

# **PENGARUH INSENTIF FINANSIAL TERHADAP SEMANGAT DAN KEGAIRAHAN KERJA KARYAWAN BAGIAN JASA SERVICE PADA PT. PARAMITHA AUTO GRAHA (PAG) DI DENPASAR**

**Oleh :  
I PUTU SUANDI PUTRA**

## **ABSTRAKSI**

Karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang kondusif, imbalan yang layak dan adil, beban kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan, sikap dan perilaku dari manajer untuk membentuk semangat dan kegairahan kerja karyawan. PT. Paramitha Auto Graha Denpasar merupakan salah satu perusahaan jasa bergerak dibidang jasa service, body repair (salon mobil) memberikan pelayanan jasa dan kepuasan konsumen. Upaya dalam mengatasi persaingan dilakukan beberapa strategi diantaranya dengan cara meningkatkan kualitas pelayanan maupun produktivitas karyawan guna mengatasi persaingan bisnis. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan. PT. Paramitha Auto Graha (PAG) Denpasar telah memberikan insentif finansial berupa tunjangan makan, tunjangan kesehatan, THR serta Bonus. Sebagai upaya motivasi karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, insentif finansial diberikan dimaksudkan sebagai sarana untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Penelitian pada PT. Paramitha Auto Graha (PAG) Denpasar dilakukan dengan tujuan “ Untuk mengetahui pengaruh insentif finansial terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. Dengan mengambil sampel yang berjumlah 70 orang sebagai responden penelitian dan menggunakan teknik analisa regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis yang di peroleh persamaan regresi  $Y = 7,181 + 0,724 X$ , artinya bahwa setiap kenaikan insentif finansial sebesar satu satuan maka akan berpengaruh positif terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Paramitha Auto Graha (PAG) Denpasar sebesar 0,724 satuan. Hasil analisis juga menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,743, yang memberi arti bahwa insentif finansial mempunyai hubungan yang tinggi (kuat) terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan bagian pelayanan jasa, dengan arah hubungan yang positif. Hasil analisis PT. Paramitha Auto Graha (PAG) , Denpasar sis t-test juga

menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar 1.668 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa Hipotesis diterima, dimana pemberian insentif finansial mempunyai pengaruh positif terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan pada PT. Paramitha Auto Graha (PAG) ,Denpasar

**Kata kunci: Insentif Finansial, Semangat kegairahan kerja.**

### **ABSTRAKSI**

Employees are viewed as one of the company's assets that are important and need to be managed and developed to support the company's survival. The company also faced with a big challenge to win the competition, so it takes an accurate tactics and strategy. Judging from the empowerment and human resource management, companies need to create a conducive environment, decent and fair remuneration, the workload in accordance with the employee's skills, attitudes and behaviors of managers to shape the spirit and fervency employee. PT. Paramitha Auto Graha Denpasar is a service company engaged in the service service, body repair (salon cars) providing services and customer satisfaction. Efforts to overcome the competition conducted several such strategies by increasing the service quality and employee productivity in order to cope with business competition. To improve employee productivity. PT. Paramitha Auto Graha (PAG) Denpasar has provided financial incentives in the form of meal allowance, medical allowance, THR and Bonus. In an effort karayawan motivation in working. In other words, given financial incentives are intended as a means to improve employee morale and enthusiasm. Research at PT. Paramitha Auto Graha (PAG) Denpasar carried out with the aim of "To determine the effect of financial incentives of employees' enthusiasm and excitement. By taking a sample of 70 people as respondents and using simple linear regression analysis techniques. Based on the results of the analysis obtained regression equation  $Y = 7,181 + 0,724 X$ , meaning that each increase of one unit of financial incentive will a positive effect on employee morale and excitement of the marketing department at PT. Paramitha Auto Graha (PAG) Denpasar amounted to 0,724 units. The analysis also shows a correlation coefficient of 0,743, which gives the sense that the financial incentives have a high correlation (strong) against the spirit and excitement of employee services section, with the direction of a positive relationship. Results of the analysis of PT. Paramitha Auto Graha (PAG), Denpasar sis t-test also shows that  $t_{hitung}$  value obtained is equal to 1,668 so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This means that the hypothesis is accepted, which gives financial incentives have a positive effect on the morale and enthusiasm of employees at PT. Paramitha Auto Graha (PAG), Denpasar

**Keywords : Financial Incentives , excitement Excitement work .**

## **I PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang Masalah**

Karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, faktor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang ditetapkan. Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang kondusif, imbalan yang layak dan adil, beban kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan. Semangat dan kegairahan kerja karyawan menjadi penting karena merupakan salah satu kunci pendorong moral dan disiplin serta kinerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dalam upaya mewujudkan sasaran perusahaan. Pemberian insentif finansial yang tepat serta adanya semangat dan kegairahan kerja yang tinggi, diharapkan dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik pula. Sehingga ke depannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian diatas, maka dapat dirumuskan pokok masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :“Bagaimana Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Semangat Dan Kegairahan Kerja Karyawan Bagian Jasa Service Pada PT.Paramitha Auto Graha Denpasar”?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh insentif finansial terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan bagian jasa service PT. Paramitha Auto Graha Denpasar .

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

1. Secara teoritis Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh insentif finansial terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan.
2. Secara praktis Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perusahaan mengenai pentingnya pengaruh insentif finansial terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan.

## **II. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Landasan Teoritis**

#### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2001:10), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Lebih lanjut menurut Nawawi (2001:40), menegaskan bahwa sumber daya manusia : adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non-material atau non-finansial di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan. Ditegaskan pula oleh Pangabean (2002:15), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2001:6), mengemukakan bahwa definisi manajemen sumber daya manusia adalah penarikan (*recruitment*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk memperoleh, mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dengan memperhatikan sifat dan hakekat manusia sebagai anggota organisasi bersangkutan secara tepat dan efisien atau dengan kata lain keberhasilan pengelolaan suatu organisasi beserta aktivitasnya sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

#### **2.1.2 Pengertian Perseroan Terbatas (PT), Insentif dan Insentif Finansial**

##### **1. Perseroan Terbatas (PT)**

Perseroan terbatas adalah suatu perseroan dua atau lebih yang memperoleh modal dengan cara mengeluarkan saham. Pemilik modal atau pemegang saham disebut sebagai persero yang bertanggung jawab hanya sebesar modal yang serahkan.

##### **2. Pengertian Insentif.**

Menurut Pangabean (2002:77), mengemukakan bahwa Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Menurut Handoko (2002:176), mengemukakan bahwa Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang pegawai.

### **2.1.3 Semangat dan kegairahan kerja.**

Pada umumnya semangat dan kegairahan kerja di pergunakan untuk menggambarkan keseluruhan yang dirasakan sama-sama diantara anggota-anggota suatu kelompok, masyarakat dan perkumpulan. Semangat dan kegairahan kerja yang rendah dihubungkan dengan ketidaktenangan atau kegelisahan.

### **2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat dan kegairahan kerja.**

Dalam kaitanya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat dan kegairahan kerja, Zainun (2002:175) menerangkan ada enam faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat dan kegairahan kerja dalam suatu organisasi.

## **III. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Lokasi Penelitian dan Objek Penelitian**

#### **1. Lokasi Penelitian.**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Paramitha Auto Graha Denpasar yang berlokasi di jalan Raya Ahmad Yani Utara 999, Denpasar.

#### **2. Objek Penelitian.**

Yang menjadi Obyek penelitian ini adalah mengenai Insentif Finansial terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan bagian jasa service PT. Paramitha Auto Graha Denpasar.

### **3.2 Identifikasi Variabel.**

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam hal ini yang dimaksud variabel bebas adalah Insentif Finansial.
2. Variabel terikat (Y) adalah variabel yang tergantung dengan variabel lain. Dalam hal ini yang termasuk variabel terikat adalah semangat dan kegairahan kerja karyawan bagian Pemasaran.

### **3.3 Definisi Operasional Variabel**

### **1. Insentif Finansial (variabel bebas)**

Menurut Thoha (2007) perusahaan harus memberikan hadiah atau bonus kepada karyawan yang memiliki prestasi yang bagus dengan memberikan insentif berupa sejumlah uang di luar gaji mereka. Menurut Hasibuan (2007) insentif finansial adalah uang yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa karena telah membuat perusahaan menjadi untung. Menurut Martoyo (2007) tujuan pemberian insentif finansial adalah selain dipakai untuk membantu ekonomi keluarga karyawan itu sendiri, juga bertujuan agar karyawan lebih semangat lagi bekerja.

### **2. Semangat dan kegairahan kerja (variabel terikat).**

Seperti yang sudah di jelaskan di atas bahwa Sukemi (2000) mengatakan bahwa “semangat kerja adalah sikap-sikap individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terdapat kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan utama organisasi.

### **3.4 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif yaitu data tidak berupa angka-angka atau yang tidak dapat di hitung atau di berupa keterangan yang di peroleh dari perusahaan seperti dalam penelitian ini yaitu: sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan ringkasan umum kegiatan usaha.
2. Data Kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka atau data yang dapat di hitung, seperti dalam penelitian ini yaitu: jumlah tenaga kerja.

### **3.5 Sumber Data**

#### **3.5.1 Data Primer**

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti secara langsung dari lapangan atau sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui wawancara dan kuisioner yang disebarkan kepada responden, yaitu karyawan pada PT. Paramitha Auto Graha Denpasar.

#### **3.5.2 Data Sekunder.**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti, misalnya data diperoleh dari literature-literatur yang ada hubungan dalam penelitian ini.

### **3.6 Metode Penentuan Sampel.**

Dalam pengambilan sampel metode yang digunakan adalah mengacu pada pendapat Sugiono (2004). Yaitu menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Teknik sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam hal ini jumlah

karyawan yang ada di bagian marketing seluruh populasi diambil sebagai responden sebanyak 70 karyawan. Hal ini dilakukan mengingat jumlah karyawan dibagian pemasaran relative kecil.

### 3.7 Metode Pengumpulan Data.

Beberapa cara pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara terstruktur, wawancara mendalam dan Observasi non partisipasi. Data hasil observasi dan wawancara mendalam dimanfaatkan mendukung data yang diperoleh dari pengumpulan data yang di peroleh dari wawancara terstruktur.

### 3.8 Teknik Analisis Data.

#### a) Analisis Kuantitatif.

Analisis Kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh insentif finansial terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan bagian jasa servis pada PT. Paramitha Auto Graha (PAG) Denpasar dengan menggunakan alat analisis regresi linier sederhana, analisis determinasi, analisis uji t ( t-test).

#### b) Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah suatu analisis yang bersifat keterangan-keterangan serta penjelasan-penjelasan tentang obyek yang dibahas di mana analisis ini dipergunakan untuk melengkapi analisis kuantitatif.

## IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

PT. Paramitha Auto Graha yang lebih dikenal dengan sebutan PAG adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perbengkelan dan showroom telah berdiri dari tahun 2002 yang beralamat di Jalan Ahmad Yani no 999 Berdasarkan izin usaha bengkel dari Menteri Perindustrian dan perdagangan No. 551/MPP/Kep/10/1999 tentang Bengkel Umum Kendaraan Bermotor, perusahaan atau penyelenggaraan bengkel kendaraan bermotor dalam berbentuk badan hukum perorangan, perseroan terbatas, persekutuan komanditer (CV), koperasi, atau bentuk-bentuk badan hukum lain.

## V. PEMBAHASAN

### 5.1 Analisis Pengaruh Insentif Finansial terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan bagian jasa Service.

Tabel 5.1.1: Rangkuman Hasil Analisis Statistik Antara Insentif Finansial (X) Terhadap Semangat dan Kegairahan kerja (Y) dengan Program SPSS. 20.0 *for windows*.

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Korelasi (r)	R Square (R <sup>2</sup> )	t-hitung	Sig.t
----------------	------------------	--------------	----------------------------	----------	-------

(X)	(Y)				
Insentif Finansial	Semangat dan kegairahan kerja	0,743	0,552	9.153	0,000

N= 70

Persamaan regresi,  $Y = 7.181 + 0.724X$

T Tabel (0,05;68) = 1,668

### 1) Analisis Regresi Linier Sederhana

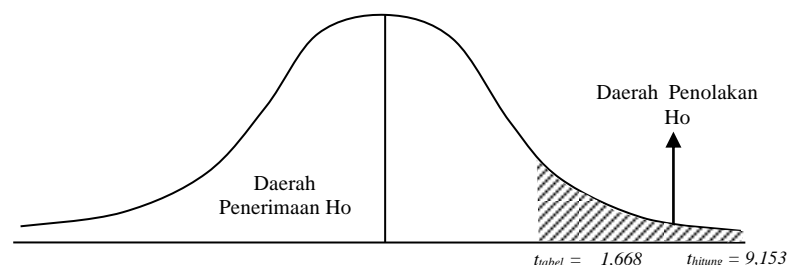
Berdasarkan tabel 5.1.1 tersebut diatas, maka persamaan regresi linier sederhana adalah:  $Y = 7.181 + 0.724X$ . Dari hasil analisis persamaan regresi linier sederhana diatas, dapat di jelaskan bahwa dari koefisien regresi variabel Insentif Finansial (X) sebesar 0,724 mengandung arti bahwa jika Insentif Finansial mengalami kenaikan 1 satuan maka semangat dan kegairahan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan 0,724 Satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Insentif Finansial dengan semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan, semakin meningkat Insentif Finansial yang di berikan maka semakin meningkat pula semangat dan kegairahan kerja karyawan.

#### 1) Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kecilnya sumbangan (kontribusi) antara variabel bebas (Insentif Finansial) terhadap variabel terikat (Semangat dan Kegairahan kerja), maka digunakan koefisien determinasi. Karena besarnya  $r = 0,743$ , maka besarnya koefisien determinasi  $= r^2 \times 100\%$  atau  $0.743 \times 100\% = 55.20\%$  Atau dari nilai R square ( hasil perhitungan spss version 20.0 for windows pada table 5.3 kolom 4) sebesar  $0.552 \times 100\% = 55.20\%$ . ini berarti Insentif Finansial memberikan sumbangan terhadap semangat dan kegairahan kerja sebesar 55.20 % sedangkan sisanya 44.80% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### 2) Analisis Uji-t (t-test)

Gambar 5.1 : Kurva Normal Penerimaan dan Penolakan Hipotesis dengan Uji-t Hubungan antara Insentif Finansial dengan Semangat dan Kegairahan Kerja



Berdasarkan gambar 5.1, Dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  di peroleh sebesar 9,153 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,668, ini berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai



$t_{tabel}$ , hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis diterima dimana pengaruh antara finansial insentif terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan bagian pemasaran pada PAG Denpasar positif dan nyata atau benar-benar terjadi dan bukan merupakan suatu kebetulan.

## **VI. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **6.1 Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil analisa yang diurai pada Bab V pembahasan, dapat disimpulkan persamaan regresi  $Y = 7,181 + 0,724 X$ , yang artinya bahwa setiap kenaikan finansial insentif sebesar satu satuan maka akan berpengaruh positif terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan bagian pemasaran pada PAG Denpasar sebesar 0,724 satuan. Hasil analisis juga menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,743, yang memberi arti bahwa Finansial Insentif mempunyai hubungan yang tinggi terhadap Semangat dan Kegairahan Kerja karyawan bagian pemasaran PAG Denpasar, dengan arah hubungan yang positif.
2. Hasil analisis t-test juga menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar 9,153 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,668 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. ini berarti bahwa hipotesis diterima, dimana pemberian Finansial Insentif mempunyai pengaruh positif terhadap Semangat dan Kegairahan kerja karyawan bagian pemasaran PAG Denpasar.
3. Berdasarkan perhitungan analisis koefisien determinasi yang telah diperoleh sebesar 0,552 finansial insentif memberikan sumbangan terhadap semangat dan kegairahan kerja sebesar 55,20% dan sisanya 44,80% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **6.2 Saran-saran**

Mengingat Finansial Insentif mempunyai pengaruh yang positif dan kuat terhadap Semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam upaya meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan bagian pemasaran, perusahaan hendaknya tetap mempertahankan Finansial Insentif yang diberikan dan diharapkan dimasa yang akan datang dapat lebih ditingkatkan yang disesuaikan dengan kemampuan dan keadaan keuangan perusahaan. Pemberian tunjangan hari raya juga perlu perhatian khusus dari perusahaan guna membantu karyawan dalam hal meringankan beban biaya hari raya.
2. Mengingat Semangat Kerja dan Kegairahan Kerja karyawan tidak saja di pengaruhi Finansial Insentif, sebaiknya perusahaan juga memperhatikan variabel- variabel lain yang dapat lebih meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja karyawan bagian pemasaran seperti halnya kepemimpinan yang lebih demokratis, member kesempatan karyawan dalam pendidikan dan pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman yang dapat meningkatkan Semangat dan Kegairahan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- H.Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. . Bandung : CVALFABETA..32
- Handoko,T. Hani 2001, *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi ke II.Cetakan ke lima belas.Yogyakarta : penerbit BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:PT. Bumi Aksara.*Edisi Kedua*. Bandung: PT. Rosdakarya Remaja Offset.
- Sedarmayanti 2001 dalam buku Manajemen Sumber Daya.
- Nawawi. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Kesembilan. Jakarta: Selemba Silagian.
- Panggabean, Mutiara,S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CetakanPenerbit Keramas Emas.
- Sugiono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.