

VOL 4. No. 1. Juni 2014

ISSN : 2088-3145

JURNAL MANAJEMEN TOOLS



JUMAN
TOOLS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

Universitas Pembangunan Panca Budi
Jl. Gatot Subroto KM. 4,5. UNPAB MEDAN

Jurnal Manajemen Tools	Vol. 4	No. 1	Medan, Juni 2014	ISSN : 2088-3145
------------------------	--------	-------	------------------	------------------

JUMAN Tools

- Pelindung** : Dekan Fakultas Ekonomi UNPAB
- Penanggung Jawab** : Ketua Program Studi Manajemen FE UNPAB
- Editor Utama** : Kasim Siyo
- Editor Pendamping** : Maryam
- Editor Pelaksana** : Rahmat Hidayat
- Mitra Bestari** : Prof. Dr. Fx. Soewarto, MS (Univ. Atma Jaya Yogyakarta)
: Dr. Hari Sukarno, MM (Univ. Jember)
: Dr. Yuni Istanto, MSi (UPN Veteran Yogyakarta)
: Dr. Sanusi Fattah, SE, M.Si (Unhas)
- Dewan Redaksi** : Prof. Dr. Marihot Manullang, MM
Henry Aspan
Yossie Rossanty
Dhian Rosalina
Sanusi Ghazali Pane

Alamat Redaksi :
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNPAB
Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Medan
Telp. 061 – 30106060
E-mail : rusiadi.unpab@gmail.com
: rahmat.bang@gmail.com
: rahmathdayat@pancabudi.ac.id

THE
Character Building

Jurnal Manajemen Tools adalah media publikasi Kajian Konseptual dan praktis berupa Telaah Teoretis maupun hasil-hasil penelitian empiris yang membahas bidang Manajemen. Terbit dua kali dalam setahun setiap bulan Juni dan Desember. Redaksi mengundang para akademisi, peneliti dan praktisi dibidang Manajemen untuk mengirimkan naskah yang akan dipertimbangkan publikasinya secara luas untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan.

Pengantar Redaksi
Sambutan Dekan FE UNPAB
Diterbitkan oleh :
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNPAB

Pengaruh Promosi dan Brand Image Terhadap Minat Konsumen Pada PT. Sinar Sosro Medan Oleh : Drs. Halomoan Sinaga, MMA <i>Dosen Kopertis Wilayah I DPK UPMI Medan</i>	1-12
Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Binjai Timur Oleh : Dr. Abdiyanto, SE, MSi <i>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi</i>	13-19
PeAnalisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan di Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Binjai Oleh : Buliam Amri, Nazaruddin, Iskandarini <i>Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara</i>	20-30
Pengaruh Motivasi, Insentif dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Oleh : Lili Wardani Harahap <i>Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan</i>	31-36
Pengaruh Pemasaran Relasional dan Loyalitas Terhadap Kepuasan Nasabah PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Medan Oleh : Drs. Manuntun Pakpahan, MM <i>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi</i>	37-45
Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Produksi Parts Pada PT. Noble Indonesia Cabang Medan) Oleh : Syafriadi, SE, MM <i>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi</i>	46-54
Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Dalam Memilih Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan Oleh : Saimara AM Sebayang <i>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi</i>	55-65
Kajian Indeks Pembangunan Manusia di Propinsi Sumatera Utara Oleh : M. Toyib Daulay, SE, MM <i>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi</i>	66-80
Model Prediksi Volatilitas Harga Saham Dengan Pendekatan Ukuran Kinerja Keuangan dan Dividen Kas Sebagai Variabel Moderating di Perbankan Indonesia Oleh : Rusiadi, SE, M.Si <i>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi</i>	81-93
Evaluasi Kinerja Karyawan Melalui Model Pelatihan dan Kecerdasan Emosional Pada PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Northern Sumatra Operation Oleh : Febrilian Lestario <i>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi</i>	94-102
Hubungan Antara Religiusitas Terhadap Kebahagiaan Pada Residen di Sibolangit Centre Oleh : Maqhfirah DR, S.Psi, M.PSi, Psikolog dan Dina Meutia, S.Psi <i>Dosen Fakultas Filsafat Universitas Pembangunan Panca Budi</i>	103-10

(Universitas Pembangunan Panca Budi)
Jl. Gatot Subroto KM. 4,5. UNPAB MEDAN

Jurnal Manajemen Tools	Vol. 4	No. 1	Medan, Juni 2014	ISSN 2088-3145
------------------------	--------	-------	------------------	----------------

PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF DAN PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**Lili Wardani Harahap***Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan***Abstract**

The company wants the achievement of goals without experiencing a lot of obstacles, among these goals is the purpose of profits and win the competition, as well as providing job satisfaction to the employees. In fact, the process to achieve the goals set turned out to be not an easy thing to implement. Therefore, the success of a company in achieving its objectives, it depends on how the company manages and prepares management of its human resources. Let the organization is managed by a leader who listens to employees. By giving employees incentives or services that have been given to improve the organization's progress. The incentive is a stimulus to motivate, so have a good achievement and performance. The company's goal can be achieved if the leaders want to give special attention to employees, thereby increasing employee morale with motivational tool. In addition to motivation as one of the factors that influence employee performance improvement is budgetary participation. Participation is the budget provides the opportunity for subordinates to be involved in the preparation of the budget. Performance of the employees will be increased when they are actively involved in the budgeting process at the organizational unit in which they work.

Keywords: Work Motivation, Incentive, Budget Participation, Employee Performance.

A. Pendahuluan

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dengan kondisi masyarakat sekarang, banyak ditemukan permasalahan yang menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan lingkungan, maupun kinerja SDM itu sendiri. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, tanpa peranan manusia sebagai sumber dayanya, tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Perusahaan menginginkan pencapaian tujuan tanpa mengalami banyak kendala, diantara tujuan tersebut adalah tujuan memperoleh laba dan memenangkan persaingan, serta memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya. Dalam kenyataannya, proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ternyata bukanlah suatu hal yang mudah dilaksanakan. Perusahaan sebagai organisasi merupakan kumpulan dari berbagai faktor sumber daya, baik itu sumber daya manusia, moral, teknologi, serta keterampilan (Hasibuan, 2002:1). Dari faktor-faktor tersebut yang memegang peranan paling penting adalah faktor sumber daya manusia. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, sangat tergantung pada bagaimana perusahaan tersebut mengelola dan mempersiapkan manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya.

Organisasi hendaklah dikelola oleh seorang pemimpin yang selalu memperhatikan kebutuhan karyawannya. Dengan memberikan insentif atau jasa karyawan yang telah diberikan dapat meningkatkan kemajuan organisasi. Insentif tersebut merupakan rangsangan untuk memberikan motivasi, sehingga memiliki prestasi dan kinerja yang baik. Tujuan perusahaan dapat terwujud apabila pimpinan tersebut mau memberikan perhatian yang khusus terhadap karyawannya sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan alat motivasi.

Untuk tercapai tujuan suatu perusahaan, maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan memiliki kinerja yang baik dan memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi, berupa kenaikan gaji, penghargaan, dan memberikan pelatihan sesuai dengan bidang dan kemampuan yang dimilikinya. Selain motivasi salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah partisipasi anggaran. Partisipasi anggaran adalah memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk terlibat dalam penyusunan anggaran. Kinerja para karyawan akan

meningkat apabila mereka terlibat secara aktif dalam proses penyusunan anggaran pada unit organisasi tempat mereka bekerja (Safitri, 2006:72).

Penelitian mengenai penyusunan anggaran dan efektivitasnya dalam peningkatan kinerja merupakan topik yang penting, karena anggaran menjadi alat utama pengendalian setiap perusahaan. Selain menjadi alat pengendalian, anggaran dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur *performance* setiap manajer. Anggaran juga dapat menjadi alat untuk memotivasi kinerja anggota organisasi, anggaran sebagai alat yang dapat digunakan atasan untuk menyelaraskan, mengkoordinasikan dan memotivasi bawahan, dan alat untuk mendelegasikan wewenang atasan kepada bawahan (Suwardjono, 2005:6).

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi, insentif dan partisipasi anggaran terhadap kinerja karyawan, maka diperlukan adanya evaluasi secara periodik seperti penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh suatu tim/bagian yang ada di internal perusahaan.

Rumusan Masalah

Perumusan masalah yang menjadi penelitian ini adalah : " Apakah terdapat Pengaruh Motivasi, Insentif dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan"

B. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Motivasi dan Teori Motivasi

Motivasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang tergolong paling erat hubungannya dengan manusia. Menurut Hasibuan (2002:142) bahwa :Masalah motivasi merupakan masalah pengelolaan unsur manusia, mengingat peranan manusia sangat menentukan dalam proses produksi, maka motivasi adalah suatu cara yang mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya, untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dengan antusias, untuk memperoleh produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi hanya dapat diberikan kepada yang mau dan mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

2. Pengertian Insentif

Ada beberapa pengertian insentif yang dikemukakan oleh para ahli, yakni :

1. Menurut Mangkunegara (2004:89), insentif adalah: "Suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi."
2. Menurut Hariandja (2002:206), insentif adalah : "Bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat dari peningkatan produktivitas atau penghematan biaya".

3. Pengertian Partisipasi dan Manfaat Partisipasi Anggaran

Kennis (1979) dalam Fazli dan Muslim (2006:6) mendefinisikan "partisipasi sebagai tingkat keterlibatan manajer dalam penyusunan anggaran dan besarnya pengaruh manajer terhadap *budget goals* unit organisasi yang menjadi tanggungjawabnya". Definisi yang lebih rinci mengenai partisipasi diberikan Brownell (1982) dalam Fazli dan Muslim (2006:6) yaitu "suatu proses dimana individu-individu didalamnya terlibat dan mempunyai pengaruh atas penyusunan target anggaran, yang kinerjanya akan dievaluasi, dan mungkin dihargai atas dasar pencapaian target anggaran mereka".

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa partisipasi adalah proses pengambilan keputusan bersama yang mencerminkan kepentingan pihak-pihak yang terlibat dan disertai komitmen terhadap keputusan yang dihasilkan. Jika dikaitkan dengan penyusunan anggaran, partisipasi adalah keterlibatan manajer tingkat menengah dan manajer tingkat bawah dalam pengambilan keputusan untuk menentukan sasaran-sasaran operasional dan penetapan kinerja dan tujuan yang akan dicapai. Partisipasi dalam proses penyusunan anggaran diklaim oleh

sebagian besar orang sebagai obat mujarab untuk memenuhi kebutuhan akan harga diri dan aktualisasi diri dari para anggota organisasi.

4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah dan terlebih dahulu harus diuji kebenarannya dengan menggunakan data empiris yang diperoleh dari hasil penelitian. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdiri dari empat hipotesis yaitu :

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Partisipasi anggaran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
4. Motivasi kerja, insentif dan partisipasi anggaran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

C. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 453 orang. Dalam penelitian ini peneliti tidak mengambil seluruh populasi sebagai sampel tetapi menggunakan rumus Slovin sehingga diketahui hasil penarikan adalah sebanyak 82 orang responden.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, yang menjadi definisi operasional dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel .1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Angket
Motivasi Kerja (X_1)	Dorongan didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan	1.Imbalan yang diterima 2. Partisipasi 3.Kompensasi 4. Persaingan yang sehat 5. Pemberian Hukuman 6. Aktualisasi diri	Likert
Insentif (X_2)	Tambahan atas balas jasa yang diberikan kepada karyawan berprestasi.	1. Gaji 2. Uang Lembur 3. Bonus 4. Tunjangan Kesehatan 5. Perumahan 6. Transportasi	Likert
Partisipasi Anggaran (X_2)	Proses penyusunan anggaran yang melibatkan pelaksanaan anggaran yang dinyatakan dengan sikap percaya terhadap bawahan dan komunikasi terbuka, sehingga tercipta kesesuaian antara tujuan individu dan tujuan perusahaan.	1. Keterlibatan 2. Sikap percaya 3. Komunikasi 4. Kesesuaian tujuan individu dan perusahaan	Likert

Kinerja Karyawan (Y)	Ukuran seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka untuk meningkatkan laba dengan memberikan kepuasan kerja	1. Ketepatan waktu menyelesaikan tugas 2. Kualitas hasil kerja 3. Inisiatif mengatasi kesulitan 4. Kerjasama 5. Loyalitas	Likert
----------------------	---	---	--------

Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, adalah :

1. Wawancara (*Interview*)
2. Kuesioner
3. Observasi

Data yang telah dikumpulkan dianalisis secara deskriptif dan komparatif :

1. Metode analisis deskriptif
2. Metode Analisis Regresi Linear Berganda
3. Uji Validitas dan Reliabilitas
4. Uji Asumsi Klasik

Uji Hipotesis

Untuk menguji Uji hipotesis 1 (satu) digunakan dengan model persamaan regresi berganda (*multiple regression*) dengan formulasi model :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots \dots \dots (1)$$

Dimana:

- Y = Kinerja Mencapai Laba
- b₀ = Konstanta
- X₁ = Variabel Motivasi Kerja
- X₂ = Variabel Insentif
- X₃ = Variabel Partisipasi Anggaran
- b_{1,2} = Koefisien regresi berganda

Diberikan serta adanya perasaan yang diperlukan (*feeling of importanse*).

D. Hasil Penelitian

Tanggapan responden mengenai motivasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2 Tabulasi Jawaban Responden Tentang Motivasi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Butir 1	18,00	21,95	33,00	40,24	20,00	24,39	1,00	1,22	10,00	12,20
Butir 2	4,00	4,88	27,00	32,93	23,00	28,05	24,00	29,27	4,00	4,87
Butir 3	14,00	17,07	30,00	36,59	19,00	23,17	8,00	9,76	11,00	13,41
Butir 4	6,00	7,32	28,00	34,15	30,00	36,59	10,00	12,20	8,00	9,74
Butir 5	10,00	12,20	40,00	48,78	19,00	23,17	4,00	4,88	9,00	10,97
Butir 6	17,00	20,73	33,00	40,24	22,00	26,83	2,00	2,44	8,00	9,76
Total	69,00	84,15	191,00	232,93	133,00	162,20	49,00	59,77	50,00	60,95

Keterangan: F = Frekuensi, dan % = persentase

Tabel 3 Tabulasi Jawaban Responden Tentang Insentif
Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Butir 1	25,00	30,49	24,00	29,27	11,00	13,41	14,00	17,07	8,00	9,7
Butir 2	13,00	15,85	33,00	40,24	14,00	17,07	13,00	15,85	9,00	10,9
Butir 3	11,00	13,41	18,00	21,95	28,00	34,15	14,00	17,07	11,00	13,4
Butir 4	4,00	4,88	22,00	26,83	29,00	35,37	16,00	19,51	11,00	13,4
Butir 5	19,00	23,17	29,00	35,37	16,00	19,51	11,00	13,41	7,00	8,5
Butir 6	17,00	20,73	33,00	40,24	22,00	26,83	2,00	2,44	8,00	9,7
Total	89,00	108,53	159,00	193,90	120,00	146,34	70,00	85,35	54,00	65,8

Keterangan: F = Frekuensi, dan % = persentase

Tabel 4. Tabulasi Jawaban Responden Tentang Partisipasi Anggaran
Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Butir 1	5,00	6,10	28,00	34,15	23,00	28,05	9,00	10,98	17,00	20,72
Butir 2	-	-	21,00	25,61	53,00	64,63	5,00	6,10	3,00	3,66
Butir 3	15,00	18,29	30,00	36,59	26,00	31,71	9,00	10,98	2,00	2,43
Butir 4	17,00	20,73	27,00	32,93	15,00	18,29	14,00	17,07	9,00	10,98
Total	37,00	45,12	106,00	129,28	117,00	142,68	37,00	45,13	31,00	37,79

Keterangan: F = Frekuensi, dan % = persentase

Hasil Uji Hipotesis**Uji t**

Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS untuk uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,429	1,477		3,675	,000
	Motivasi (X1)	,268	,095	,374	2,811	,006
	Insentif (X2)	,194	,067	,343	2,889	,005
	Partisipasi (X3)	,093	,197	,077	,470	,639

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dibuat persamaan umum tentang pengaruh motivasi, insentif, dan partisipasi anggaran terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

$$Y = 5,429 + 0,268 X1 + 0,194 X2 + 0,093 X3 \dots\dots\dots(1)$$

Koefisien regresi X1, X2 dan X3 semuanya bertanda positif yang berarti, bahwa semua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai R Square hasil penelitian adalah 0,407 Artinya, sebesar 40,70 % dari perubahan kinerja karyawan pada perusahaan dapat dijelaskan oleh perubahan variabel motivasi, insentif, dan partisipasi anggaran secara serempak, sedangkan sisanya 59,30 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, budaya perusahaan dan lain-lain.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat disimpulkan, sebagai berikut :

1. Secara parsial, variabel motivasi dan insentif berpengaruh nyata, tetapi variabel partisipasi anggaran berpengaruh tidak nyata terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Setiap peningkatan bobot motivasi sebesar 1 skor nyata meningkatkan bobot kinerja karyawan sebesar 0,268. Setiap peningkatan bobot insentif sebesar 1 skor nyata meningkatkan bobot kinerja karyawan sebesar 0,268.
2. Secara serempak, variabel motivasi, insentif dan partisipasi anggaran berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Namun perubahan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh perubahan variabel motivasi dan insentif serta partisipasi anggaran relatif kecil, yaitu 40,70 %. Sebagian besar dari perubahan kinerja karyawan lebih dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

F. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan kepada manajemen perusahaan agar :

1. Perusahaan perlu memberikan motivasi dengan melibatkan karyawan secara terukur dalam proses pengambilan keputusan, serta mendorong persaingan yang sehat dalam berprestasi bagi seluruh karyawannya.
2. Perusahaan perlu memperhatikan sistem bonus kepada karyawan yang berprestasi dan berjasa dalam arti mempunyai kontribusi yang cukup besar kepada perusahaan, juga menanggung biaya pengobatan karyawan yang sakit karena bekerja di perusahaan tersebut.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Melayu S. P., 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Safitri, 2006. Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, PT. SUN, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Grasindo.
- Fazli Syam dan Muslim A. Djalil, 2006. Pengaruh Orientasi Profesional Terhadap Konflik Peran: Interaksi Antara Partisipasi Anggaran dan Penggunaan Anggaran Sebagai Alat Ukur Kinerja dengan Orientasi Manajerial (Suatu Penelitian Empiris Pada Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam). BENEFIT, Vol.8.No.2.