

Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Business Account Manager Divisi Business Service Telkom Regional 1 Sumatera

Ledy Caroline¹, Dr. Dewi K Soedarsono, M.Si²

¹Mahasiswa S2 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

²Dosen Program Studi Magister Manajemen, Universitas Telkom

¹caroline.ledy@gmail.com,²soedarsonodewik@gmail.com

Abstrak

Divisi Business Service Telkom Regional 1 Sumatera dibentuk dengan fungsi utama untuk mengelola *Corporate Customer*. Adanya fenomena bahwa Business Account Manager berpeluang mendapat ancaman hukum dari pihak luar, memberikan perasaan yang tidak aman bagi Business Account Manager dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja Business Account Manager Divisi Business Service Telkom Regional 1 Sumatera. Obyek *study* dalam penelitian ini adalah Business Account Manager Divisi Business Service Telkom Regional 1 Sumatera. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja BAM DBS Telkom Regional 1 Sumatera. Variabel independen yang diteliti adalah perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai, dan kepuasan pegawai, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah kausalitas yang membahas hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Populasi yang menjadi obyek penelitian ini adalah BAM DBS Telkom Regional 1 Sumatera yang berjumlah 32 orang per bulan Juni 2015. Setelah melakukan sensus pada 32 responden, dari pengolahan data didapatkan hasil bahwa variabel perasaan aman pegawai dan loyalitas pegawai yang merupakan dimensi dari lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel kepuasan pegawai yang juga merupakan dimensi dari lingkungan kerja non-fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja BAM DBS Telkom Regional 1 Sumatera. Secara simultan, lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Keyword : Lingkungan kerja non-fisik, perasaan aman, loyalitas, kepuasan, kinerja

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Lingkungan kerja non fisik salah satu fenomenanya dapat dilihat dari perasaan aman pegawai. Menurut Maslow dalam Hardina (2009:7), rasa aman dapat dikelompokkan menjadi keamanan fisik dan psikologis. Kemanan fisik yang dimaksud adalah fasilitas aman saat pulang dan pergi kerja, adanya jaminan keselamatan jiwa dan adanya keamanan peralatan kerja. Sedangkan keamanan psikologis salah satu tolak ukurnya adalah adanya rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas sebagai Business Account Manager.

Aktivitas Business Account Manager sangat rentan akan ancaman hukuman pidana ataupun perdata yang berlaku di Indonesia, terutama jika berhubungan dengan pemerintahan atau badan hukum yang di audit secara rutin. Kesalahan kecil saja, misalnya kurangnya berkas tender, dll dapat berakibat tuntutan pidana atau perdata. Kasus pidana yang melibatkan Account Manager di unit marketing pernah terjadi di daerah Kalimantan Barat sebagaimana yang diberitakan di www.suarapemredkalbar.com dengan judul "Korupsi Rp.6,6 Miliar di PT Telkom Pontianak, Terdakwa AKBP Eddy Triswoyo Mengaku Telah Kembalikan Rp.650 juta ke Kas Negara". Sehingga perasaan aman Business Account Manager dari sisi perlindungan hukum masih belum terjamin dan perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Business Account Manager Divisi Business Service Telkom Regional 1 Sumatera".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka didapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa kondusif lingkungan kerja non-fisik Business Account Manager Divisi Business Service Telkom Regional 1 Sumatera?
2. Seberapa tinggi kinerja Business Account Manager Divisi Business Service Telkom Regional 1 Sumatera?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja Business Account Manager Divisi Business Service Telkom Regional 1 Sumatera?

2 Dasar Teori dan Metode Penelitian

2.1 Lingkungan Kerja Non-Fisik

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Tiga macam lingkungan kerja yang bersifat non-fisik menurut Wursanto (2005:288) disebutkan adalah perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, loyalitas yang bersifat dua dimensi, dan perasaan puas di kalangan pegawai.

a. Perasaan Aman Pegawai

Rasa aman meliputi kestabilan hidup, adanya perlindungan, bebas dari rasa takut, cemas, kekacauan, adanya kejelasan dalam struktur, hukum, batasan-batasan, dan kekuatan dari pelindung. Rasa aman dalam tempat kerja meliputi keadilan, konsistensi, ketentraman, keakraban antar pekerja, terdapatnya prosedur untuk menyampaikan keluhan, serta adanya kejelasan dan terjaminnya hak-hak pribadi pekerja. Berdasarkan hierarki kebutuhan, rasa aman dikelompokkan menjadi dua aspek yaitu:

- a. Keamanan fisik. Keamanan fisik yang dimaksud berupa, adanya fasilitas yang aman saat pergi dan pulang dari tempat kerja, adanya jaminan keselamatan jiwa dan keamanan harta benda di tempat kerja, dan adanya keamanan peralatan kerja.
- b. Keamanan psikologis. Keamanan psikologis antara lain perlakuan yang manusiawi, seperti perlakuan yang baik dari atasan, adanya jaminan kesehatan, pensiun, asuransi jiwa, dan hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja.

b. Loyalitas Pegawai

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik serta merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Sedangkan loyalitas yang bersifat horizontal yaitu loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan setingkat, antara bawahan dengan bawahan atau antar-pegawai setingkat.

c. Kepuasan Pegawai

Menurut Wursanto (2005:289) kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Dimensi itu adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja (*Workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*Promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji/Upah (*Pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.2 Kinerja

Menurut Mangkunegara kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas

Menurut Mangkunegara (2007:69) terdapat empat faktor kinerja sebagai standar penilaian prestasi kerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan dan sikap kerja.

2.3 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal. Penelitian kausal disusun untuk meneliti adanya kemungkinan hubungan sebab akibat antar variabel yang di teliti. Variabel X yang digunakan dalam penelitian ini adalah perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai dan kepuasan pegawai, sedangkan variabel Y nya adalah Kinerja.

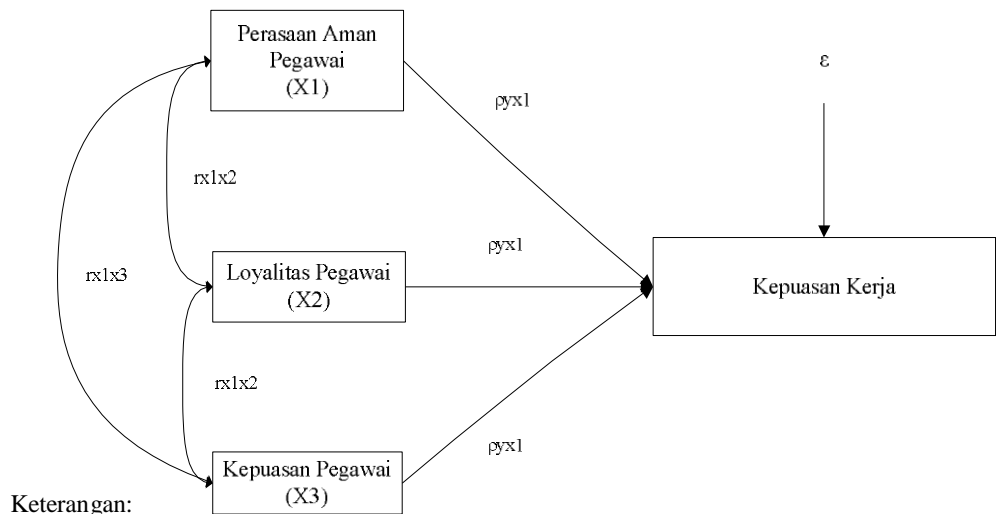
Dalam penelitian ini populasi yang dipakai adalah seluruh Business Account Manager Divisi Business Service Telkom Regional 1 Sumatera. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus atau sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 32 orang dengan menggunakan skala pengukuran Likert.

Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur untuk menguji hipotesis penelitian.

2.4 Kerangka Pemikiran

Model penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Gambar 1.
Model Penelitian



- Keterangan:
- X1 : Perasaan aman pegawai
 - X2 : Loyalitas pegawai
 - X3 : Kepuasan pegawai
 - Y : Kinerja
 - ϵ : Variabel residu (*factor error*)

Untuk menguji hipotesis konseptual yang diajukan, maka dilakukan secara parsial. Langkah kerja pada pengujian koefisien ini adalah dengan menentukan hipotesis statistik yang akan diuji, yaitu sebagai berikut:

H0 : $\rho_{yx1} = 0$	Perasaan aman pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Business Account Manager Divisi Business Service Telkom Regional 1 Sumatera
H1 : $\rho_{yx1} \neq 0$	Perasaan aman pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Business Account Manager Divisi Business Service Telkom Regional 1 Sumatera
H0 : $\rho_{yx2} = 0$	Loyalitas pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Business Account Manager Divisi Business Service Telkom Regional 1 Sumatera
H1 : $\rho_{yx2} \neq 0$	Loyalitas pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Business Account Manager Divisi Business Service Telkom Regional 1 Sumatera
H0 : $\rho_{yx3} = 0$	Kepuasan pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Business Account Manager Divisi Business Service Telkom Regional 1 Sumatera
H1 : $\rho_{yx3} \neq 0$	Kepuasan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Business Account Manager Divisi Business Service Telkom Regional 1 Sumatera

3 Pengolahan Data dan Pembahasan

3.1 Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2

Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Sub Variabel	Item	Jawaban					%	
			1	2	3	4	5		
Perasaan Aman Pegawai	Keamanan Fisik	1	1	1	8	16	6	75.63	76.72
		2	0	0	10	17	5	76.88	
		3	0	1	7	20	4	76.88	
		4	0	1	8	17	6	77.50	
	Keamanan Psikologis	5	1	0	5	20	6	78.75	76.46
		6	0	2	7	16	7	77.50	
		7	0	5	7	14	6	73.13	
Sub Total Perasaan Aman Pegawai			2	10	52	120	40	76.61	
Loyalitas Pegawai	Loyalitas Bersifat Vertikal	8	1	2	4	20	5	76.25	74.50
		9	0	3	3	20	6	78.13	
		10	0	6	6	19	1	69.38	
		11	0	2	6	19	5	76.88	
		12	0	3	8	20	1	71.88	
	Loyalitas Bersifat Horizontal	13	1	6	9	12	4	67.50	71.46
		14	0	2	11	16	3	72.50	
Sub Total Loyalitas Pegawai			3	26	56	139	32	73.36	
Kepuasan Pegawai	Pekerjaan Itu Sendiri	16	1	7	8	9	7	68.75	77.08
		17	0	0	8	18	6	78.75	
		18	0	0	6	14	12	83.75	
	Atasan	19	0	0	9	21	2	75.63	73.75
		20	2	2	9	13	6	71.88	
	Teman Sekerja	21	1	0	6	9	16	84.38	77.71
		22	1	0	8	17	6	76.88	
		23	1	3	7	18	3	71.88	
	Promosi	24	0	6	17	9	0	61.88	61.88
25		0	7	13	10	2	64.38		
26		4	6	11	9	2	59.38		
Subtotal Kepuasan Pegawai			10	31	102	147	62	72.50	
Kinerja	Kualitas	27	0	1	4	23	4	78.75	76.88
		28	0	1	4	22	5	79.38	
		29	0	1	14	13	4	72.50	
	Kuantitas	30	1	6	10	12	3	66.25	70.00
		31	0	2	8	20	2	73.75	
	Kehandalan	32	0	2	3	22	5	78.75	79.69
		33	0	1	3	22	6	80.63	
	Sikap Kerja	34	1	0	3	10	18	87.50	76.56
		35	1	2	0	16	13	83.75	
36		2	0	9	16	5	73.75		
37		3	10	5	10	4	61.25		
Subtotal Kinerja			8	26	63	186	69	76.02	

Dari hasil di atas diketahui bahwa variabel yang mempunyai persentase paling tinggi adalah variabel perasaan aman pegawai yaitu 76,61% yang tergolong baik, sedangkan variabel dengan persentase terendah adalah variabel kepuasan pegawai, yaitu sebesar 72,50% yang juga tergolong baik.

3.2 Analisis Jalur

3.2.1 Hasil Uji t model penelitian

Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Standar Error	Beta		
Constant	1.560	2.476		0.630	0.534
Perasaan Aman Pegawai (X1)	0.627	0.209	0.406	2.999	0.006
Loyalitas Pegawai (X2)	0.652	0.215	0.489	3.029	0.005
Kepuasan Pegawai (X3)	0.091	0.165	0.088	0.554	0.584

Dari hasil diatas diketahui bahwa:

- a. Pengaruh Parsial Perasaan Aman Pegawai terhadap Kinerja
Berdasarkan Tabel 4.20, diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,999$ sedangkan t_{tabel} dengan derajat kebebasan pada $\alpha (0,05)$ adalah 2,048. Dengan demikian $t_{hitung} (2,999) > t_{tabel} (2,048)$ dengan nilai signifikansinya 0,006. Nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5%, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Perasaan Aman Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
- b. Pengaruh Parsial Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja
Berdasarkan Tabel 4.20, diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,029$ sedangkan t_{tabel} dengan derajat kebebasan pada $\alpha (0,05)$ adalah sebesar 2,048. Dengan demikian $t_{hitung} (3,029) > t_{tabel} (2,048)$ dengan nilai signifikansinya 0,005. Nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5%, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Loyalitas Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
- c. Pengaruh Parsial Kepuasan Pegawai terhadap Kinerja
Berdasarkan Tabel 4.20, diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,554$ sedangkan t_{tabel} dengan derajat kebebasan pada $\alpha (0,05)$ adalah sebesar 2,048. Dengan demikian $t_{hitung} (0,554) < t_{tabel} (2,048)$ dengan nilai signifikansinya 0,584. Nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi 5%, sehingga jelas H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepuasan Pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

3.2.2 Hasil Uji F model penelitian:

Hasil uji F

Model	Jumlah Kuadrat	Df	Kuadrat Tengah	F	Sig
Regresi	1708.035	3	569.345	89.002	0.000
Residu	179.115	28	6.397		
Total	1887.150	31			

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai $F_{hitung} = 89,002$ sedangkan F_{tabel} dengan derajat kebebasan pada $\alpha (0,05)$ adalah sebesar 2,947. Dengan demikian $F_{hitung} (89,002) > F_{tabel} (2,947)$ dengan nilai signifikansinya 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5%, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan perasaan aman pegawai (X_1), loyalitas pegawai (X_2), dan kepuasan pegawai (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

3.2.3 Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji F Model Trimming

Dalam penelitian ini, diketahui bahwa koefisien jalur kepuasan pegawai (X3) tidak signifikan, sedangkan koefisien jalur perasaan aman pegawai (X1) dan loyalitas pegawai (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga variabel kepuasan pegawai (X3) dikeluarkan dari model penelitian dan dilanjutkan dengan pengujian model trimming.

Uji t Model Trimming

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig
	B	Standar Error	Beta		
Constant	1.766	2.418		0.730	0.471
Perasaan Aman Pegawai (X1)	0.670	0.192	0.433	3.495	0.002
Loyalitas Pegawai (X2)	0.726	0.165	0.545	4.397	0.000

- a. Pengaruh Parsial Perasaan Aman Pegawai terhadap Kinerja
 Berdasarkan Tabel 4.25, diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,495$ sedangkan t_{tabel} dengan derajat kebebasan pada $\alpha (0,05)$ adalah 2,045. Dengan demikian $t_{hitung} (3,495) > t_{tabel} (2,045)$ dengan nilai signifikansinya 0,002. Nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Perasaan Aman Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
- b. Pengaruh Parsial Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja
 Berdasarkan Tabel 4.25, diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,397$ sedangkan t_{tabel} dengan derajat kebebasan pada $\alpha (0,05)$ adalah sebesar 2,045. Dengan demikian $t_{hitung} (4,397) > t_{tabel} (2,045)$ dengan nilai signifikansinya 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Loyalitas Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji F Model Trimming

Model	Jumlah Kuadrat	df	Kuadrat Tengah	F	Sig
Regresi	1706.070	2	853.035	136.614	0.000
Residu	181.080	29	6.244		
Total	1887.150	31			

Berdasarkan Tabel 4.24, diperoleh nilai $F_{hitung} = 136,614$ sedangkan F_{tabel} dengan derajat kebebasan pada $\alpha (0,05)$ adalah sebesar 3,328. Dengan demikian $F_{hitung} (136,614) > F_{tabel} (3,328)$ dengan nilai signifikansinya 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5%, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan perasaan aman pegawai (X_1) dan loyalitas pegawai (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

4 Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

1. Kondisi lingkungan kerja non-fisik Business Account Manager Divisi Business Service Telkom Regional 1 Sumatera termasuk dalam kategori **baik** dengan presentase 74,15%.
2. Tingkat kinerja Business Account Manager Divisi Business Service Telkom Regional 1 Sumatera termasuk dalam kategori **baik** dengan persentase sebesar 76,02%.
3. Pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja non-fisik yang terdiri dari perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai dan kepuasan pegawai terhadap kinerja Business Account Manager Divisi Business Service Telkom Regional 1 Sumatera adalah sebesar 90,56%, sedangkan 9,44% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar lingkungan kerja non-fisik.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

4.2.1. Saran bagi Divisi Business Service Telkom Regional 1 Sumatera

Untuk meningkatkan kinerja *Business Account Manager*, Divisi *Business Service* Telkom Regional 1 Sumatera seharusnya melakukan hal sebagai berikut:

1. Mengadakan kegiatan saling mengunjungi antar sesama BAM di satu unit, misalnya ketika hari raya ataupun *moment* khusus lainnya.
2. Melibatkan BAM dalam proses pembagian *corporate customer* sesuai dengan posisi dan tanggungjawab masing-masing BAM.
3. Melakukan kegiatan tamasya di unit DBS Telkom Regional 1 Sumatera.
4. Atasan dan perusahaan melindungi BAM dari segala ancaman yang datang dari pihak luar, termasuk ancaman hukum perdata dan atau pidana.
5. Memberikan peralatan kerja yang layak.
6. Menerapkan Keamanan, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja (K3) secara konsisten.

Penulis berharap dengan melakukan hal tersebut diatas, unit Divisi *Business Service* dapat terus meningkatkan kinerja yang berimbas pada *growth revenue* perusahaan.

4.2.2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini didapatkan kesimpulan bahwa kinerja Business Account Manager Divisi Business Service Telkom Regional 1 Sumatera di pengaruhi oleh lingkungan kerja non-fisik. Namun masih ada ruang bagi penelitian berikutnya untuk menambahkan variabel selain lingkungan kerj non-fisik yang berpengaruh terhadap kinerja khususnya di bidang marketing di perusahaan BUMN. Sedangkan untuk lebih memperkaya penelitian penulis juga menyarankan untuk menambahkan sample dari industri yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahyari, Agus. 2004. Manajemen Produksi dan Operasi. Edisi Revisi. Jakarta: Erlangga.
- [2] Curran, B. Walsworth, S. *Can You Pay Employees to Innovate? Evidence from the Canadian Private Sector. Human Resources Manajemen Journal*, 24(3), 290-306.
- [3] Fahmi, Irham. 2010. Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- [4] Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan ke tiga. Denpasar : Astabrata Bali.
- [5] Hameed, Abdul Mr. 2014. *Impact of Compensation on employee performance (empirical evidence from Banking sector of Pakistan)*, in *International Journal of Business and Social Science*, Vol 5 No 2, Islamia University of Bahawalpur, pp 302-309.
- [6] Handoko, T.H. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Press.
- [7] Hariandja, Marihot T.E. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- [8] Hasibuan, SP, M. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Cetakan kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Indrawati. 2015. Metode Penelitian dan Bisnis: Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi. Bandung: Refika.
- [10] Luthans, F. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- [11] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama
- [12] Mangkuprawira. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.