

PENGARUH INSENTIF DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTASARI BINJAI

Nur Agus Fahmi
Universitas Islam Sumatera Utara
Email: fahmiuisu@gmail.com

ABSTRACT

This paper is based on the research regarding incentive and self-quality development of employees at PDAM Tirtasari Binjai. Both incentive and self-quality development is an important aspect to enhance the employees' performance. Therefore, this research was conducted to know further more on how the incentive and self quality effect to the employees's performance. The population of the research was all employees of the PDAM Tirtasari Binjai, and the number of them was 112 people. Random sampling technique was used to decide 88 employees as sample of the research. The questionnaire and interview were used as instruments for data collection. The data that gained from the questionnary was processed through statistical approach and it would be cross-checked later with the data that obtained from interview. In this sense, the data from interview stands as complement and to support the statistical analysis. The result of the research indicated that the incentives (X1) had a significant impact to the employee's performance (Y) as well as the self-quality development (X2) which wasa significant impact to the employees' performance (Y).

Keywords: *development, employee, incentives, performance.*

1. PENDAHULUAN

Masalah insentif selain sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan insentif yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja.

Hal itu karena, pada prakteknya insentif adalah merupakan alat untuk membangun, memelihara dan memperkuat harapan karyawan agar dapat bekerja lebih produktif serta menghasilkan inovasi-inovasi baru dalam suatu perusahaan atau organisasi. Secara umum insentif dimaksudkan untuk tiga pertimbangan, yaitu: pertimbangan sebagai daya tarik, pertimbangan untuk memenuhi harapan dan cita-cita para karyawan, dan pertimbangan agar melalui pemberian insentif produktivitas tertentu dapat dicapai.

Bagi perusahaan, pertimbangan ketiga adalah yang diinginkan, sedangkan yang lainnya hanya untuk mendorong kearah meningkatnya prestasi kerja. Karena kita ketahui aktivitas yang dikerjakan karyawan

tidak selamanya menarik dan tidak selalu memberikan kepuasan bagi dirinya. Sukses tidaknya sistem insentif yang diterapkan suatu perusahaan terhadap seorang karyawan pekerja dapat dilihat dari turun naiknya semangat dan gairah kerja. Apabila dalam suatu perusahaan terdapat gejala-gejala seperti menurunnya semangat dan gairah kerja, maka kebijakan insentif itu perlu ditinjau kembali.

Sistem pemberian insentif tidak dapat dipisahkan dari masalah pengupahan atau penggajian sebab insentif itu sendiri termasuk didalam upah atau gaji. Walaupun kegunaan insentif adalah memisahkan pembayaran upah atau gaji para karyawan yang memiliki prestasi, tetapi tidak semua perusahaan yang melaksanakan sistem insentif mendapat hasil yang baik, meskipun demikian cara ini dapat dilaksanakan apabila manajer menginginkan hasil langsung dari imbalan yang diberikan kepada karyawan. Ini artinya, diperlukan pengukuran terhadap prestasi kerja sehingga tidak terjadi kesalahan dalam pemberian insentif.

Selanjutnya dikatakan bahwa sistem insentif merupakan perluasan atau pelengkap proses penentuan upah. Rencana-rencana

insentif dimaksudkan untuk menghubungkan di satu sisi, keinginan karyawan terhadap pendapatan finansial tambahan, dan kebutuhan perusahaan terhadap efektivitas kerja di sisi lain. Dengan demikian melalui pemberian insentif diharapkan akan memotivasi kerja karyawannya supaya mereka dapat bekerja dengan senang hati karena telah dapat memenuhi kebutuhan hidupnya yang setiap saat dapat mengalami peningkatan.

Pemberian insentif sebenarnya merupakan suatu bentuk rangsangan yang dinyatakan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Menurut Schuler dan Jackson (1997) Kebijakan insentif mempunyai beberapa tujuan utama:

1. Menarik pelamar kerja yang potensial. Maka dalam hal ini program pengupahan yang diberlakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi dapat membantu serta memastikan bahwa pembayaran insentif dapat menarik orang yang tepat, pada waktu yang tepat untuk pekerjaan yang tepat.
2. Mempertahankan karyawan yang baik. Jika program insentif dirasakan tidak adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, karyawan yang baik (yang dipertahankan organisasi) mungkin akan keluar.
3. Meraih keunggulan kompetitif. Insentif bisa menjadi biaya signifikan untuk menjalankan bisnis. Tergantung pada industri, biaya tenaga kerja antara 10 sampai 80 persen dari total biaya. Untuk keunggulan kompetitif, suatu organisasi mungkin memilih menggunakan sistem komputer sebagai ganti tenaga kerja atau pindah ke daerah yang tenaga kerjanya lebih murah.
4. Meningkatkan produktivitas. Imbalan non-moneter mungkin bisa mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan. Misalnya, desain sistem pembayaran moneter telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas. Selain itu, karena perbedaan-perbedaan dan preferensi individu, suatu organisasi harus

menentukan bauran yang tepat antara imbalan moneter dan non moneter.

5. Melakukan pembayaran sesuai dengan aturan kebijakan insentif yang sejalan dengan peraturan Pemerintah, misalnya, sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR).
6. Memudahkan sasaran strategi suatu organisasi. Ini mungkin ingin menciptakan budaya yang menguntungkan dan kompetitif, atau mungkin ingin tempat kerja yang menarik sehingga dapat menarik pelamar-pelamar terbaik. Kompensasi total dapat mencapai sasaran tersebut dan dapat juga mengajukan sasaran organisasi lainnya, seperti pertumbuhan yang pesat dan kelangsungan hidup organisasi.
7. Mengokohkan dan menentukan struktur. Sistem insentif dapat membantu menentukan struktur organisasi, hierarki statusnya dan tingkat dimana orang-orang dalam posisi teknik dapat mempengaruhi orang-orang yang ada di posisi ini.

Bentuk lain yang dikembangkan oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya adalah melakukan program untuk pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan. Hal itu juga dipicu oleh kemajuan teknologi dan semakin menegatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis.

Menurut Hasibuan (2002:69), "Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan". Pengembangan karyawan yang dimaksud disini adalah pemberian bekal pengetahuan maupun tekhnis dan skill kepada karyawan agar kualitas diri yang bersangkutan meningkat. Hal itu dapat dilakukan apakah melalui pelatihan, lokakarya atau bengkel (*workshop*).

Karena itu tujuan pengembangan karyawan adalah produktivitas kerja, efisiensi, dan hal-hal yang terkait dengan keselamatan kerja, kerusakan, kecelakaan, pelayanan, moral,

karier, konseptual, kepemimpinan, batas jasa, konsumen dan lain sebagainya melalui metode-metode sebagai berikut:

- a) Metode Latihan atau *Training* yang terdiri dari *on the job, vestibule, demonstration and example, simulation, apprenticeship* dan *classroom methods*.
- b) Metode Pendidikan (*Education Methods*) yang terdiri dari *training methods* atau *classroom methods, under study, job rotation and planned progression, coaching counseling, junior board of executive or multiple management, committee assignment, business games, sensitivity training*.

Bagaimana pun pendekatan atau metode yang dilakukan perusahaan pada prinsipnya untuk meningkatkan kinerja; keahlian, keterampilan, kecakapan, dan kualitas agar karyawan dalam menjalankan kewajibannya lebih efektif dan mencapai prestasi kerja yang optimal. Menurut Mangkunegara (200:67), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Selanjutnya, Hadiwiryo (2002:23) menjelaskan "Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun".

Sesungguhnya perusahaan atau organisasi senantiasa melakukan berbagai pendekatan dalam rangka meningkatkan kinerja para karyawannya. Sebagaimana telah disinggung di atas pemberian insentif dan pengembangan kualitas diri para karyawan dianggap akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan atau organisasi. Sehubungan dengan kedua aspek insentif dan pengembangan karyawan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana peranan kedua aspek insentif dan pengembangan karyawan tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di perusahaan nasional dan

tergolong Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yaitu di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtasari-Binjai.

PDAM Tirtasari di kota Binjai merupakan perusahaan yang bergerak untuk memenuhi kebutuhan air bagi masyarakat kota Binjai. Salah satu unsur yang harus dimiliki agar perusahaan ini eksis adalah memiliki Sumber Daya Manusia yang terampil dan profesional.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan:

1. Penilaian responden terhadap insentif yang diberikan PDAM Tirtasari Binjai.
2. Penilaian responden terhadap pengembangan karyawan yang telah dilaksanakan oleh PDAM Tirtasari Binjai.
3. Pengaruh insentif dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtasari Binjai.

Berdasarkan uraian di atas terkait dengan hubungan antara insentif dan pengembangan dengan kinerja karyawan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: "ada pengaruh yang kuat dan positif antara insentif dan pengembangan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtasari Binjai".

2. METODE

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan diamati dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirtasari Binjai yang terdiri dari 4 (empat) bagian, dari seluruh bagian tersebut, total karyawan berjumlah 112 orang.

Sementara sample penelitian, sebagaimana dikemukakan Arikunto Suharsimi (2002:42) adalah, "Jika peneliti memiliki beberapa ratus subjek dalam populasi, maka mereka dapat menentukan kurang lebih 25 – 30% dari jumlah tersebut. Jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100-150 orang, dan dalam pengumpulan datanya peneliti menggunakan angket, maka

sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya. Namun apabila peneliti menggunakan teknik wawancara dan pengamatan, jumlah tersebut dapat dikurangi menurut teknik sampel dan sesuai dengan kemampuan peneliti. Maka berdasarkan pandangan di atas, dalam penelitian ini mengikutsertakan sebanyak 88 orang karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuisioner. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) dan variabel bebas dalam penelitian ini adalah insentif (X1) dan Pengembangan (X2). Data yang diperoleh berdasarkan kuisioner diproses berdasarkan pendekatan statistik, sedangkan data yang diperoleh melalui wawancara diletakkan sebagai pelengkap kuisioner sehingga data-data yang diperoleh berdasarkan kedua instrumen tersebut satu dengan yang lain berfungsi untuk saling melengkapi.

Analisis data dilakukan melalui pendekatan regresi linier berganda. Hal ini dilakukan untuk melihat pengaruh insentif dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Analisis sedemikian tentunya dilakukan dengan menggunakan jasa SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) sehingga diperoleh hasil pengujian variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini karakteristik responden terbagi ke dalam dua aspek, yaitu; jenis kelamin dan tingkat pendidikan karyawan di PDAM Tirtasari Binjai. Kedua karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1
Jumlah Karyawan
Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	55	62,50%
Perempuan	33	37,50%
Jumlah	88	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan jenis kelamin, karyawan dibagi menjadi 2 bagian yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuisioner yang disebarakan ditemukan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 55 orang dengan tingkat persentase 62,50% dan karyawan perempuan sebanyak 33 orang dengan tingkat persentase 37,50%.

Adapun jumlah karyawan PDAM Tirtasari Binjai berdasarkan pendidikan dapat dirinci sebagaimana pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2
Jumlah Karyawan
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/Sederajat	8	9,09%
S1	80	90,91%
Jumlah	88	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Dari 88 orang responden, yang memiliki pendidikan formal terakhir SD dan SMP tidak ada, SMA/Sederajat sebanyak 8 orang (9,09%), Akademi/D3 tidak ada, S1/Sederajat sebanyak 80 orang (90,91%), S2 tidak ada.

3.2 Pengaruh Insentif dan Pengembangan

Penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif pada umumnya akan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja seorang karyawan. Sebaliknya, apabila karyawan tersebut dibayar terlalu rendah, mereka merasa tidak puas. Ketidakpuasan tersebut setidaknya akan mengganggu secara psikologis konsentrasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Di lain pihak, berkaitan dengan pengembangan kualitas diri karyawan melalui workshop atau yang lainnya telah menjadi strategi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Maka para pejabat yang mengelola Sumber Daya Manusia sering kali menekankan penyelenggaraan berupa training, pelatihan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka pengembangan kualitas diri para karyawannya.

Pelatihan dan pengembangan seringkali dimaknai berbeda, padahal pelatihan dapat dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai, melaksanakan tugas pada saat ini. Sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pekerja di masa depan. Akan tetapi, sesungguhnya perbedaan tersebut tidak perlu ditonjolkan karena manfaat pelatihan yang ditempuh sekarang dapat berlanjut sepanjang karier seseorang. Berarti suatu pelatihan dapat bersifat pengembangan bagi pegawai yang bersangkutan dan sesungguhnya kegiatan tersebut dilakukan semata-mata dalam rangka mempersiapkan diri untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar di kemudian hari.

Terkait dengan pengaruh insentif dan pengembangan karyawan, maka untuk melihat pengaruh tersebut analisa regresi linear berganda digunakan. Berdasarkan hasil *print out* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) maka lampiran yang diperoleh menunjukkan hasil pengujian variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	a. 15.632	2.981		5.244	.000
X1	b. .097	.080	.135	1.205	.231
X2	c. .132	.108	.142	1.268	.208

Dari tabel 3 diatas, diperoleh hasil t hitung variabel insentif (X_1) 1,205 dan t tabel 0,231. Hal tersebut berarti bahwa insentif (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari table.3 diatas juga diperoleh hasil t hitung variabel pengembangan (X_2) 1,268 dan t tabel 0,208. Hal tersebut berarti bahwa pengembangan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian secara serempak, dari tabel 3 sebelumnya diatas, dapat diketahui nilai-nilai:

$a=15,632$, $b_1=0,097$, $b_2 = 0,138$. Jadi persamaan regresi linier berganda untuk dua prediktor (insentif dan pengembangan) adalah:

$$Y = 15,632 + 0,097 X_1 + 0,138 X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki koefisien b_1 yang positif, berarti seluruh variabel bebas (insentif dan pengembangan) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Variabel X_2 memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara kedua variabel bebas.

Selanjutnya dengan melihat koefisien ganda (R), R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal itu dapat dilihat seperti tertera pada tabel berikut:

Tabel 4
Korelasi Ganda dan R-square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.225 ^a	.051	.028	1.343	.900

a. Prediktors : (constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variabel: Y

Melalui tabel diatas terlihat bahwa nilai R adalah 0,225. Nilai yang positif tersebut mempunyai arti bahwa jika insentif dan pengembangan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Nilai R-Square (koefisien determinasi) yang diperoleh 0,051 atau 5,1%. Selanjutnya untuk melihat apakah kontribusi variabel bebas yang dilihat dari nilai R-Square diatas terjadi secara kebetulan hanya pada sampel penelitian saja, atau memang benar-benar mencerminkan keadaan populasi, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan uji F untuk regresi linier berganda.

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah X_1 (insentif) dan X_2 (pengembangan) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja) agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi kedalam hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho: $\beta_1 = \beta_2 = 0 \rightarrow$ (apabila semua koefisien β adalah nol, maka X_1 dan X_2 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y).

Ha: Salah satu $\beta \neq 0 \rightarrow$ (apabila salah satu koefisien β tidak nol, maka X_1 dan X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y). Ketentuannya, jika nilai F hitung < nilai F tabel; maka Ho ditolak namun bila F hitung > dari nilai F tabel, maka Ha diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Anova
ANOVA^b

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
1	8.214	2	4.107	2.276	.109 ^a
Regression	153.411	85	1.805		
Residual	161.625	87			
Total					

a. Prediktors: (consyant), X_2 , X_1

b. Dependent Variabel: Y

Sumber: data penelitian (diolah)

Nilai F hitung diatas adalah 2,276 dan F tabel 0,109 menunjukkan Ha diterima. Berarti X_1 (insentif) dan X_2 (pengembangan) berpengaruh secara simultan terhadap Y (kinerja).

3.3 Analisis Temuan Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas (insentif dan pengembangan) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja) lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif variabel X_1 terhadap variabel Y yang ditunjukkan oleh koefisien regresi 0,097. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X_1 (insentif) maka variabel Y (kinerja) meningkat. Terdapat pengaruh positif variabel X_2 terhadap variabel Y yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,138. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa semakin tinggi/baik variabel X_2 (pengembangan) maka akan semakin tinggi pula pada variabel Y (kinerja).

Selanjutnya nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,051 menunjukkan sekitar 5,1 % variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X_1 dan X_2 (insentif dan pengembangan). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi X_1 dan X_2 (insentif dan pengembangan) terhadap variabel Y (kinerja) adalah sebesar 5,1 %. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian ini menerima hipotesis penelitian ini, yakni insentif dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtasari Binjai. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif dan berpengaruh sebesar 5,1 %. Dalam penelitian ini jumlah anggota penelitiannya adalah 112 orang, sedangkan sampelnya 88 orang. Berarti gambaran hasil penelitian ini juga merupakan gambaran dari seluruh anggota populasi yang berjumlah 112 orang.

4. KESIMPULAN

1. Penilaian responden terhadap insentif yang diberikan PDAM Tirtasari Binjai sudah tergolong sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Binjai merasa sangat puas terhadap sistem insentif yang sudah dilakukan PDAM Tirtasari Binjai.
2. Penilaian responden terhadap pengembangan yang dilaksanakan PDAM Tirtasari Binjai masuk dalam kategori baik. Hal ini berarti bahwa pengembangan yang dilakukan PDAM Tirtasari terhadap karyawannya sudah terlaksana dengan baik.
3. Penilaian responden terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtasari Binjai termasuk kategori sangat baik. Hal ini berarti bahwa karyawan PDAM Tirtasari Binjai sudah melaksanakan dan menunjukkan kinerja mereka yang tinggi terhadap PDAM Tirtasari Binjai.
4. Secara parsial insentif (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan begitu juga

pengembangan (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan X_1 (insentif) dan X_2 (pengembangan) berpengaruh terhadap Y (kinerja).

Dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan, perlu kiranya para karyawan diberikan rangsangan dengan memperhatikan kebutuhan hidup mereka sehingga dapat diarahkan kepada pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian insentif yang cukup merupakan salah satu alat untuk merangsang kinerja mereka.

Selain pemberian insentif, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pendidikan dan lain-lain, motivasi, disiplin karyawan, lingkungan dan iklim kerja, tingkat upah dan jaminan sosial, teknologi, gizi dan kesehatan serta perhatian pimpinan terhadap bawahan dan kesempatan berprestasi.

Kepada para karyawan sudah seharusnya menjalin kerja sama yang baik dengan seluruh pihak yang ada dalam perusahaan, sehingga dengan kerja sama ini perkerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat dicapai, dan berusaha untuk meningkatkan kinerja tanpa harus menunggu usaha dari pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- B. Siswanto Sastro Hadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Malayu SP, Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Manullang. 1991. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- M. Iqbal Hasan. 2002. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2002. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mohammad Nazir. 1999. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menghadapi Abad ke-21. Jilid 1)*. Erlangga. Jakarta.
- Sekaran. Uma. 2000. *Research Methods for Business. Skill Building Approach. Third Edition*. John Willey and Sons. Inc. USA.