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, S. 2009. *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi II. Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Greenberg, J. dan B.R.Andreas. 2012. *Behavior in Organization*. EightEdition. Prentice Hall. Pearson Education International. Australia.
- Hasibuan, MSP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Johan, V. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga. Jakarta
- Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkupriwa, S. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Martoyo, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Moenir. 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Mulyanto dan E. D. Suryani. 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Budaya Kerja, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Guru SD di Kabupaten Karanganyar)*". Skripsi. STIE AUB Surakarta.
- Ndraha, T. 2011. *Pengantar Teori Pengembang Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ravianto. 2011. *Produktivitas dan Masyarakat Indonesia*. Bulan Bintang. Jakarta.
- Rivai, V. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso. 2005. *Analisis Statistic dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sarwoto. 2009. *Efektivitas Organisasi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.

- Sastradipoera, K. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Edisi Pertama. Penerbit Kappa-Sigma. Bandung.
- Siswanto, S. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinungan. 2012. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta. Bandung.
- Robbins, SP dan M. Coulter. 2012. *Manajemen Excel dan SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.