

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN JASA POS**

Lite

Email : lite@gamil.com

Sunarmie

Email : sunarmie@gmail.com

STIE Palangka Raya

ABSTRACT

Incentive offer is one of the program an employer can apply to motivate the productivity of his employees who have capability and capacity in implementing their tasks according to their work performance. There are a few methods an employer can conduct to successfully run this program in which upgrading the human resources is considered as the most effective one.

Research method used in this research study was a technique or method in searching, finding, collecting, and tabulating the primary and secondary data that are used as the factors in relation with the problems of the study to get reliability for the obtained data.

According to the result of this research study about the effect of offering incentive in increasing employee motivation of PT. Pos Indonesia employees in Palangka Raya consisted of 4 (four) indicators, namely bonus, comission, deferred compensation, and social insurance. Therefore, the study research study resulted that incentive offer in motivating employee's productivity at PT. Pos Indonesia Palangka Raya is on scale 327.5 which can be inferred that motivation incentive given to the employees at PT. Pos Indonesia Palangka Raya is sufficient, and is able to increase the work motivation of the employees in their productivity level. Work motivation of PT. Pos Indonesia employees according to 5 (five) indicators of physiological need, need for security, need for social ownership, self-esteem, and self-actualization resulted on score 312.3 in which can be concluded that the work motivation of PT. Pos Indonesia employees is relatively high, yet it still has to be maintained to keep improving productivity and work performance of the employees

Keywords: incentive – increase – employee's work motivation

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan selalu berusaha dan mengharapkan agar bawahanya memiliki kemauan, dan semangat tinggi untuk dapat menyelesaikan setiap tugas yang

dibebankan kepadanya. untuk itu perusahaan berusaha, memberikan sorotan lebih banyak terhadap SDM yang berada dalam ruang lingkup perusahaan tersebut.

Memenuhi kebutuhan tersebut, perusahaan dapat menempuh dengan beberapa cara, cara yang paling efektif adalah meningkatkan SDM yang ada dalam perusahaan, mulai dari staf perusahaan sampai karyawan tetap maupun karyawan honorer. SDM menitik beratkan pada kenyataan bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang saling berintraksi satu sama lain dalam pencapaian suatu tujuan. Di mana faktor manusia sering kali menimbulkan masalah-masalah rumit dalam suatu perusahaan yang disebabkan karena adanya perbedaan-perbedaan seperti : sifat keahlian, pengalaman, latar belakang dan reaksi yang ditimbulkan antar masing-masing karyawan, oleh karena itu pada dasarnya kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada karyawan-karyawan yang berkerja dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis berpendapat bahwa pemberian insentif yang tepat merupakan hal yang perlu dilakukan untuk suatu perusahaan agar mendapat sumber daya manusia yang handal. Untuk itu penulis merasa tertarik untuk menganalisis masalah dengan judul : “Pengaruh Pemberian Insentif dalam meningkatkan Motivasi Kerja

Karyawan pada PT. Pos Indonesia Palangka Raya”.

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pemberian insentif pada PT. Pos Inonesia Palangka Raya.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Palangka Raya.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh peranan insentif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Palangka Raya.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Insentif

Gaji atau upah merupakan pembayaran tetap yang diterima seorang pegawai sesuai dengan posisi atau jabatan yang dimiliki seseorang dengan deskripsi tugas tertentu. Dengan hanya mengandalkan gaji dan upah, pegawai dapat bekerja seadanya (minimal). Sehingga, untuk meningkatkan kinerja, perusahaan dapat mengaitkan secara langsung kinerja dengan jumlah pembayaran yang diterima seseorang dalam bentuk insentif.

2.2 Pengertian Insentif

Marihot Tua Efendi Hariandja (2012) mengatakan Insentif adalah sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Diperkuat oleh pernyataan Sarwoto (2010) insentif adalah sebagai suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

Insentif adalah dorongan untuk mencapai lebih banyak output kerja untuk mencapai pembayaran lebih banyak terutama dipengaruhi oleh pentingnya relatif banyak uang bagi pihak yang menerimanya dan evaluasi orang yang bersangkutan, tentang adilnya rencana berdasarkan apa yang diperoleh ekstra tersebut Winardi (2011).

Uraian diatas dapat dibuat kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang

diberikan oleh pihak pimpinan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi, berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Oleh sebab itu pemberian insentif kepada karyawan akan berdampak terhadap semangat dalam mencapai prestasi yang baik dan memberikan kinerja yang besar bagi perusahaan.

2.3 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting. Insentif menjamin bahwa karyawan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan insentif seringkali gagal karena :

1. Nilai dari penghargaan yang diberikan terlalu rendah
2. Kaitan antara kinerja dengan penghargaan lemah

2.4 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pengertian dari motivasi yang diungkapkan oleh beberapa para ahli diantaranya sebagai berikut:

Robert L.Mathis dan Jackson (2011) mengemukakan motivasi adalah merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Diperkuat oleh Veithzal Rivai (2014) Motivasi adalah Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukansuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras dan lemah. Marihot Tua Efendi (2012).Beberapa pendapat di atas dapat

disimpulkan bahwa Motivasi adalah dorongan dalam mengarahkan individu yang merangsang tingkah laku individu serta organisasi untuk melakukan tindakan (kegiatan) dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

2.5 Hubungan Peranan Insentif Dengan Motivasi Kerja Karyawan

Tenaga kerja sebagai faktor utama dalam menentukan keberhasilan sebuah tujuan perusahaan memiliki kompleksitas yang sangat tinggi dalam pengelolaan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan.

Salah satu bentuk motivasi tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja adalah melalui insentif yang adil dan layak. Pemberian insentif merupakan dorongan atau motivasi yang berasal dari luar yang disesuaikan dengan prestasi kerja tenaga kerja. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa dengan insentif maka tenaga kerja akan terus mencoba untuk lebih baik lagi dalam bekerja baik itu untuk karyawan sendiri maupun bagi perusahaan, mengingat adanya balas jasa dalam bentuk insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil dan prestasi kerja yang dicapai.

Motivasi merupakan subjek yang penting, karena manajer perlu memahami orang-orang berperilaku

tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Adanya balas jasa yang diberikan kepada karyawan seperti insentif akan memicu semangat kerja sehingga menimbulkan motivasi yang tinggi untuk melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adanya upaya yang lebih besar untuk bekerja sebaik mungkin akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan pastinya juga akan berpengaruh terhadap pemberian insentif yang meningkat berarti insentif dapat berperan sebagai motivator untuk berkerja lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan uraian diatas maka pemberian insentif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang tinggi sehingga dapat mempermudah dalam pencapaian tujuan perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah suatu teknik mengumpulkan atau mencatat

data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang dapat digunakan untuk faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan didapat suatu kebenaran atas data yang diperoleh.

HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini, variable insentif digali melalui 5 (lima) indikator, yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan kepemilikan sosial, penghargaan diri, aktualisasi diri. Setiap item merupakan item positif, oleh karena itu pembobotan atau pemberian skor untuk jawaban sangat setuju adalah 5 (lima), untuk jawaban setuju 4 (empat), untuk jawaban kurang setuju 3 (tiga), untuk jawaban tidak setuju 2 (dua), sangat tidak setuju adalah 1 (satu).

Tabel 4.1
Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel insentif

No	Indikator	Skor insentif	Kategori motivasi kerja
1	Bonus <ul style="list-style-type: none">• Bonus yang diberikan berpengaruh pada kualitas kerja• Kejelasan bonus yang diberikan dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik lagi• Pemberian bonus sudah sesuai dengan kompetensi kerja para karyawan	337	Tinggi
2	Komisi <ul style="list-style-type: none">• Komisi yang diterima sesuai dengan kontribusi kerja para karyawan• Besarnya komisi yang diterima mempengaruhi motivasi kerja anda• Komisi yang diterima mempengaruhi anda untuk berprestasi dalam bekerja	324.3	Tinggi
3	Kompensasi yang ditangguhkan <ul style="list-style-type: none">• Pemberian pension (kompensasi yang ditangguhkan)sesuai dengan harapan karyawan• Pembayaran kontraktual (kompensasi yang ditangguhkan)sesuai dengan perjanjian antara karyawan dengan perusahaan	331.5	Tinggi
4	Jaminan sosial <ul style="list-style-type: none">• Jaminan sosial yang diperoleh karyawan telah sesuai dengan standar kerja• Jaminan sosial yang diberikan sesuai dengan jabatan/ pekerjaan karyawan	317.5	Tinggi
5	Rata-rata	327.5	Kuat

Sumber : pengolahan data, 2016

Hasil *scoring* pada table 4.1 di atas Indonesia Palangka Raya telah menunjukkan bahwa insentif di PT. Pos memperhatikan adanya insentif dan Indonesia Palangka Raya secara total memenuhi beberapa faktor insentif hal berada dikategori kuat, dengan ini terbukti dari hasil kuesioner untuk mendapatkan skor 327.5. fakta ini masing-masing indikator insentif berikut menyatakan bahwa karyawan PT. Pos ini:

Tabel 4.2
Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Motivasi Kerja Karyawan

No	Indikator	Skor motivasi kerja	Kategori motivasi kerja
1	Kebutuhan fisiologis <ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan memberikan fasilitas rumah dinas atau fasilitas lainya sebagai penunjang keberhasilan tugas • Perusahaan menghargai karyawan melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan masing-masing 	310	Tinggi
2	Kebutuhan akan rasa aman <ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan memprioritaskan jaminan keamanan bekerja bagi karyawan • Keselamatan kerja bagi para karyawan memperoleh jaminan dari perusahaan 	326.5	Tinggi
3	Kebutuhan akan kepemilikan sosial <ul style="list-style-type: none"> • Hubungan kerja yang kondusif dengan rekan kerja perlu di ciptakan • Situasi kerja mempengaruhi motifasi dalam bekerja 	308.5	Tinggi
4	Penghargaan diri <ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan memberikan bonus atas usaha dan prestasi anda • Perhatian dan penghargaan yang di berikan pimpinan terhadap prestasi kerja dapat mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik 	304.5	Tinggi
5	Aktualisasi diri <ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kopetensi diri karyawan • Perusahaan memberikan kesempatan mengembangkankemampuanya dalam pengembangan karir 	312	Tinggi
6	Rata-rata	312.3	Tinggi

Sumber : pengolahan data, 2016

Hasil *scoring* pada table 4.2 di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Palangka Raya secara total berada dikategori kuat, dengan mendapatkan skor 312.3. fakta ini menyatakan bahwa karyawan PT. Pos Indonesia Palangka Raya telah memperhatikan adanya motivasi kerja dan memenuhi beberapa faktor motivasi kerja hal ini terbukti dari hasil kuesioner untuk masing-masing indikator motivasi kerja.

4.2 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk kritis = 0.300. Apabila alat ukur tersebut mengetahui pertanyaan pertanyaan mana <0.300 maka alat ukur tersebut yang valid atau tidak valid dengan r dinyatakan valid (Sugiyono, 2001).

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Insentif

Item Pertanyaan	Indeks Validitas	r Kritis	Keterangan
Item 1	0.448	0.300	Valid
Item 2	0.355	0.300	Valid
Item 3	0.324	0.300	Valid
Item 4	0.349	0.300	Valid
Item 5	0.393	0.300	Valid
Item 6	0.356	0.300	Valid
Item 7	0.301	0.300	Valid
Item 8	0.316	0.300	Valid
Item 9	0.348	0.300	Valid
Item 10	0.338	0.300	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, semua digunakan untuk mengukur variabel item memiliki koefisien validitas lebih Pemberian Insentif dan akan mampu besar dari nilai r sehingga dapat menghasilkan variabel yang akurat disimpulkan bahwa item-item tersebut sesuai dengan tujuan penelitian. valid dalam artian item-item dapat

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja Karyawan

Item Pertanyaan	Indeks Validitas	r Kritis	Keterangan
Item 11	0.324	0.300	Valid
Item 12	0.374	0.300	Valid
Item 13	0.321	0.300	Valid
Item 14	0.332	0.300	Valid
Item 15	0.319	0.300	Valid
Item 16	0.311	0.300	Valid
Item 17	0.306	0.300	Valid
Item 18	0.401	0.300	Valid
Item 19	0.338	0.300	Valid
Item 20	0.355	0.300	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, semua yang akurat sesuai dengan tujuan item memiliki koefisien validitas lebih penelitian.

besar dari nilai r sehingga dapat disimpulkan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja karyawan dan menghasilkan variabel *for windows*, hasilnya masuk rumus *Spearman Brown*.

4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.5
Hasil uji Reliabilitas Variabel X (insentif) dan Variabel Y
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ganjil	42.28	13.231	.586	.(a)
Genap	42.99	12.824	.586	.(a)

Scale Statistics

	Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
Part 1	42.99	12.824	3.581	1(a)
Part 2	42.28	13.231	3.637	1(b)
Both Parts	85.27	41.333	6.429	2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1(a)
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1(b)
	Total N of Items		2
Correlation Between Forms			.586
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.739
	Unequal Length		.739
Guttman Split-Half Coefficient			.739

$$r_{xy} = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

$$r_{xy} = \frac{2(0,739)}{1 + 0,739}$$

$$r_{xy} = 0,849$$

Berdasarkan kriteria pengujian, maka instrumen Disiplin kerja karyawan dan Kinerja karyawan memiliki kehandalan yang signifikan, karena (0,900 > 0,819), maka alat ukur kuesioner dapat dipercaya atau reliabel.

4.4 Analisis Korelasi Rank Spearman

Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan (korelasi) antara insentif (variabel X) dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan (variable Y), dan pada gilirannya mencari besarnya pengaruh variabel X

terhadap variabel Y, dengan mencari besaran nilai koefisiensi determinasi. Sehubungan dengan data yang peneliti kumpulkan memiliki format pengukuran ordinal, maka untuk mencari besarnya korelasi antara variabel bebas (Insentif) dengan variabel terikat (motivasi kerja karyawan) dapat digunakan rumus analisis korelasi non-parametrik, yaitu korelasi rank spearman.

Hasil dari pengolahan data statistik non-parametrik dengan mempergunakan rumus rank spearman dapat dilihat dalam output *SPSS 13.00* berikutini:

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Rank Spearman
Correlations

		INSENTIF	MOTIVASI
	Correlation Coefficient	1.000	.701(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	75	75
	Correlation Coefficient	.701(**)	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	75	75

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil perhitungan SPSS 13.00 mengindikasikan bahwa peranan Insentif diatas menunjukkan besarnya koefisien dalam Meningkatkan Motivasi Kerja korelasi spearman ρ (rho) = 0.701. Karyawan dalam interpretasi kuat. besarnya korelasi atau peranan antara Untuk menginterpretasikan hasil insentif dalam meningkatkan motivasi analisis koefisien korelasi diatas dapat kerja karyawan sebesar 0.701, dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini.

Tabel 4.7
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012)

Nilai koefisien korelasi ρ (rho) dan positif artinya peranan antara = 0.701, sebagaimana dapat dilihat insentif dalam meningkatkan motivasi dalam keterangan pengujian tingkat kerja ini searah dimana jika insentif signifikan diatas, Cara lain yang juga semakin tinggi maka motivasi kerja dapat dipergunakan untuk menghitung karyawan pun akan semakin tinggi. besaran nilai koefisien korelasi antara **4.5 Koefisien Determinasi** variabel insentif dengan motivasi kerja Analisa koefisien determinasi karyawan adalah dengan perhitungan dipergunakan untuk mengetahui manual. seberapa besar peranan insentif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Dari hasil tanggapan responden tersebut, ternyata banyak data yang memiliki angka sama. Berdasarkan hasil perhitungan manual rank spearman karyawan dipengaruhi oleh insentif diperoleh hasil sebesar 0.701 yang sebesar 49.14% sedangkan sisanya berarti hubungan kedua variabel ini kuat

50.86% dipengaruhi oleh faktor lain. yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menolak atau menerima hipotesis. Sedangkan hipotesis yang digunakan oleh penulis adalah hipotesis nol (H_0) dan hipotesis satu (H_1). hitung ($8.398 > t_{\text{tabel}} (1.281)$) maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Berdasarkan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($8.398 > 1.281$) sehingga H_0 ditolak, maka disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan atau berarti, antara insentif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Palangka Raya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis uraikan dapat disimpulkan :

a. Berdasarkan hasil penelitian mengenai insentif pada PT. Pos Indonesia Palangka Raya yang terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu bonus, komisi, kompensasi yang ditanggungkan, jaminan sosial. Maka dapat disimpulkan bahwa insentif pada PT. Pos Indonesia Palangka Raya berada dalam kategori tinggi dengan skor 327.5. Hal ini

menunjukkan bahwa insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah baik sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya.

b. Motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Palangka Raya yang diambil dari 5 (lima) indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan kepemilikan sosial, penghargaan diri, aktualisasi diri. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Palangka Raya berada dalam kategori tinggi dengan skor 312.3 sehingga motivasi kerja karyawan perlu di jaga dan dipertahankan agar kinerja dan prestasi kerja karyawan semakin meningkat.

c. Peranan insentif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada 75 responden, dengan menggunakan uji statistik SPSS dan menggunakan perhitungan rank sperman, diketahui bahwa adanya peranan insentif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yang tinggi dalam koeffisien determinasi diperoleh

angka sebesar 49.14% yang berarti insentif berperan dalam memotivasi kerja karyawan sedangkan sisanya 50.86% dipengaruhi oleh faktor lain

- d. Dari hasil uji hipotesis dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1

diterima, yang berarti “terdapat peranan yang signifikan antara insentif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Pos Indonesia Palangka Raya”.

DAFTAR PUSTAKA

- Cantika Yuli, Sri Budi, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Universitas Muhammadiyah Malang
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi. cetakan kesepuluh. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Moh. As'ad, 2012, *Psikologi Industri*, edisi keempat, cetakan keenam, Penerbit : Liberty, Yogyakarta
- Martoyo Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat, Cetakan pertama, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis, 2011 *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mulyono Sri, 2014, *Statistik Untuk Ekonomi Dan Bisnis*, edisi ketiga, Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta