

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN UPAH TERHADAP HASIL KERJA KARYAWAN PADA PT. RIMBA RAYA LESTARI DI KECAMATAN LOA KULU

Oleh : Sabran Dan Eka Norjanah

Penulis adalah Dosen dan Mahasiswa Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kutai Kartanegara

Abstract :

PT. Rimba Raya Lestari is one of the companies engaged in the industry and trade plywood (plywood) is located in the street Yos Sudarso. 18 Village Jembayan District Loa Kulu. The existing system of incentives at PT. Rimba Raya Lestari is to apply the system of achievement of predetermined targets with the amount of wages or salaries that are adjusted to the number of productivity successful employees do in the day. The number of population in this study amounted to 70 permanent employees of the production and the number of samples used amounted to 70 employees. Analyzer tool in this research is multiple regression analysis that is Test of t and Test F with help of Program SPSS For Window version 20.1 The results of F test calculations can be said incentive variables (X1) and wages (X2) simultaneously (simultaneously) able to show the effect on the work of employees. Then the first hypothesis states that "Incentive Incentives And Wages Influence significantly on Employee Results At PT. Rimba Raya Lestari In Kecamatan Loa Kulu "is accepted and proven to be true. From both result of partial correlation test seen value of incentive variable the biggest influence compared wage variable, so that incentive variable is the most dominant variable influence to employee work result. From that description, hence can be concluded that second hypothesis in this research "That Variable Giving Incentives have a dominant influence on Employee Results At PT. Rimba Raya Lestari In Kecamatan Loa Kulu "is accepted and proven to be true.

Keywords: *Insentif, Wages, Work Results*

PENDAHULUAN

Banyaknya perusahaan asing yang berdiri di Indonesia yang mampu mengelola sumber daya alam di Indonesia melebihi dari perusahaan asli Indonesia. Hal ini dapat memberikan dampak negatif bagi kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Dan khususnya mematikan sektor industri dan mematikan perusahaan asli Indonesia. Kelebihan dari perusahaan asing mampu berkembang pesat di Indonesia dan mampu mengalahkan perusahaan asli Indonesia terletak pada manajemen perusahaan asing tersebut. namun demikian peningkatan sumber daya manusia dalam perusahaan ditingkatkan untuk mampu mengelola perusahaan dengan baik.

Sebuah perusahaan dapat berdiri dan mempunyai keuntungan besar tidak lepas dari campur tangan karyawan perusahaan tersebut. Apapun bidang yang dijalankan perusahaan, sumber daya manusia akan berperan penting dalam hasil akhir perusahaan tersebut. Banyaknya sumber daya alam dan sumber daya pendukung lainnya masih belum mampu menunjukkan keberhasilan perusahaan tersebut, tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang mampu mengelola dan memanfaatkan potensi atau sumber daya yang dikelola perusahaan

tersebut.

Menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, karyawan sering dihadapkan pada masalah-masalah yang bersifat dinamik, masalah tersebut timbul seiring dengan berkembangnya perusahaan. Salah satu masalah yang sering timbul adalah masalah kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan. Namun untuk mendapatkan karyawan yang sesuai yang diharapkan oleh perusahaan tidak dapat dilakukan dengan waktu yang singkat karena selain faktor pendidikan, umur, dan pengalaman masih ada hal lain yang perlu diperhatikan. Yaitu dengan adanya pemberian upah dan insentif yang memuaskan, dengan pemberian upah dan insentif tersebut akankah hasil kerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan. Setiyawan dan Waridin (2006 : 63) hasil kerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi hasil kerja karyawan dituntut tersedianya sistem imbalan

dan upah yang sesuai dan memenuhi kebutuhan. Untuk itu, membuat seseorang manajer harus dapat mengelola sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam kondisi seperti ini, organisasi juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang cakap yang diperlukan oleh suatu perusahaan melalui upah yang baik. Menurut Mulyadi (2001:407) upah merupakan pembayaran jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan.

Insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Pemberian insentif tersebut bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi, maka mereka akan merasa adanya ketidakadilan yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang pada gilirannya dapat mempengaruhi perilaku, misalnya ketidakhadiran dan penurunan prestasi kerja. Menurut Hariandja (2002 : 265). Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan harus menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan hasil kerja (*Pay for Performance Plan*). Insentif merupakan motivator yang positif bagi para karyawan untuk meningkatkan gairah kerja, kreatifitas dan pengembangan dirinya menuju tenaga yang profesional.

Peningkatan hasil kerja karyawan, faktor yang paling berpengaruh adalah gaji bagi karyawan, karena besar-kecilnya upah yang diterima oleh para karyawan sangat menentukan dalam memotivasi karyawan untuk dapat bekerja secara lebih giat, maka bagi setiap perusahaan diharapkan untuk memperhatikan aspek pemberian upah atau gaji para karyawan sesuai dengan kemampuan para karyawan di dalam menghasilkan produk-produk yang lebih berkualitas. Dengan demikian yang dimaksud dengan gaji atau upah secara umum adalah harga untuk jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain (Heidjrahman, 2009: 138)

Mengingat masalah insentif dan upah

merupakan masalah yang sensitif, maka untuk mengatasi masalah-masalah tersebut maka perusahaan perlu mengembangkan suatu pengawasan insentif dan upah agar sistem tersebut masuk akal dan dapat dipertahankan. Dalam pengawasan intern insentif dan upah ini diupayakan terjadinya hubungan yang harmonis antara suatu perusahaan dengan karyawan. Perusahaan berusaha merangsang motivasi kerja untuk dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal melalui pemberian gaji, tunjangan-tunjangan, insentif, bonus, upah dan lain-lain. Sehingga dengan demikian diharapkan tenaga kerja yang akan semakin produktif kemudian dengan adanya sistem pengawasan intern yang tegas dan objektif akan menciptakan suatu iklim perusahaan yang mendorong karyawan untuk semakin produktif dan bertindak jujur.

PT. Rimba Raya Lestari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri dan perdagangan *plywood* (kayu lapis) yang beralamat di jalan Yos Sudarso No. 18 Desa Jembayan Kecamatan Loa Kulu. Sistem pemberian insentif yang ada pada PT. Rimba Raya Lestari adalah dengan menerapkan sistem pencapaian target yang sudah ditentukan sebelumnya dengan jumlah gaji yang disesuaikan dengan jumlah produktivitas yang berhasil dikerjakan karyawan dalam perharinya.

Menurut pengamatan awal peneliti yang melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan menyebutkan sistem pemberian insentif yang ada saat ini masih belum sesuai dengan harapan karyawan dimana terdapat karyawan yang tidak mencapai target atau tenggat waktu yang di janjikan tetap menerima insentif yang sama dengan karyawan yang berhasil mencapai target dan permasalahan upah yang tidak mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya malah beberapa karyawan malah di berhentikan secara sepihak oleh perusahaan tanpa diberi upah yang selayaknya.

Seharusnya masalah tentang pemberian insentif dan upah yang sering dijadikan acuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan harus ditanggapi secara serius oleh perusahaan. Namun demikian pemberian upah dan insentif tersebut hendaknya perlu pertimbangan yang matang, pemberian tersebut harus diikuti dengan peningkatan hasil kerja atau kinerja karyawan. Disini pemberian upah dan insentif kepada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan ditujukan untuk meningkatkan hasil kerja pada setiap karyawan perusahaan tersebut. Dengan

pemberian upah dan insentif kepada karyawan, perusahaan menginginkan timbal balik yang dilakukan oleh karyawan yaitu meningkatnya atau hasil kerja karyawan. Dengan adanya upaya tersebut dapat memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak.

HASIL KERJA

Hasil kerja adalah kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Dwiyanto 2006:21). Hasil Kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai kinerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Dalam beberapa literatur, istilah hasil kerja atau kinerja dikenal pula dengan istilah prestasi kerja. Menurut Mangkunegara (2007:91) bahwa istilah hasil kerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Dwiyanto (2006:50) mengukur hasil kerja organisasi berdasarkan adanya indikator yang secara lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut :

a. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas organisasi. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian General Accounting Office (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar kegiatan organisasi memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

b. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan karyawan, mengembangkan program-program kerja sesuai dengan kebutuhan dari aspirasi pegawai. Secara singkat responsivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan operasional dengan kebutuhan dan aspirasi pegawai. Responsivitas dimaksudkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan

pegawai. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidak selarasan antara kegiatan organisasi dengan kebutuhan pegawai. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi.

c. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu.

INSENTIF

Menurut Martoyo (2000: 135-136) Insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi. Handoko (2002: 176), pengertian insentif adalah: Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standarstandar yang telah ditetapkan. Adapun menurut Simamora (2006: 514), insentif adalah: Kompensasi yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan kompetitif

Menurut Sarwoto (2001 : 97), secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan:

1. Insentif Material adalah suatu insentif yang diberikan pada seorang karyawan dalam bentuk uang maupun jaminan sosial. Insentif ini meliputi:

a. Insentif dalam bentuk uang:

1) Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.

2) Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik,

- biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
- 3) Profit Share, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaran dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.
 - 4) Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa:
 - a) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.
 - b) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu
 2. Insentif Non Material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk diantara:
 - a. Pemberian gelar (*title*) secara resmi
 - b. Pemberian tanda jasa atau medali
 - c. Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya)
 - d. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja (misalnya, meja rapat permadani, dan sebagainya).

UPAH

Tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Sementara Sukirno (2005:230) mendefinisikan upah sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Sedang menurut Gilarso (2003:211) memaknai upah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan, dan lain-lain. Secara lebih jelas pengertian tentang upah dipaparkan dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 Undang-Undang tersebut dikatakan bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau

pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan

Beberapa indikator menurut Gilarso (2003:211) penting yang mempengaruhi besarnya upah yang diterima oleh para karyawan, yaitu :

1. Kemampuan untuk membayar.
2. Produktivitas.
3. Biaya hidup.

HIPOTESIS

Setelah memperhatikan perumusan masalah yang dikemukakan, maka dapatlah diberikan suatu pendapat sementara yang sebenarnya masih harus dibuktikan kebenarannya, yaitu bahwa:

1. Bahwa variabel Pemberian Insentif Dan Upah berpengaruh secara signifikan Terhadap Hasil Kerja Karyawan Pada PT. Rimba Raya Lestari Di Kecamatan Loa Kulu?
2. Bahwa Variabel Pemberian Insentif mempunyai pengaruh dominan Terhadap Hasil Kerja Karyawan Pada PT. Rimba Raya Lestari Di Kecamatan Loa Kulu?.

BAHAN DAN METODE

Tempat penelitian dilakukan pada PT. Rimba Raya Lestari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri dan perdagangan plywood (kayu lapis) yang beralamat dijalan Yos Sudarso No. 18 Desa Jembayan Kecamatan Loa Kulu. Alasan ilmiah peneliti tertarik meneliti adalah untuk mengetahui apakah variabel Pemberian insentif dan Upah berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan pada PT. Rimba Raya Lestari.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada PT. Rimba Raya Lestari Departemen Produksi dengan jumlah karyawan tetap keseluruhannya sebanyak 70 orang. Maka populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 orang relatif kecil berada dibawah 100, maka jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 70 responden. Hal ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2007; 35) yang menyatakan bahwa "Semakin besar sampel mendekati populasi maka semakin kecil kesalahan generalisasinya dan begitu juga sebaliknya semakin kecil sampel menjauhi

populasi maka kesalahan generalisasinya semakin besar”. Metode pengambilan sampelnya adalah metode sensus, dimana sampel diambil secara keseluruhan tanpa kecuali.

Model analisis data, sesuai dengan objek penelitian dimana variabel yang digunakan lebih dari satu, maka analisis yang dipergunakan untuk pembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan model regresi berganda. Adapun model persamaan yang dipergunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \text{ (Sugiyono, 2007 ; 251)}$$

Dimana :

Y	= Hasil Kerja
X ₁	= Pemberian Insentif
X ₂	= Upah
b ₁ , b ₂	= Koefisien regresi partial
a	= Konstan

Uji validitas dan reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran dimana dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menghitung validitas suatu kuisioner, digunakan teknik korelasi, jika korelasi hitung > korelasi tabel maka butir pertanyaan kuisioner dianggap valid. Syarat pengukuran validitas adalah sebagai berikut :

- Apabila r hitung < r tabel, maka instrumen / butir pertanyaan kuisioner dinyatakan tidak valid.
- Apabila r hitung ≥ r tabel, maka instrumen / butir pertanyaan kuisioner dinyatakan valid.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Untuk menghitung reliabilitas digunakan model tes ulang, tes ini dilakukan dengan menguji kuisioner kepada kelompok tertentu, apabila nanti hasil dari korelasinya > 0,4 maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel begitu sebaliknya.

Uji F / Analisis Varian

Tujuan uji F untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya secara simultan (Sugiyono, 2007 ; 51). Syarat pengujiannya adalah :

- Jika F hitung > F tabel maka hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternatif (H₁) diterima, berarti dapat dikatakan bahwa variasi dan model regresi linier berganda mampu

menjelaskan pengaruh variabel bebasnya secara keseluruhan terhadap variabel tidak bebasnya sebaliknya

- Jika F hitung < F tabel maka hipotesis nol (H₀) diterima dan hipotesis alternatif (H₁) ditolak. Artinya variasi dari model regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel tidak bebasnya.

Uji Regresi Partial (Uji t)

Untuk membuktikan kebenarannya hipotesis kedua digunakan uji t yaitu menguji kebenaran koefisien regresi partial variabel independen (Sugiyono, 2010 ; 54). Syarat pengujiannya adalah :

Syarat pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Jika t hitung < t tabel maka hipotesis nol (H₀) diterima dan hipotesis alternatif (H₁) ditolak dalam keadaan demikian ini berarti variabel bebasnya kurang dapat menjelaskan variabel tidak bebasnya.
- Jika t hitung > t tabel maka hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₁) diterima. Artinya variabel bebasnya mampu menjelaskan variabel tidak

HASIL PENELITIAN

1. Hasil perhitungan uji F (korelasi simultan / bersama-sama), didapat F hitung adalah 27,742 sedangkan nilai F tabel diperoleh nilai sebesar 3,9778 hal ini berarti bahwa (F_{hitung} 27,742 > dari F_{tabel} 3,9778), sehingga dapat dikatakan variabel insentif (X₁) dan upah (X₂) secara bersama-sama (simultan) mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap hasil kerja karyawan. Maka hipotesis pertama yang menyatakan “Bahwa variabel Pemberian Insentif Dan Upah berpengaruh secara signifikan Terhadap Hasil Kerja Karyawan Pada PT. Rimba Raya Lestari Di Kecamatan Loa Kulu” diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Variabel insentif memiliki pengaruh positif Terhadap hasil kerja karyawan. Kemampuan variabel ini menjelaskan hasil kerja karyawan sebesar 45,33 %. Berdasarkan uji t (t test) ternyata variabel insentif berpengaruh secara parsial terhadap hasil kerja karyawan. (t hitung > t tabel) atau 4,533 > 1,6669. Hasil ini diperkuat dengan nilai koefisien regresi insentif (X₁) bertanda positif (+) sebesar 0,565 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dari variabel

- insentif akan meningkatkan hasil kerja karyawan sebesar 0,565 dan sebaliknya jika variabel insentif diturunkan maka hasil kerja karyawan akan ikut menurun sebesar 0,565.
3. Variabel upah memiliki pengaruh positif Terhadap hasil kerja karyawan., dimana variabel ini memiliki korelasi parsial sebesar 17,32%. Berdasarkan uji t ternyata variabel upah berpengaruh secara parsial terhadap hasil kerja karyawan. ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau $1,732 > 1,6669$. Hasil ini diperkuat dengan nilai Koefisien regresi upah (X_2) bertanda positif sebesar 0,217 menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel upah maka akan meningkatkan hasil kerja karyawan sebesar 0,217 dan sebaliknya jika upah diturunkan maka bisa menurunkan hasil kerja karyawan sebesar 0.217.
 4. Dari kedua hasil uji korelasi parsial diatas terlihat nilai variabel insentif yang paling besar pengaruhnya dibandingkan variabel upah, sehingga variabel insentif merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini “Bahwa Variabel Pemberian Insentif mempunyai pengaruh dominan Terhadap Hasil Kerja Karyawan Pada PT. Rimba Raya Lestari Di Kecamatan Loa Kulu” diterima dan terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, Agus. 2006, Mewujudkan Good Governance Melayani Publik, Gadjah Mada University, Yogyakarta.
- Gomes, Cordosa, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta
- Gilarso. 2003. Pengantar Ilmu Ekonomi Makro. Edisi Pertama. IKAPI. Yogyakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, (2003), Dasar-Dasar Manajemen dan Operasional, Edisi 2. BPFE UGM : Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2002. “Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi”. Edisi Pertama, Yogyakarta, BPFE.
- Kiggundu, 2004, Manajemen Personalial, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mulyadi. (2001). Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung : CV.Alfabeta. Jakarta.
- Sugiyono. (2007). Metode Penelitian Bisnis. Bandung : CV Alvabeta
- Sutrisno, Edy. (2011). Menajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana.
- Siagian, P. Sondang. (2000). Manajemen Operasional dan Produksi. BPFE UGM: Yogyakarta.
- Sukirno, Sadono, 2005. Mikro Ekonomi Teori Pengantar, Edisi Ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Bagian Penerbit, Salemba Empat, Jakarta
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Sarwoto, 2001. Dasar-Dasar Organisasi dan Management. Jakarta. Ghalia Indonesia.