
Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan

Muh ridwan kudsi¹, Sukisno Selamat Riadi², Dirga Lestari AS³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

¹Email: iwanr890@gmail.com

²Email: sukisno.selamat.riadi@feb.unmul.ac.id

³Email: dirge.lestari@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pengembangan karir dan sistem insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prudential Life Assurance Cabang Samarinda. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengembangan karir dan sistem insentif sementara variabel terikat adalah kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Prudential Life Assurance Cabang Samarinda yang terdiri dari 65 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan sistem insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pengembangan karir; sistem insentif dan kinerja karyawan

The influence of career development and incentive systems on employee performance

Abstract

This Study aimed to test whether Career Development and Incentive System to Employee Performance on employees of PT Prudential Life Assurance Samarinda Branch. Independent variabel in this study is the Career Development and Incentive System. The dependent variabel is Employee Performance. This research was conducted on employees of PT Prudential Life Assurance Samarinda Branch consisting of 65 respondents. This type research is quantitative research. Method data collection using the questionnaire. Data analysis using multiple linear regression. The results showed that career development and incentive system is positive and significant effect towards employee performance.

Keywords: Career development, incentive system and employee performance.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan suatu hal, baik bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan (Rahadi, 2010:4). Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu Sumber Daya Manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan Karir merupakan usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja, yang dilakukan secara berulang ulang untuk mendapatkan apresiasi dari perusahaan berupa kenaikan jenjang jabatan. Karyawan yang memiliki persepsi bahwa karir adalah tujuan hidup, maka karyawan tersebut akan lebih giat dalam mencapai karir yang diinginkan. Dan juga perusahaan perlu mengelola karir karyawan dan mengembangkannya dengan baik agar kinerja karyawan terjaga dengan baik dan mampu mendorong karyawan untuk melakukan hal yang terbaik guna menjaga agar kinerja karyawan tidak menurun. Menurut Dessler (2007:5) pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sistem insentif dimana sistem insentif Menurut Hasibuan (2013:118) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (Input) dengan (Output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Jika insentif sudah diperoleh oleh karyawan, maka karyawan akan merasa dianggap dan diperlukan di perusahaan sehingga terciptanya peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 1. Pencapaian Persistensi & Produksi PT. Prudential Life Assurance Cabang Kota Samarinda.

TAHUN	TARGET	PENCAPAIAN	PRESENTASE
2012	15.000.000.000	13.200.000.000	88%
2013	22.000.000.000	21.000.000.000	95.5%
2014	15.000.000.000	10.000.000.000	66.7%
2015	15.000.000.000	8.200.000.000	54.7%

Sumber: PT Prudential *Life Assurance* Cabang Samarinda Kota, 2017

Dari data persistensi dan produksi yang didapat dari keseluruhan karyawan maka terjadi penurunan secara signifikan. Hal ini dirasa karyawan target sangat tinggi mengingat persaingan antar baik dalam satu perusahaan asuransi maupun dengan asuransi lain sangat ketat sehingga karyawan merasa sedikit tertekan dalam mencapai sebuah target dari perusahaan.

Karena adanya tekanan ini sehingga kinerja karyawan tersebut menurun hal ini dilihat dari data PT. Prudential *Life Assurance* yang menunjukkan di tahun 2016 jumlah karyawan yang mengalami penurunan kinerja sekitar 60 – 80 % dari total karyawan dikarenakan target tersebut tidak tercapai dan kurangnya kontrol dari pimpinan yang dikarenakan status karyawan dalam perusahaan bersifat tidak terikat.

Tinjauan Pustaka

1. Kinerja karyawan

Menurut Idrus (2012:112) Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja manajemen terhadap sumber-sumber secara ekonomi dan berkaitan dengan finansial maupun non-finansial. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002:78), menyatakan bahwa standar kinerja seseorang dapat dilihat dari kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output dan kehadiran ditempat kerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kinerja karyawan Wirawan (2009):

- 1) Faktor-faktor lingkungan internal organisasi, yaitu karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Misalnya, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen dan kompensasi.
- 2) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat yang dapat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, Mangkuprawira (2012: 10):

- 1) Perbaikan kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki mutu sumber daya manusia.
- 2) Penyesuaian kompensasi, yaitu kinerja membantu pihak manajemen menentukan siapa yang seharusnya menerima penyesuaian kompensasi dalam bentuk upah dan bonus yang didasari pada sistem yang berjalan.
- 3) Keputusan penempatan, hal ini dapat berbentuk promosi, perpindahan dan penurunan jabatan biasanya didasari pada kinerja masa lalu.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali.
- 5) Umpan balik sumber daya manusia, informasi tentang kinerja yang baik dan buruk di semua organisasi sebagai umpan balik mengindikasikan bagaimana sebaiknya departemen sumber daya manusia diterapkan.

Untuk mengukur kinerja para karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006:260).

- a. Kualitas.
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap mutu pekerjaan yang dihasilkan.
- b. Kuantitas.
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu.
Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.
- d. Efektivitas.
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dan dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya yang ada.
- e. Kemandirian.
Kemandirian merupakan bagaimana seorang karyawan perusahaan mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan, untuk menjalankan fungsi kerjanya.

2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah serangkaian aktifitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pencapaian karir seseorang. Dessler (2007:5)

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat menumbuhkan komitmen yang kuat dan meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya. (Sanusi, 2013)

Menurut Sunyoto (2012: 164), pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa fokus pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi yang terjadi seiring penambahan usia karyawan dalam hal pencapaian karir.

Bentuk pengembangan karir menurut Rivai (2008 : 291-293), dapat dibagi menjadi empat, yaitu :

a) Pengembangan karir pribadi

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

b) Pengembangan karir yang didukung departemen SDM

Pengembangan karir seseorang tidak hanya tergantung pada usaha pegawai tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada dan juga didalam perencanaan karir pegawai tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karir pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan.

c) Peran pemimpin dalam pengembangan karir

Upaya-upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karir para pegawai harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan pimpinan tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka, maka perkembangan karir pegawai tidak akan berlangsung baik.

d) Peran umpan balik terhadap pengembangan karir

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir, maka relative sulit bagi pegawai bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan akhir. Department SDM dapat memberikan umpan balik melalui beberapa cara didalam usaha pengembangan karir karyawan, diantaranya adalah memberikan informasi kepada karyawan tentang keputusan penempatan karyawan. terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karir.

Menurut Samsudin (2006: 161), manfaat pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1) Mengungkap potensi karyawan

Adanya pengembangan karir yang jelas akan mendorong para karyawan secara individual maupun kelompok menggali kemampuan potensial masing-masing untuk mencapai sasaran-sasaran karir yang diinginkan

2) Mendorong pertumbuhan

Pengembangan karir yang baik akan mendorong semangat kerja karyawan untuk tumbuh dan berkembang. Dengan demikian, motivasi kerja karyawan dapat dipelihara.

3) Memuaskan kebutuhan karyawan

Dengan adanya pengembangan karir berarti adanya penghargaan terhadap individu karyawan, yang berarti pula adanya pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi individu karyawan. Hal inilah yang akan dapat memuaskan karyawan, yang pada dasarnya merupakan kebutuhan organisasi juga.

4) Membantu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui.

Pengembangan karir dapat membantu para karyawan agar siap untuk menduduki jabatan-jabatan yang lebih penting. Persiapan ini akan membantu pencapaian rencana-rencana kegiatan yang telah ditetapkan.

Menurut Handoko (2008 : 131) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.

b) Kesetiaan Organisasional

Dalam banyak organisasi orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

c) Mentor dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menominasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.

d) Kesempatan-kesempatan untuk Tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

e) Dukungan Manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

3. Sistem Insentif

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bergantung pada orang-orang yang berada dalam lingkungan perusahaan tersebut. Salah satunya yaitu pemberian insentif Menurut Sofyandi (2008:159) mengemukakan insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung.

Menurut Sutrisno (2011:188-189) ada beberapa tujuan insentif antara lain: 1. Menghargai prestasi kerja.

a) Menjamin keadilan.

b) Mempertahankan karyawan.

c) Memperoleh karyawan yang bermutu.

d) Pengendalian biaya.

e) Memenuhi peraturan.

Indikator insentif (Sujatmoko, 2007):

a) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Jadi besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

b) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan suatu pekerjaan.

c) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi pada organisasi dimana mereka bekerja.

d) Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan, ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok.

e) Evaluasi jabatan

Suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi, ini berarti pula penentuan nilai relative atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. penelitian ini menggunakan metode survey terstruktur (struktur kuesioner) dengan pertanyaan tertutup. Sumber data Penelitian ini menggunakan data primer. Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui angket yang diberikan kepada responden. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan dari hipotesis. Data primer dari penelitian ini merupakan hasil tanggapan dan respon dari para responden.

Populasi dalam penelitian adalah semua agen aktif bekerja pada PT. Prudential Life Assurance Cabang Samarinda sebanyak 65 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2014:85) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan dengan pertimbangan yang ada. Dalam analisis penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh sering diartikan sampel sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan (Sugiyono, 2014:85). sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 agen asuransi.

Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda guna mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pengembangan karir (X1) dan sistem insentif (X2), sedangkan variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y). Adapun bentuk dari persamaan regresi linier berganda, Sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Keterangan :

- Y = Turnover Intention(Y) A = Konstanta
- X1 = Person Job Fit (X1)
- X2 = Leader Member Exchange (X2)
- b1 = Koefisien regresi untuk variabel person job fit
- b2 = Koefisien regresi untuk variable leader member exchange
- e = Kesalahan residu (error)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang telah dibagikan secara sensus berjumlah 65 dengan populasi seluruh karyawan tetap PT Prudential Life Assurance Cabang Samarinda. Dari total 65 kuesioner yang didistribusikan sebanyak 5 kuesioner tidak kembali dan 5 kuesioner dinyatakan tidak layak/kurang baik. Sehingga jumlah kuesioner yang dapat digunakan untuk keperluan input data adalah sebanyak 55. Berikut ini akan disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lamabekerja, karyawan PT Prudential Life Assurance Cabang Samarinda.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	35	63,6%
b. Perempuan	20	36,4%
Total	55	100%
Tingkat Pendidikan		
a. SMA/SMK	12	21,8%

Keterangan	Frekuensi	Persentase
b. D4	20	36,4%
c. S1	23	41,8%
Total	55	100%
Lama Masa Kerja		
a. 1 – 2 Tahun	38	69%
b. 2 – 3 Tahun	8	14,5%
c. 3 – 4 Tahun	3	5,5%
d. > 4	6	11%
Total	55	100%
Usia Karyawan		
a. <25 Tahun	9	16,4%
b. 25 – 30 Tahun	31	56,4%
c. 31 – 35 Tahun	7	12,7%
d. >35 Tahun	8	14,5%
Total	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah masing-masing instrumen penelitian pada masing-masing variabel dalam penelitian ini reliabel atau hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih. Hasil uji reliabilitas dari masing-masing instrumen variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.22 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Status
1	Kinerja Karyawan	0,666	0,6	Reliabel
2	Pengembangan Karir	0,675	0,6	Reliabel
3	Sistem Insentif	0,659	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 4.25 Uji t

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.657	.428			1.536	.131
MeanKarir	.353	.121	.358		2.925	.005
MeanInsenti f	.477	.130	.448		3.662	.001

a. Dependent Variable: MeanKinerja

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan spss 20,2017

Dari hasil analisis pada tabel 2.25 diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,57 + 0,353 X_1 + 0,477 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas menunjukkan makna bahwa seluruh variabel bertanda positif, artinya setiap peningkatan dan penambahan variabel Pengembangan Karir dan Sistem Insentif

berdampak terhadap bertambahnya tingkat Kinerja karyawan perusahaan, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta

Konstanta (*constant*) menunjukkan hasil 6,57 yang berarti, jika variabel pengembangan karir (X1) dan sistem insentif (X2) tidak diperhitungkan atau tidak ada, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 6,57 persen.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai thitung variabel pengembangan karir (X1) sebesar 2,925 yang jika dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 1,67356 ($2,925 > 1,673$), hal ini berarti thitung > ttabel dan pengujian menunjukkan nilai variabel pengembangan karir (X1) sebesar 0,353 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa model regresi tersebut signifikan. Nilai variabel pengembangan karir (X1) sebesar 0,353, artinya bila terjadi penambahan atau peningkatan variabel pengembangan karir sebesar 1 satuan, maka mempengaruhi terhadap meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,353 atau 35,3% dengan mengasumsikan variabel independen lain konstan. Dengan demikian secara parsial pengembangan karir (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Sistem Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai thitung variabel sistem insentif (X2) sebesar 3,662 yang jika dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 1,67356 ($3,662 > 1,673$), hal ini berarti thitung > ttabel dan pengujian menunjukkan nilai variabel sistem insentif (X2) sebesar 0,477 dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa model regresi tersebut signifikan. Nilai variabel sistem insentif (X2) sebesar 0,477, artinya bila terjadi penambahan atau peningkatan variabel sistem insentif sebesar 1 satuan, maka mempengaruhi terhadap meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,477 atau 47,7% dengan mengasumsikan variabel independen lain konstan. Dengan demikian secara parsial sistem insentif (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Sistem Insentif (X2) terhadap Kinerja karyawan yang dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada karyawan PT Prudential Life Assurance Cabang Samarinda yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka didapatkankesimpulan sebagai berikut :

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Prudential Life Assurance Cabang Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sistem insentifi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prudential Life Assurance Cabang Samarinda.

DAFTAR PUSTAKA

- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Tunggal Mandiri Publishing. Malang
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Dessler, Gary. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua. Erlangga.
- Idrus, M.S. 2012. Inovasi dan Kinerja: Knowledge Sharing Behavior Pada UKM. Elektronik Pratama, Malang

-
- Mathis, Robert, L & John H. Jackson (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1. (Jimmy Sade II & Bayu Prawira Hie. Penerjemah) Jakarta: Salemba Empat
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, Anuar. 2013. Model Dimensi Pengembangan Karir Dalam Mewujudkan Efektivitas Organisasi (Studi Pada Pemerintah Kota Bandar Lampung). Informatics and Business Institute Darmajaya, Bandar Lampung.
- Robbins, Stephen P., 2006. Organization Behavior Jilid 1 Edisi 9. Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia
- Mangkuprawira. (2012). Strategi Efektif Mengelola Karyawan. Bogor: IPB Press. Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS
- Samsudin, Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Rivai, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sofyandi, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Handoko, T Hani, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE
- Sutrisno, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana.
- Sujatmoko, 2007, Pengaruh Insentif Terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan departemen usu repository. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Penerbit Alfabeta.