

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN X

ABSTRAK

Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu dibangun kebersamaan agar perusahaan mampu meningkatkan nilai tambah sehingga mampu memberikan jaminan kehidupan yang layak bagi pekerja. Balas jasa atau kompensasi dapat memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan karyawan. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di perusahaan X. Dengan menggunakan analisa regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, distribusi F Anova, maka didapatkan $Y = 8.873.219,7 + 3.239.991X_1 + 0.264593X_2$ pada koefisien X_1 (gaji pegawai) sebesar Rp 3.239.991 dari pada X_2 (tunjangan) sebesar Rp 0,264593 dan Y (peningkatan kinerja pegawai) sebesar 8.873.219,7. Koefisien korelasi berganda $R_{Y(X_1, X_2)} = 0,714$, koefisien determinasi $R^2 = (0,714^2) = 0,509$ sehingga didapatkan $KP = 0,509 \times 100\% = 51\%$ dengan sisa 49 % dari faktor lain seperti uang makan, uang lembur, dan uang THR. Distribusi F hitung dari kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah 15,031 dan F tabelnya 3,33. Maka Tolak Ho dan Terima Ha, yang berarti terdapat pengaruh positif antara kompensasi gaji dan tunjangan dengan peningkatan kinerja pegawai di perusahaan X.

Kata Kunci: Kompensasi, Peningkatan Kinerja Pegawai

Christina Dewi Wulandari

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No. 100 Depok

(c_dewi@staff.gunadarma.ac.id)

PENDAHULUAN

Dari sudut pandang kinerja pegawai, perlu dibangun kebersamaan dalam meningkatkan kinerja agar perusahaan mampu meningkatkan nilai tambah. Dengan demikian perusahaan dapat memberikan jaminan kehidupan yang layak bagi pekerja. Di sinilah perlunya kompensasi yang akan dipergunakan setiap pegawai untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Agar peningkatan kinerja pegawai terwujud, harus dipelihara keseimbangan harmonis antara hak dan kewajiban di antara para pihak. Hal tersebut harus didorong dengan motivasi, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan mendapatkan sesuatu sebagai balas jasa untuk pekerjaannya.

Besarnya balas jasa telah ditentukan sebelumnya sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterima. Manajemen kinerja berorientasi pada pengelolaan proses pelaksanaan kerja dan hasil atau prestasi kerja. Keberhasilan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik pimpinan maupun bawahan. Sebab itu pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan. Penelitian ini mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh kompensasi.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam studi ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari angket (kuesioner) dan wawancara, sedangkan data sekunder diambil dari buku dan referensi lain seperti surat kabar, majalah dan bahan pendukung lain. Variabel dependen (X_1) adalah gaji pegawai, dan tunjangan istri/anak (X_2), sedangkan variabel independen (Y) adalah peningkatan kinerja pegawai.

Uji hipotesis akan dibuktikan dalam bentuk seperti berikut:

- Hipotesis Awal atau H_0 = Tidak terdapat pengaruh positif antara kinerja karyawan terhadap kompensasi peningkatan kinerja pegawai.
 - Hipotesis Alternatif atau H_a = Terdapat pengaruh positif antara kinerja karyawan terhadap kompensasi peningkatan kinerja pegawai.
- Penulis menggunakan perhitungan regresi linier berganda, koefisien korelasi ganda, koefisien determinasi dan distribusi F Anova untuk menganalisis dan mendapatkan penjelasan lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai sebagai variabel tidak bebas.

Kuesioner dibagikan kepada 32 orang karyawan untuk mendapatkan data gaji pegawai (X_1), tunjangan (X_2) dan peningkatan kinerja pegawai (Y). Kuesioner berisi 14 pernyataan yang terdiri dari 2 pernyataan tentang gaji pegawai, 5 pernyataan tentang tunjangan dan 7 pernyataan tentang peningkatan kinerja pegawai. Dalam setiap pernyataan digunakan skala Likert untuk mengukur pendapat karyawan terhadap pernyataan tersebut. Dengan skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut kemudian digunakan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi mulai dari sangat positif sampai sangat negatif. Skala Likert yang digunakan beserta jumlah skor adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Skala Likert

Keterangan	Skala
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

Menurut Akdon dan Riduwan (2007: 16) regresi linier berganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana dan adanya pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat yang untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih.

Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2$$

di mana :

- Y = Variabel terikat (Dependen)
- a = Konstanta (Nilai Y apabila $X_1 = X_2 = 0$)
- X_1 = Variabel bebas pertama.
- X_2 = Variabel bebas kedua.
- n = Banyaknya data.
- b_1 = Besarnya kenaikan atau penurunan dalam satuan Y , jika X_1 naik atau turun satu satuan dan X_2 konstanta.
- b_2 = Besarnya kenaikan atau penurunan dalam satuan Y , jika X_1 naik atau turun satu satuan dan X_2 konstanta.

Menurut Sugiyono (2007: 231) korelasi berganda merupakan alat bantu untuk mengetahui sejauh mana keeratan untuk mengukur kuatnya hubungan beberapa variabel bebas X dengan Y .

Rumus:

$$R^2 = (R)^2$$

Untuk mencari koefisien korelasi berganda dapat digunakan:

Kalau $r = 0$, X dan Y tidak berkorelasi
Kalau $< 0,5$ hubungan X dan Y lemah positif atau negatif

$0,5 < 0,75$ hubungan X dan Y cukup kuat

positif atau negatif
 $0,75 < 0,9$ hubungan X dan Y kuat positif atau negatif
 $0,9 < 1$, hubungan X dan Y sangat kuat positif atau negatif
 $= 1$, hubungan X dan Y sempurna positif atau negatif.

Menurut Sugiyono (2007: 235) uji F hitung digunakan untuk pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda. Dalam studi ini uji F dilakukan setelah menghitung koefisien determinasi berganda. Langkah yang harus dilakukan sebelum mencari F hitung adalah :

- Uji hipotesis 2 arah, tingkat signifikan: $\alpha = 5\%$
 Kaidah Pengujian Signifikansi: Jika F hitung $>$ F tabel, maka Tolak H_0 artinya Signifikan, dan F hitung $<$ F tabel, maka Terima H_0 artinya Tidak Signifikan.
- Nilai F tabel menggunakan tabel F dengan rumus:
 $F_{tabel} = F(\alpha, (dk \text{ pembilang} = m), (dk \text{ penyebut} = n - m - 1))$

Rumus:
 Dua Arah

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Di mana :

- R2 = Koefisien korelasi ganda
- n = Jumlah Responden
- m = Jumlah Variabel bebas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis meneliti 32 sampel berdasarkan umur, pendidikan terakhir, masa kerja, penghasilan per bulan, jabatan di perusahaan dan jenis kelamin untuk melihat perbandingan proporsi antara yang satu dengan yang lain. Hal ini dimaksudkan agar memudahkan penulis dalam menarik kesimpulan.

Tabel 2
Data Pegawai Bagian Keuangan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai
Laki-Laki	17 orang
Perempuan	15 orang
Jumlah	32 orang

Responden adalah pegawai yang berumur antara 25-55 tahun, seperti disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3
Data Pegawai Berdasarkan Umur

Umur Karyawan	Jumlah Responden	Persentase (%)
25-30	8	25
31-36	10	31,25
37-42	9	28,125
43-48	3	9,375
49-55	2	6,25
Total	32	100%

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden yaitu 8 orang (25%) berusia antara 25-30 tahun, 10 orang (31,25%) berusia antara 31-36 tahun, 9 orang (28,125%) berusia 37-42 tahun, 3 orang (9,375%) berusia antara 43-48

tahun, dan 2 orang (6,25%) berusia antara 49-55 tahun. Jadi, dari 32 sampel sebagian besarnya berumur 31-36 tahun. Data memperlihatkan bahwa mayoritas karyawan berusia 31-40 tahun bekerja di perusahaan ini karena pegawai berusia 31-40 tahun memiliki pengalaman yang cukup luas dan tanggap dalam bekerja.

Tabel 4
Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMU	11	36,7
D3/Akademi	6	20
S1	9	30
S2	6	18,75
Total	32	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yakni 11 orang (36,7%) berpendidikan SMU. Sedangkan 6 orang (20%) berpendidikan D3/Akademi, 9 orang (30%) berpendidikan S1, dan 6 orang (18,75%) berpendidikan S2. Latar belakang pendidikan pegawai yang bekerja di perusahaan tidak harus lulusan perguruan tinggi karena yang paling dibutuhkan adalah pegawai yang memiliki kemampuan, keterampilan, dapat bekerja sama dalam sebuah tim dan motivasi yang besar untuk bekerja.

Tabel 5
Data Pegawai Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1-2 tahun	3	9,375
2-4 tahun	7	21,875
4-5 tahun	12	36,7
>5 tahun	10	31,3
Total	32	100%

Tabel di atas menunjukkan sebanyak 3 orang (9,375%) mempunyai masa kerja 1-2 tahun, 7 orang (21,875%) bermasa kerja 2-4 tahun, 12 orang (36,7%) bermasa kerja 4-5 tahun, dan 10 orang (31,3%) bermasa kerja > 5 tahun. Mayoritas responden, yakni 12 orang (36,7%) sudah bekerja antara 4-5 tahun. Jadi, sebagian besar pegawai sudah berpengalaman 4-5 tahun.

Tabel 6
Data Pegawai Berdasarkan Penghasilan Per Bulan

Penghasilan Pegawai	Jumlah Responden	Persentase (%)
<Rp700.000	1	3,3
Rp700.000,00-Rp1.000.000,00	10	33,3
Rp1.000.000,00-Rp2.000.000,00	10	33,3
Rp2.000.000,00-Rp3.000.000,00	5	15,625
>Rp3.000.000,00	6	20
Total	32	100%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa satu orang (3,3%) berpenghasilan <Rp700.000, 10 orang (33,3%) berpenghasilan Rp700.000-Rp1.000.000, 10 orang (33,3%) berpenghasilan Rp1.000.000-Rp2.000.000, 5 orang (15,625%) berpenghasilan Rp2.000.000-Rp3.000.000, dan 6 orang (20%) berpenghasilan >Rp3.000.000. Jadi, penghasilan terbesar adalah Rp700.000-Rp1.000.000 yang diterima oleh 10 orang (33,3%), dan Rp1.000.000-Rp2.000.000 yang diterima juga oleh 10 orang (33,3%).

Tabel 7
Data Pegawai Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Kabag	1	3,3
Kasubag	4	12,5
Staf	27	84,375
Total	32	100%

Tabel 8
Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	15	50
Perempuan	15	50
Total	32	100%

Mayoritas responden yaitu 15 orang (50%) adalah laki-laki dan 15 orang (50%) adalah perempuan. Jadi, jumlah karyawan laki-laki dan perempuan sama rata. Diharapkan tingkat kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas akan meningkat, karena tenaga laki-laki dan perempuan dapat diandalkan bersama untuk bekerja.

Variabel X₁ (Gaji Pegawai)

Salah satu indikator yang mempengaruhi gaji pegawai adalah tingkat kedisiplinan dalam pekerjaan yang akan memberikan kepuasan atau kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung jawab terhadap pekerjaan yang lebih tinggi. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Data tentang balas jasa atau kompensasi didapatkan jumlah dari variabel X₁ sebesar 139. Hasil kuisioner digunakan dalam perhitungan regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dengan peningkatan kinerja karyawan.

Variabel X₂ (Tunjangan)

Di samping upah dan gaji serta insentif,

kepada karyawan dapat diberikan tunjangan. Bentuk tunjangan lain dapat berupa waktu istirahat dari pekerjaan memang menarik bagi kebanyakan orang. Kebanyakan perusahaan mempunyai sistem istirahat yang dibangun dalam program liburan. Pekerja menerima jumlah liburan berbeda dan tunjangan istri/anak untuk untuk masa depan para pegawai. Jadi, tunjangan di sini merupakan kompensasi lain di luar gaji dan upah. Dari data dapat dilihat bahwa

jumlah variabel X_2 sebesar 734. Hasil kuesioner digunakan dalam perhitungan regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dan peningkatan kinerja pegawai.

Variabel Y (Peningkatan Kinerja)

Dalam persaingan global, perusahaan membutuhkan peningkatan kinerja pegawai yang tinggi. Pegawai dituntut untuk terus-menerus memperbaiki kinerja agar dapat memuaskan perusahaan. Setiap tahun perusahaan selalu melakukan evaluasi peningkatan kinerja pegawai untuk mengetahui hasil kerja yang diberikan oleh pegawai dan membuat rekomendasi perbaikan. Data tentang Peningkatan kinerja pegawai menunjukkan bahwa jumlah variabel Y sebesar 924. Hasil dari kuesioner digunakan dalam perhitungan regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dengan peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Berikut dibahas hubungan antara variabel X (kompensasi) yang terdiri dari X_1 (gaji pegawai) dan X_2 (tunjangan istri/anak) dengan variabel Y (peningkatan kinerja pegawai) dengan menggunakan beberapa alat analisis. Anggapan atau asumsi sebagai hipotesis juga merupakan data, akan tetapi karena ada kemungkinan salah, maka penulis mencari hipotesis yang benar dan diterima.

Regresi Linier Berganda

Dari data diperoleh

$$\begin{aligned} \Sigma Y &= 924 & \Sigma X_1 Y &= 21197 & \Sigma Y^2 &= 27494 \\ \Sigma X_1 &= 139 & \Sigma X_1 X_2 &= 3116 & \Sigma X_2 &= 734 \\ \Sigma X_1 Y &= 4141 & \Sigma X_2^2 &= 649 & \Sigma X_2^2 &= 17732 \end{aligned}$$

Jadi, persamaan regresi ganda linier untuk 2 prediktor (gaji pegawai dan tunjangan) adalah

$$Y = 8.873.219,7 + 3.239.991X_1 + 0.264593X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diambil kesimpulan bahwa bila gaji pegawai dan tunjangan meningkat akan berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai di perusahaan X, yakni kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi berganda merupakan alat bantu untuk mengetahui sejauh mana keeratan untuk mengukur kuatnya hubungan beberapa variabel bebas X dengan Y. Koefisien Korelasi berganda dilambangkan dengan R dan merupakan akar positif dari koefisien determinasi berganda.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh Koefisien Korelasi Berganda sebesar 0,714 atau mendekati 1, yang berarti ada hubungan sangat kuat dan

bersifat searah antara variabel independen (gaji pegawai dan tunjangan) dengan variabel dependen (peningkatan kinerja pegawai). Bila gaji pegawai dan tunjangan meningkat, maka kinerja pegawai juga meningkat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berganda untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dilambangkan dengan R^2 yang menunjukkan besarnya sumbangan X_1 dan X_2 terhadap variasi Y. Rumus :

$$R^2 = (R^2)$$

Di mana:

R^2 = Koefisien korelasi ganda
n = Jumlah responden
n = Jumlah Responden
m = Jumlah variabel bebas

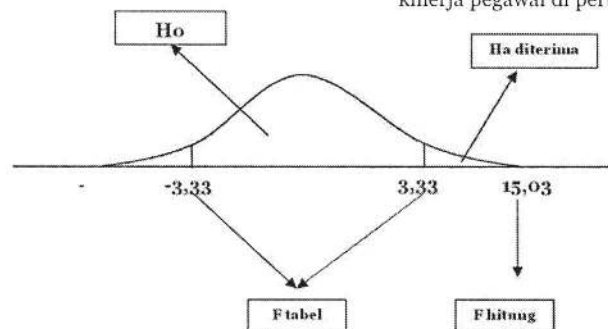
Berdasarkan data di atas maka diperoleh koefisien korelasi $R^2 = (0,714^2) = 0,509$, sehingga koefisien determinasi $= 0,509 \times 100\% = 51\%$. Hal ini berarti varians yang terjadi pada variabel peningkatan kinerja pegawai 51% dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel gaji pegawai dan tunjangan istri/anak, atau peningkatan kinerja pegawai 51% ditentukan oleh gaji pegawai dan tunjangan istri /anak, Artinya ada hubungan cukup kuat positif antara gaji pegawai dan tunjangan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sisanya senilai 49% ditentukan oleh faktor lain seperti uang makan, uang lembur, dan uang THR.

Distribusi F Anova

Pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda dapat menggunakan rumus sebagai berikut yaitu dengan uji F.

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m \cdot (1 - R^2)}$$

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= \frac{0,509 \cdot (32 - 2 - 1)}{2 \cdot (1 - 0,509)^2} \\ &= \frac{0,509 \cdot (29)}{2 \cdot (0,491)} = \frac{14,761}{0,982} = 15,031 \text{ (F hitung)} \end{aligned}$$



Gambar 1. Hasil Kurva Uji Hipotesis

Nilai F_{tabel} menggunakan tabel F dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{jika } F_{tabel} &= F [(\alpha), (\text{dk pembilang} \\ &= m), (\text{dk penyebut} = n - m - 1)] \\ F_{tabel} &= F [(5\%) (\text{dk pembilang} = 2), \\ &(\text{dk penyebut} = 32 - 2 - 1)] \\ F_{tabel} &= F [(5\%) (2) (29)] \sim F_{tabel} \\ &= 3,33 \end{aligned}$$

Ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 15,031 lebih besar dari pada 3,33, maka Tolak H_0 dan Terima H_a artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaji Pegawai dan Tunjangan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai terhadap Perusahaan tersebut, Jadi yang ditemukan adalah Signifikansi (dapat diberlakukan untuk populasi dimana sample diambil).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di perusahaan X dan juga tingkat kinerja pegawai terhadap kompensasi (gaji pegawai dan tunjangan istri/anak) di perusahaan X.
2. Hal ini bisa dilihat dari:
 - a. Persamaan regresi linier berganda $Y = 8.873.219,7 + 3.239.991X_1 + 0,264593X_2$ pada koefisien X_1 (gaji pegawai) sebesar 3.239.991, sedangkan X_2 (tunjangan) sebesar 0,264593 dan Y (peningkatan kinerja pegawai) sebesar 8.873.219,7.
 - b. Nilai koefisien korelasi berganda $R_y (x_1, x_2, y) = 0,714$, koefisien determinasi $R^2 = (0,714^2) = 0,509$, sehingga didapatkan $KP = 0,509 \times 100\% = 51\%$. Terdapat hubungan cukup kuat positif antara gaji pegawai dan tunjangan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan sisanya 49% ditentukan oleh berbagai faktor di luar kompensasi, misalnya uang lembur, uang makan dan uang THR.
 - c. Fhitung sebesar 15,031 = Ftabel 3,33, maka Tolak H_0 dan Terima H_a . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji pegawai dan tunjangan terhadap peningkatan kinerja pegawai di perusahaan X.

Tabel 9
Hasil Analisis Penelitian

Analisis	Hasil	Penjelasan
Persamaan Regresi Berganda	$Y = 8.873.219,7 + 3.239.991X_1 + 0.264593X_2$	Gaji pegawai dan tunjangan meningkat akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.
Koefisien Korelasi Linier Ganda	$R_{y(x_1, x_2)} = 0,714$	Ada hubungan yang sangat kuat dan bersifat searah antara variabel independen (gaji pegawai dan tunjangan) dengan variabel dependen (peningkatan kinerja pegawai).
Koefisien Determinasi	$KP = R^2 \times 100\% = 51\%$	Ada hubungan cukup kuat positif antara gaji pegawai dan tunjangan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan sisanya 49% ditentukan dengan berbagai faktor lain di luar kompensasi, misalnya uang lembur, uang makan dan uang THR.
Pengujian Hipotesis	$15,031 \geq 3,33$	Uji hipotesis menghasilkan nilai $F_{hitung} = 15,031 \geq F_{tabel} = 3,33$, dengan tingkat signifikansi 5%. Maka H_0 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji pegawai dan tunjangan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Jadi, yang ditemukan adalah signifikan (dapat diberlakukan untuk populasi di mana sampel diambil).

Saran

Saran untuk meningkatkan kinerja pegawai demi perkembangan perusahaan:

1. Perusahaan sebaiknya mempertahankan kompensasi yang telah dilaksanakan karena memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kompensasi memberi motivasi bagi pegawai untuk lebih giat bekerja guna mendapatkan hasil yang diinginkan perusahaan dari segi kualitas maupun kuantitas.
2. Perusahaan X sebaiknya segera melakukan perbaikan terhadap kompensasi agar tidak terjadi *turn over* dan menurun semangat kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Sulistiyani, Teguh Ambar dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- S. Wibowo, S. 2007. *Manajemen Kinerja*, edisi pertama. PT RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Simanjuntak, J. Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma: Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*, edisi kedua. Alfabeta: Bandung.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Riduwan dan Akdon. 2007. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, cetakan ke-2, Alfabeta: Bandung.

