

## **PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BHAKTI IDOLA TAMA CABANG BANJARMASIN**

Fatimah<sup>1</sup>, Lamsah<sup>2</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 16.31.0606

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1125126201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1119056501

Email : [fatimahfette26@gmail.com](mailto:fatimahfette26@gmail.com)

Fakultas Ekonomi  
Program Studi Manajemen  
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin sebanyak 50 karyawan. Sampel yang diambil sebanyak 33 responden dengan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebasnya adalah insentif. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana.

Hasil penelitian mendapatkan persamaan regresi  $Y = 8,064 + 0,531 X$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 5,949 > t_{tabel} 2,042$ . Dalam tingkat kontribusi R square yang diberikan oleh variabel insentif terhadap variabel kinerja karyawan adalah 53,3%, maka dapat diartikan bahwa kontribusi kedua variabel tersebut dengan kategori tinggi.

Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan kategori tinggi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin secara keseluruhan dipengaruhi oleh insentif. Artinya insentif mempunyai pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja seorang karyawan, karna semakin tinggi tanggung jawab dan kewajiban seorang karyawan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan yang berkualitas maka semakin tinggi pula tingkat kebutuhan yang diperlukan karyawan dalam upaya memenuhi dan melaksanakan kewajibannya.

**Kata Kunci : Insentif, Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACK**

*This study aims to determine and test the incentives affecting the performance of employees of PT Bhakti Idola Tama Banjarmasin Branch. The research method used is quantitative research. This research was conducted at PT Bhakti Idola Tama Banjarmasin Branch. The population in this study were 50 employees of PT Bhakti Idola Tama Banjarmasin Branch. Samples taken were 33 respondents with simple random sampling technique. Data collection techniques using a questionnaire. The dependent variable in this study is employee performance, while the independent variable is incentive. The analytical method used is simple linear regression.*

*The results obtained a regression equation  $Y = 8.064 + 0.531 X$ . The results of the analysis showed that incentives affect the performance of employees with a significance value of  $0,000 < 0.05$  and a value of  $5.949 > t$  table  $2.042$ . In the level of contribution R square given by the incentive variable to the employee performance variable is 53.3%, it can be interpreted that the contribution of the two variables is in the high category.*

*The effect of incentives on the performance of employees with these high categories shows that the performance of employees of PT Bhakti Idola Tama Banjarmasin Branch as a whole is influenced by incentives. This means that incentives have a major influence on improving the performance of an employee, because the higher the responsibilities and obligations of an employee in achieving the goals of a quality company organization, the higher the level of needs needed by employees in an effort to fulfill and carry out their obligations.*

**Keywords: Incentives, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin adalah salah satu perusahaan distributor dan *service center* di Banjarmasin yang menyediakan penjualan alat rumah tangga dan pelayanan *service*. PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin berpengalaman dalam perbaikan alat rumah tangga.

PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin adalah partner resmi dari Miyako, Rinnai dan Shimizu. Peran utama PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin adalah untuk memastikan proses penjualan alat rumah tangga dan layanan *service* berjalan dengan baik sehingga kepuasan pelanggan tetap menjadi prioritas utama.

PT Bhakti Idola Tama Banjarmasin melayani perbaikan untuk produk Miyako, Rinnai dan Shimizu yang masih garansi dan non-garansi. Sebagai partner resmi Miyako, Rinnai dan Shimizu, PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin menggunakan program resmi pada komputer untuk menyimpan semua data perbaikan produk Miyako, Rinnai dan Shimizu yang garansi maupun non-garansi. PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin mengalami kendala dalam pengelolaan part, karena part masing-masing produk diatur secara terpisah dan masih ada beberapa *service center* yang mencatat stok part secara manual di Ms. Excel. Dalam *part management*, terdapat sebuah aturan yang mengharuskan *service center* mengembalikan *faulty part* / part yang rusak, namun sistem tidak mencatat proses pengambilan *faulty part*. Dalam proses pembelian *part*, bagian *warehouse* juga mengalami kesulitan untuk menentukan jumlah produk yang akan dipesan, karena sistem saat ini tidak menghitung jumlah *part usage* yang digunakan dalam beberapa bulan. Skripsi ini berjudul “**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BHAKTI IDOLA TAMA CABANG BANJARMASIN**”. Untuk jelasnya maka akan diuraikan apa yang dimaksud dengan judul skripsi di atas dengan membagi empat bagian, yaitu bagian kalimat pertama ialah pengaruh, bagian kalimat kedua ialah insentif, bagian kalimat ketiga kinerja karyawan, dan bagian kalimat keempat ialah PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin.

Adapun penjelasan dari beberapa penggalan judul diatas ialah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh adalah kekuatan yang muncul dari suatu benda atau orang dan juga gejala dalam yang dapat memberikan perubahan terhadap apa-apa yang ada disekelilingnya.
- 2) Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Insentif merupakan sejumlah uang yang ditambahkan pada upah dasar yang di berikan perusahaan kepada karyawan.
- 3) Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.
- 4) PT Bhakti Idola Tama adalah perusahaan yang menjadi objek penelitian yang bergerak dibidang jasa pelayanan *service* alat rumah tangga cabang Banjarmasin.

Dari uraian judul tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dengan adanya insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar meningkatkan produktivitas kerja yang dapat memperoleh hasil yang sesuai dan karyawan pun lebih giat serta bersemangat dalam pekerjaannya, selain itu perusahaan mendapatkan keuntungan dan mendapat kepercayaan dari pelanggan.

## METODE PENELITIAN

- 1) Lokasi Penelitian  
Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin yang beralamat di jalan A. Yani km. 8,400 Komplek Persada Mas Ruko No. 7-8 Banjarmasin.
- 2) Jenis dan Sumber Data
  - (1) Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Sumber data  
Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.
    - (2.1) Data primer
    - (2.2) Data sekunder

Populasi dan Sampel populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin jalan A. Yani Km 8,400 komplek Persada Mas Ruko No. 7-8 Banjarmasin yang berjumlah 50 orang karyawan. Sedangkan teknik *sampling* adalah *simple random sampling*, dimana peneliti mengambil sampel secara acak sebanyak 33 orang karyawan Operasional

## HASIL PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 33 karyawan yang ada di PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin. Kuesioner dibagikan pada bulan Mei 2020. Pengisian kuesioner dilakukan dengan cara memberi tanda conteng (√) pada pertanyaan yang sudah disusun oleh penulis. Masing-



1	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan	0	0	6	18	9	135	4,09	Kuat
2	Waktu kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan	0	0	8	20	5	129	3,91	Kuat
3	Senioritas karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan	0	2	4	18	9	133	4,03	Kuat
4	Insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	2	4	7	15	5	116	3,52	Kuat
5	Karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan hingga layak diterapkan oleh perusahaan lain	0	0	4	15	14	142	4,30	Sangat Kuat
6	Evaluasi posisi karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan	1	6	4	13	9	122	3,70	Kuat
<b>Jumlah</b>							<b>777</b>	<b>23,55</b>	
<b>Rata-rata ( Mean ) Variabel Insentif</b>								<b>3,92</b>	<b>Kuat</b>

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 7. di atas, maka dapat diuraikan beberapa jawaban responden terhadap item variabel insentif terhadap kinerja karyawan dideskripsikan sebagai berikut :

- 1 Skor jawaban untuk item 1 dari 33 responden menyatakan bahwa perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan, diketahui bahwa tidak ada responden atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 6 responden atau sebesar 18,2% yang menjawab netral, sebanyak 18 responden atau sebesar 54,5% yang menjawab setuju, dan sebanyak 9 responden atau sebesar 27,3% yang menjawab sangat setuju. Dengan melihat *mean* sebesar 4,09 hal ini menunjukkan karyawan PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin setuju bahwa perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan dikatakan kuat.
- 2 Skor jawaban untuk item 2 dari 33 responden menyatakan bahwa waktu kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan, diketahui bahwa tidak ada responden atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 8 responden atau sebesar 24,2% yang menjawab netral, sebanyak 20 responden atau sebesar 60,6% yang menjawab setuju, dan sebanyak 5 responden atau sebesar 15,2% yang menjawab sangat setuju. Dengan melihat *mean* sebesar 3,91 hal ini menunjukkan karyawan PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin setuju bahwa waktu kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan dikatakan kuat.
- 3 Skor jawaban untuk item 3 dari 33 responden menyatakan bahwa senioritas karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan, diketahui tidak ada responden atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden atau sebesar 6,1% yang menjawab tidak setuju, sebanyak 4 responden atau sebesar 12,1% yang menjawab netral, sebanyak 18 responden atau sebesar 54,5% yang menjawab setuju, dan sebanyak 9 responden atau sebesar 27,3% yang menjawab sangat setuju. Dengan melihat *mean* 4,03 hal ini menunjukkan karyawan PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin setuju bahwa senioritas karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan dikatakan kuat.
- 4 Skor jawaban untuk item 4 dari 33 responden menyatakan bahwa insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, diketahui sebanyak 2 responden atau sebesar 6,1% yang menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 4 responden atau sebesar 12,1% yang menjawab tidak setuju,

sebanyak 7 responden atau sebesar 21,2% yang menjawab netral, sebanyak 15 responden atau sebesar 45,5% yang menjawab setuju, dan 5 responden atau sebesar 15,2% yang menjawab sangat setuju. Dengan melihat *mean* 3,52 hal ini menunjukkan karyawan PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin setuju bahwa insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dikatakan kuat.

- 5 Skor jawaban untuk item 5 dari 33 responden menyatakan bahwa karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan hingga layak diterapkan oleh perusahaan lain, diketahui tidak ada responden atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 4 responden atau sebesar 12,1% yang menjawab netral, sebanyak 15 responden atau sebesar 45,5% yang menjawab setuju, dan 14 responden atau sebesar 42,4% yang menjawab sangat setuju. Dengan melihat *mean* 4,30 hal ini menunjukkan karyawan PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin setuju bahwa karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan sehingga layak diterapkan oleh perusahaan lain dikatakan sangat kuat.
- 6 Skor jawaban untuk item 6 dari 33 responden menyatakan bahwa evaluasi posisi karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan, diketahui sebanyak 1 responden atau sebesar 3,0% yang menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 6 responden atau sebesar 18,2% yang menjawab tidak setuju, sebanyak 4 responden atau sebesar 12,1% yang menjawab netral, sebanyak 13 responden atau sebesar 39,4% yang menjawab setuju, dan sebanyak 9 responden atau sebesar 27,3% yang menjawab sangat setuju. Dengan melihat *mean* 3,70 hal ini menunjukkan karyawan PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin setuju bahwa evaluasi posisi karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan dikatakan kuat.

No	Item	Skala					JML	Mean	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
7	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal	0	0	4	19	10	138	4,18	Kuat
8	Kualitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan	0	0	8	19	6	130	3,94	Kuat
9	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan	0	0	8	18	7	131	3,97	Kuat
10	Saya melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan standar perusahaan	0	0	6	19	8	134	4,06	Kuat
11	Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	0	0	2	15	16	146	4,42	Kuat
<b>Jumlah</b>							<b>679</b>	<b>20,57</b>	
<b>Rata-rata (Mean) Variabel Kinerja Karyawan</b>							<b>4,11</b>	<b>4,11</b>	<b>Kuat</b>

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 8. diatas, maka dapat diuraikan beberapa jawaban responden terhadap item variabel kinerja karyawan dideskripsikan sebagai berikut :

- 7 Skor jawaban untuk item 7 dari 33 responden menyatakan bahwa standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal, diketahui bahwa tidak ada responden atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 4 responden atau sebesar 12,1% yang menjawab netral, sebanyak 19 responden atau sebesar 57,6% yang menjawab setuju,

- dan sebanyak 10 responden atau sebesar 30,3% yang menjawab sangat setuju. Dengan melihat *mean* 4,18 hal ini menunjukkan karyawan PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin setuju bahwa standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya dicapai dengan baik dan optimal dikatakan kuat.
- 8 Skor jawaban untuk item 8 dari 33 responden menyatakan bahwa kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan, diketahui bahwa tidak ada responden atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 8 responden atau sebesar 24,2% yang menjawab netral, sebanyak 19 responden atau sebesar 57,6% yang menjawab setuju, dan sebanyak 6 responden atau sebesar 18,2% yang menjawab sangat setuju. Dengan melihat *mean* 3,94 hal ini menunjukkan karyawan PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin setuju bahwa kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan dikatakan kuat.
  - 9 Skor jawaban untuk item 9 dari 33 responden menyatakan bahwa saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan, diketahui bahwa tidak ada atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 8 responden atau sebesar 24,2% yang menjawab netral, sebanyak 18 responden atau sebesar 54,5% yang menjawab setuju, dan sebanyak 7 responden atau sebesar 21,2% yang menjawab sangat setuju. Dengan melihat *mean* 3,97 hal ini menunjukkan karyawan PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin setuju bahwa saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan dikatakan kuat.
  - 10 Skor jawaban untuk item 10 dari 33 responden menyatakan bahwa saya melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan standar perusahaan, diketahui bahwa tidak ada atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 6 responden atau sebesar 18,2% yang menjawab netral, sebanyak 19 responden atau sebesar 57,6% yang menjawab setuju, dan sebanyak 8 responden atau sebesar 24,2% yang menjawab sangat setuju. Dengan melihat *mean* 4,06 hal ini menunjukkan karyawan PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin setuju bahwa saya melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan standar perusahaan dikatakan kuat.
  - 11 Skor jawaban untuk item 11 dari 33 responden menyatakan bahwa saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, diketahui bahwa tidak ada responden atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 2 responden atau sebesar 6,1% yang menjawab netral, sebanyak 15 responden atau sebesar 45,5% yang menjawab setuju, dan sebanyak 16 responden atau sebesar 48,5% yang menjawab sangat setuju. Dengan melihat *mean* 4,42 hal ini menunjukkan karyawan PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin sangat setuju bahwa saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dikatakan sangat kuat.

## PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan analisa data dan pengolahan data menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS 23 for Windows. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin.

Dengan demikian diketahui hasil penelitian mendapatkan persamaan regresi  $Y = 8,064 + 0,531 X$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui adanya pengaruh signifikan variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 5,949 > t_{tabel} 2,042$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan tingkat kontribusi R square yang diberikan oleh variabel insentif (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,533 atau 53,3%, ini menggambarkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan presentase 53,3% dan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengaruh insentif tergolong kuat terhadap kinerja karyawan, ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dapat dipengaruhi oleh besar kecilnya insentif yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan. Hal ini membuktikan bahwa setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan, sangat mengharapkan insentif yang sesuai dengan tingkat kinerja.

Dalam hakikatnya insentif merupakan dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar dapat lebih mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang karyawan agar dapat mencapai suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Namun tidak dapat dipungkiri sejalan dengan pesatnya pertumbuhan ekonomi sekarang, berdampak pula pada tingginya tingkat kebutuhan hidup bagi para karyawan, sehingga karyawan mengharapkan sesuatu yang layak guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa insentif merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi setiap karyawan dalam meningkatkan kinerja yang berkualitas kepada perusahaan.

## PENUTUP

Penelitian ini mengenai pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin. Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin sebanyak 33 responden. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, hasil uji secara parsial (uji t) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 5,949 > t_{tabel} 2,042$ , maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin.

Dilihat dari hasil pengaruh insentif di PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin dinilai kuat. Maka, PT Bhakti Idola Tama Cabang Banjarmasin harus tetap menjaga dan meningkatkan pemberian insentif yang efektif demi meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2018). Pengertian Sumber Daya Manusia. In A. Y. Hamali, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (hal. 1). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes. (2018). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia. In A. Y. Hamali, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (hal. 1). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hadari, N. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hadi, K. d. (2017). Uji Autokorelasi. In I. Gunawan, Pengantar Statistika Inferensial (hal. 101). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: 2018.
- Handoko, T. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In I. G. Purnaya, Manajemen Sumber Daya Manusia (hal. 2). Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, M. S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jaya, M. A. (2017). FILSAFAT ILMU & METODOLOGI PENELITIAN. BANJARMASIN: FE UNISKA Muhammad Arsyad Al Banjary.
- Judge, S. P. (2014). Perilaku Organisasi (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2018). Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia. In A. Y. Hamali, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (hal. 2-3). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Mardiasmo. (2012). Tujuan Pengukuran Kinerja. In L. P. Sinambela, Kinerja Pegawai (hal. 187). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Moehariono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Priansa, H. S. (2011). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Salkind. (2017). Uji Heteroskedastisitas. In I. Gunawan, Pengantar Statistika Inferensial (hal. 103). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Samsudin. (2018). Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia. In A. Y. Hamali, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (hal. 30). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Soedarso, S. W. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi. Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2018). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. In A. Y. Hamali, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (hal. 9-11). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Wirawan. (2018). Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja. In A. Y. Hamali, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (hal. 101). Yogyakarta: CAPS.
- Yani, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.