

ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF KARYAWAN PADA LAUNDRY A3 MARTAPURA

Noorlita Anggriani

16310543

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al-Banjary

litaanggriani1201@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan:1) Untuk mengetahui pemberian insentif karyawan pada Laundry A3 Martapura yang selama ini berjalan; 2) Untuk mengetahui pemberian insentif karyawan pada Laundry A3 Martapura yang seharusnya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan metode deskriptif kualitatif. Penelitian hanya mengembangkan. Metode ini menerangkan informasi dan keterangan hasil wawancara serta fakta dilapangan pada Laundry A3 di Martapura

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pemberian insentif karyawan pada Laundry A3 Martapura yang selama ini berjalan yaitu berupa gaji tiap bulan dan tunjangan hari raya, dimana besaran nilai gaji karyawan berbeda-beda yang disesuaikan berdasarkan lama kerja, disamping itu karyawan tidak mendapatkan asuransi BPJS baik BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan dan nilai gaji yang diterima oleh karyawan tidak semua karyawan menerima gaji berdasarkan UMP yaitu Upah Minimum Propinsi Kalimantan Selatan tahun 2019 yaitu sebesar Rp. 2.651.781,- sehingga dengan demikian tingkat kesejahteraan karyawan berdasarkan nilai UMP Kalimantan Selatan masih tergolong rendah.2)Pemberian insentif karyawan pada Laundry A3 yang seharusnya mengacu pada Upah Minimum Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2020 sebesar Rp 2.877.448,-. Selain gaji perusahaan wajib memberikan asuransi BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan dengan iuran BPJS Kesehatan bagi Peserta Pekerja Penerima Upah yang bekerja di BUMN, BUMD dan Swasta sebesar 5% (lima persen) dari Gaji atau Upah per bulan atau dengan standar minimal UMP dan untuk iuran BPJS Ketenagakerjaan perusahaan Laundry A3 sebesar 9,89% dari nilai upah perbulan atau minimal UMP yaitu sebesar Rp. 284.580,- . Sementara tambahan nilai gaji minimal UMP dengan memperhitungkan lama kerja dengan besaran nilai sebesar Rp. 877.448,- per karyawan, serta besaran nilai bonus 5% dari nilai selisih kelebihan dari nilai pendapatan yang ditargetkan.

Kata Kunci: Insentif Karyawan, BPJS, Kalimantan Selatan

ABSTRACT

This research aims: 1) to determine the provision of employee incentives on Laundry A3 Martapura that have been running; 2) to find out employee incentives that should be given on Laundry A3 Martapura.

In this research, the author used a qualitative descriptive method. This research is only developed. This method explains the information and statement of the result from interviews and facts in the field on Laundry A3 Martapura. Research results show that: 1) providing employee incentives to Laundry A3 Martapura that has been running is monthly salary and subvention on holiday, where the salary amount is different and adjusted according to the length of work, in addition, employees do not get BPJS Insurance either BPJS employment or BPJS health insurance and the amount of salary that received by employees they are not receiving a salary based on UMP. South Kalimantan provincial minimum wages in 2019 is Rp. 2.651.781,- so the level of employee welfare is based on the number of UMP in South Kalimantan that is still relatively low, giving employee incentives to Laundry A3 which should refer to South Kalimantan provincial minimum wages in 2019 which is Rp. 2.877.448,-. in addition to salary, the company should provide BPJS employment insurance and BPJS health insurance with a contribution of the amount of BPJS for wage earners who work in BUMN, BUMD, and private companies at 5% (five percent) of salary or monthly wages or with a minimum standard of UMP and the BPJS employment insurance for Laundry A3 company at 9.89% of the monthly salary or a minimum UMP of Rp. 284,580,- while additional of minimum salary UMP is considered from the length of work in the amount of Rp. 877.448,- per employees, as well as the amount of bonus value of 5% of the difference in excess of the target income value.

Keywords: *Employee Incentives, BPJS, South Borneo*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan laundry di Kota besar dan kota kecil termasuk Martapura salah satunya pada saat ini sangat berkembang pesat. Laundry merupakan penunjang majunya usaha rumahan yaitu sebagai sarana untuk membantu mempekerjakan para pengangguran yang ada disekitarnya. Tujuan utama dari laundry yaitu ingin mencapai tingkat yang optimal dengan menghasilkan produk yang berkualitas dan biaya yang rendah disamping mempertahankan kelangsungan hidup.

Dalam mencapai tujuan tersebut setiap perusahaan membutuhkan sumber daya insani (karyawan) yang memiliki sikap dan sifat membangun dan mempunyai daya tanggap, *inisiatif*, serta daya adaptasi yang tinggi. Selain itu, peranan tenaga kerja suatu usaha perorangan sangat penting karena tenaga kerja merupakan tenaga gerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja, tenaga kerja merupakan salah satu asset (kekayaan) yang harus dipelihara dan dijaga dengan jalan memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

Karena itu untuk menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan maka perusahaan harus tetap dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan dengan berusaha senantiasa memenuhi kebutuhan karyawan baik secara finansial maupun non finansial. Bagi perusahaan, meningkatnya kinerja karyawan bukan hanya ditentukan oleh sumber daya insani dalam jumlah yang besar. Karena tanpa disertai semangat kerja yang tinggi, maka karyawan tidak akan bekerja dengan baik dan efisien. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawannya agar tidak ada permintaan yang tidak dipenuhi yang dapat menurunkan semangat kerja

karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu memotivasi karyawan dengan jalan memberikan insentif yang cukup memadai. Pemberian insentif ini merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja karyawan karena pemberian insentif dapat menyebabkan seorang bertindak dan berperilaku yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan dan dapat menetapkan arah umum yang harus ditempuh.

Laundry A3 merupakan perusahaan perorangan yang bergerak dibidang jasa yang menyediakan tempat cuci pakaian kepada masyarakat dengan fasilitas yang sangat menunjang. Dalam pelaksanaan usahanya Laundry A3 Martapura sering mengalami keuntungan pasang surut akibat adanya persaingan dengan perusahaan sejenis yang bergerak dalam bidang Laundry. Hal ini membuat pilihan Laundry lebih terfokus dalam upaya untuk meningkatkan keuntungan melalui promosi, pemeliharaan serta berupaya untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan. Namun hal ini tidak didukung dengan kinerja karyawan. Pemberian insentif yang belum sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku menjadikan salah satu penyebab utama turunnya kinerja karyawan, diantaranya adalah gaji yang masih dibawah standar UMR dan disamping itu tidak adanya jaminan asuransi BPJS Tenaga Kerja dan BPJS Kesehatan, sehingga jika karyawan mengalami kondisi sakit maka mereka harus mengeluarkan biaya untuk berobat.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut maka penulis ingin melakukan penelitian yang berhubungan faktor sumber daya manusia di Laundry A3 Martapura Judul: "Analisis Pemberian Insentif Karyawan Pada Laundry A3 Martapura"

kesenjangan teoritis (*theory gap*) yang menjadi dasar untuk mengemukakan isu untuk diteliti.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. untuk mengetahui pemberian insentif karyawan pada Laundry A3 Martapura yang selama ini berjalan.
2. Untuk mengetahui pemberian insentif pada karyawan laundry A3 Martapura

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka masalah yang dapat diambil sebagai rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pemberian insentif karyawan pada Laundry A3 Martapura yang selama ini berjalan?
2. Bagaimana pemberian insentif karyawan pada Laundry A3 Martapura yang seharusnya?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang bisa diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua kalangan dan memberi gambaran pengetahuan terhadap pemberian insentif karyawan berdasarkan teori maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Manfaat bagi perusahaan
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk menganalisa tentang pemberian insentif karyawan yang seharusnya di terapkan pada Laundry A3 di Martapura.
3. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia utamanya dalam hal pemberian insentif karyawan, dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan.

METODE

Metode penelitian merupakan seperangkat upaya dan cara sistematis yang diterapkan oleh peneliti dalam rangka memperoleh jawaban atas apa yang menjadi pertanyaan penelitiannya. Metode penelitian secara langsung berkaitan dengan bagaimana mengetahui sesuatu. Penulis menggunakan metode penelitian diantaranya:

1) Jenis penelitian

Jenis penelitian ini digunakan adalah bersifat deskriptif kualitatif, yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi, atau hal lain-lainnya dan hasilnya dipaparkan dalam bentuk metode penelitian.

2) Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Laundry A3 yang beralamat di Jl. Kenanga di Martapura.

3) Data yang diperlukan

Jenis data yang diperlukan pada penelitian yaitu data umum, diantaranya:

- (1) Sejarah berdirinya Laundry A3
- (2) Struktur organisasi Laundry A3

4) Sumber data dan teknik pengumpulan data

(1) Penelitian pustaka

Data yang diperoleh dengan cara studi keperpustakaan yaitu mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada diperpustakaan seperti dokumen, buku, catatan majalah yang dianggap

mempunyai hubungan dengan penelitian ini, yang dapat dijadikan sumber data.

(2) Penelitian lapangan

Dalam penelitian ini metode pengambilan data yang digunakan adalah metode primer yaitu pengumpulan yang diperoleh dari Laundry A3 di Martapura, yang dilakukan dengan cara:

(2.1) Wawancara

Wawancara adalah suatu pencarian informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden (sumber informasi) yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pemilik dan karyawan pada Laundry A3.

(2.2) Observasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara kunjungan dan pengamatan langsung di Laundry A3 di Martapura. Hal ini dilakukan selama penelitian berlangsung.

(2.3) Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mendapatkan data yang telah ada dan telah dibukukan sebelumnya.

5) Analisis data

Analisis yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan metode deskriptif kualitatif. Metode ini menerangkan informasi dan keterangan hasil wawancara serta

fakta dilapangan pada Laundry A3 di Martapura. Data yang dikumpulkan melalui penelitian lapangan dan pendekatan empiris dianalisa dengan menghubungkan pada dasar-dasar teoritis yang didapat dari bahan pustaka dan selanjutnya diambil kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

1) Komisi Karyawan

Komisi yang diterima oleh karyawan Laundry A3 Martapura selain gaji yang diterima oleh karyawan dalam perbulannya, karyawan juga mendapatkan tunjangan hari raya atau THR sebesar satu bulan gaji. Sementara untuk jaminan asuransi utamanya BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan perusahaan masih meniadakan.

Berikut adalah data gaji perbulan karyawan Laundry A3 di Martapura:

Tabel 4.1
Data Gaji Karyawan

No.	Keterangan	Jumlah (Orang)	Gaji	Total
1.	Laundry Manager	1	5,000,000	5,000,000
2.	Ass. Laundry	1	3,750,000	3,750,000
3.	Chief Laundry	1	2,550,000	2,550,000
4.	Adm Clerk	1	2,200,000	2,200,000
5.	JR Secretary	1	2,000,000	2,000,000
6.	Guest Laundry	1	2,150,000	2,150,000
7.	House Laundry	1	2,100,000	2,100,000
8.	Linen & Uniform	1	2,000,000	2,000,000
9.	Dry Cleaning &	2	2,050,000	4,100,000
10.	Packer	1	2,100,000	2,100,000
11.	Finishing	1	2,500,000	2,500,000
12.	Marker & Spoker	1	2,350,000	2,350,000
13.	Valet	1	2,250,000	2,250,000
14.	Order TR	1	2,650,000	2,650,000
15.	Washer	2	2,300,000	4,600,000
16.	Presser	2	2,100,000	4,200,000
17.	Mangler/ Ironer	2	2,000,000	4,000,000
18.	Linen	1	2,150,000	2,150,000
19.	Linen & Uniform	1	2,000,000	2,000,000
Jumlah		23		54,650,000

Sumber: Laundry A3

Berdasarkan data tabel gaji karyawan diatas, rata-rata gaji karyawan dari 23 karyawan sudah diatas 2 (dua) jutaan, sementara 2 karyawan dari total karyawan tersebut yaitu bagian Laundry Manager dan Assistan Laundry gajinya diatas 2 (dua) juta.

2) Pendapatan Laundry A3

Dengan harga jasa laundry untuk proses mencuci hingga menyeterika sebesar Rp. 7.000,-/Kg maka pendapatan Laundry A3 dalam perbulannya selama periode 2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Pendapatan Periode 2019

No.	Bulan	Kg	Hari	Pendapatan
1.	Januari	450	31	97.650.000
2.	Februari	483	28	94.668.000
3.	Maret	576	31	124.992.000
4.	April	504	30	105.840.000
5.	Mei	553	31	120.001.000
6.	Juni	463	30	97.230.000
7.	Juli	494	31	107.198.000
8.	Agustus	508	31	110.236.000
9.	September	501	30	105.210.000
10.	Oktober	521	31	113.057.000
11.	November	558	30	117.180.000
12.	Desember	478	31	103.726.000
Jumlah		6089	365	1.296.988.000
Rata-Rata Per Bulan		507	30	108.082.333

Sumber: Laundry A3

3) Peralatan Laundry

Ada beberapa macam peralatan laundry yang dimiliki oleh Laundry A3 Martapura, diantaranya adalah mesin cuci satu tabung, mesin cuci 2 tabung, mesin atau ruangan pengering pakaian, seterika dan masih banyak yang lainnya. Berikut ini adalah jenis mesin cuci, berikut peralatan seterika:

Gambar 4.1
Peralatan Laundry A3 Martapura



Sumber: Data Diolah

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan penelitian tentang “Analisis Pemberian Insentif Karyawan pada Laundry A3 Martapura”, maka diperoleh kesimpulan bahwa:

- 1) Pemberian insentif karyawan pada Laundry A3 Martapura yang selama ini berjalan yaitu berupa gaji tiap bulan dan tunjangan hari raya, di mana besaran nilai gaji karyawan berbeda-beda yang disesuaikan berdasarkan lama kerja, disamping itu karyawan tidak mendapatkan asuransi BPJS baik BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan dan nilai gaji yang diterima oleh karyawan tidak semuanya menerima gaji berdasarkan UMP yaitu Upah Minimum Propinsi Kalimantan Selatan tahun 2019 yaitu sebesar Rp. 2.651.781,- sehingga dengan demikian tingkat kesejahteraan karyawan berdasarkan nilai UMP Kalimantan Selatan masih tergolong rendah.
- 2) Pemberian insentif karyawan pada Laundry A3 yang seharusnya mengacu pada Upah Minimum Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2020 sebesar Rp 2.877.448,-. Selain gaji perusahaan wajib memberikan asuransi BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan dengan iuran BPJS Kesehatan bagi Peserta Pekerja Penerima Upah yang bekerja di BUMN, BUMD dan Swasta sebesar 5% (lima persen) dari Gaji atau Upah per bulan atau dengan standar minimal UMP dan untuk iuran BPJS Ketenagakerjaan perusahaan Laundry A3 sebesar 9,89% dari nilai upah perbulan atau minimal UMP yaitu sebesar Rp. 284.580,- . Sementara tambahan nilai gaji minimal UMP dengan

memperhitungkan lama kerja dengan besaran nilai sebesar Rp. 877.448,- per karyawan, serta besaran nilai bonus 5% dari nilai selisih kelebihan dari nilai pendapatan yang ditargetkan.

2. Saran

Mengenai penelitian tentang “Analisis Pemberian Insentif Karyawan pada Laundry A3 Martapura”, maka disarankan:

- 1) Perusahaan Laundry A3 berdasarkan perundang-undangan wajib memberikan nilai upah minimal UMP yang ditetapkan oleh pemerintah provinsi setempat.
- 2) Perusahaan Laundry A3 wajib memberikan asuransi BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan berdasarkan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2012, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu S.P 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis, dan Jackson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama
- Pangabean, Mutiara, S., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal, Basri, Ahmad Fauzi, Bafadal, 2012, *Manajemen SDM*, Edisi kedua, Rajawali Pers, Jakarta
- Rongalaha, Jhon Robin, 2015. *Analisis Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Nusantara Powerindo di Manado*. Fakultas Ekonomi-Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Rosidah, Sulistiyani dan Ambar T. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Rusilawati, 2014. *Analisis Pemberian Insentif Dalam Memacu Kinerja Karyawan Pada PT. Bara Nusantara Pratama di Kalimantan Timur*. Fakultas Ekonomi-Universitas Mulawarman.
- Sedarmayanti, 2012, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung-Penerbit Mandar Maju
- Siagian. P.Sondang, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Surbini, 2014. *Analisis Pemberian Insentif Berdasarkan Bebankerja Karyawan Pada PT. Mitra Usaha Tama di Sumbawa*. Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka-Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Prenada Media Group. Jakarta
- Suwatno, 2013, *Manajemen SDM*, Bumi Aksara, Jakarta
- Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. (2003). *Panduan Teknis Penyusunan Skripsi Sarjana Ekonomi*. Jakarta: UI Press.

Buku Terjemahan

Gladding, S. T. (2012). *Konseling: Profesi yang Menyeluruh* (6th ed.). (P. Winarno, & L. Yuwono, Trans.) Jakarta: PT. Indeks.

Buku Kumpulan Artikel/Memiliki Editor

Ginicola, M. M., Filmore, J. M., Smith, C., & Abdullah, J. (2017). Physical and Mental Health Challenges Found in the LGBTQI+ Population. In M. M. Ginicola, C. Smith, & J. M. Filmore (Eds.), *Affirmative Counseling with*

LGBTQI+ People (pp. 75 - 85). Alexandria, VA: American Counseling Association.

Artikel Jurnal / Ensiklopedi

Ruini, C., Masoni, L., Otolini, F., & Ferrari, S. (2014). Positive Narrative Group Psychotherapy: The Use of Traditional Fairy Tales to Enhance Psychological Well-Being and Growth. *Psychology of Well-Being*, 4 (13), 1-9.

Artikel Jurnal dengan Lebih dari 7 Penulis

Gilbert, D. G., McClernon, J. F., Rabinovich, N. F., Sugai, C., Plath, L. C., Asgaard, G., ... Botros, N. (2004). Effects of quitting smoking on EEG activation and attention last for more than 31 days and are more severe with stress, dependence, DRD2 A1 allele, and depressive traits. *Nicotine and Tobacco Research*, 6, 249—267

Artikel Jurnal dengan DOI

Herbst-Damm, K. L., & Kuhk, J. A. (2005). Volunteer support marital status, and the survival times of terminally ill patients. *Health Psychology*, 24, 225-229. doi: 10.1037/0278-6133.24.2.225

Artikel dalam Prosiding Online

Herculano-Houzel, S., Collins, C. E., Wong, R., Kaas, J. H., & Lent R. (2008). The basic nonuniformity of the cerebral cortex. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 105, 12593—12598. doi:10.1073/pnas.Q805417105

Artikel dalam Prosiding Cetak

Katz, I., Gabayan, K., & Aghajan, H. (2007). A multi-touch surface using multiple cameras. In J. Blanc-Talon, W. Philips, D. Popescu, & P. Scheunders (Eds.), *Lecture Notes in Computer Science: Vol. 4678. Advanced Concepts for intelligent Vision*

Systems (pp. 97—108). Berlin, Germany: Springer-Verlag.

Majalah

Susanta, R. (Juni 2010). “Ambush Marketing”. *Marketing*, 140 (2), 15-17.

Majalah Online

Susanta, R. (Juni 2010). “Ambush Marketing”. *Marketing*, 140 (2), 15-17. Diakses dari: <http://majalahmarketing.com//>

Surat Kabar

Irawan, A. (24 September 2010). “Impor Beras dan Manajemen Logistik Baru”. *Koran Tempo*, A11.

Skripsi/Tesis/Disertasi Tidak Terpublikasi

Nurgiri, M. (2010). *Antropologi Indonesia* (Skripsi Tidak Terpublikasi). Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Jakarta.

Skripsi/Tesis/Disertasi dari Sumber Online

Haryadi, R. (2017). *Pengembangan Model Evidence-Based Community Counseling untuk Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis pada Subyek Eks-Pecandu NAPZA di Kota Semarang* (Tesis, Pascasarjana Universitas Negeri Semarang). Diakses dari: <http://pps.unnes.ac.id//tesis/rudiharyadi/>

Video

American Psychological Association. (Produser). (2000). *Responding therapeutically to patient expressions of sexual attraction* [DVD]. Tersedia di <http://www.apa.org/videos/>

Serial Televisi

Egan, D. (Penulis), & Alexander, J. (Pengarah). (2005). Failure to communicate [Episode Seri Televisi]. In D. Shore (Produser Pelaksana), *House*. New York, NY: Fox Broadcasting.

Musik Rekaman

Lang, K.D. (2008). Shadow and the frame.
On Watershed [CD]. New York, NY:
Nonesuch Records.

Perangkat Lunak

Comprehensive Meta-Analysis (Version 2)
[Computer software]. Englewood,
NJ:Biostat.