

**Pengaruh Gaji, Fasilitas, dan Shift Kerja  
Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS  
Terminal Bus Tipe A Kebumen**

**Panca Adi Nugroho**

Program Studi Manajemen (S-1)  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen  
Email: [pancaadi934@gmail.com](mailto:pancaadi934@gmail.com)

**Abstrak**

Kinerja Pegawai Non PNS di Terminal Bus Tipe A Kebumen dinilai menurun karena belum optimalnya manajemen gaji, fasilitas dan shift kerja yang memadai. Gaji yang kurang tepat waktu, fasilitas yang kurang memenuhi standar keselamatan dan shift kerja yang terlalu panjang waktunya disebutkan menjadi penyebab turunnya kinerja. Dari itulah penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul pengaruh Gaji, Fasilitas dan Shift kerja terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen. Responden pada penelitian ini adalah Pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen dengan jumlah sampel 34 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22.00. Dalam metode statistika, dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dengan uji t maupun uji F. Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan secara parsial/sendiri-sendiri terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen, sehingga diharapkan Terminal Bus Tipe A Kebumen lebih meningkatkan kondisi terkait Gaji, Fasilitas, Shift kerja yang lebih baik agar kinerja Pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen tetap maksimal. Dalam uji F juga menunjukkan nilai F yang signifikan yang menunjukkan diperlukannya perbaikan variabel gaji, fasilitas, shift kerja, karena ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen.

**Kata Kunci:** Gaji, Fasilitas, Shift kerja, Kinerja

**Abstract**

*Performance of Non-Civil Servants in Kebumen Type A Bus Station is considered to be declining due to inadequate management of adequate salaries, facilities and work shifts. Salaries that are not timely, facilities that do not meet safety standards and work shifts that are too long are said to be the cause of the decline in performance. From this the author intends to conduct research with the title the effect of Salary, Facilities and Work Shift on the Performance of Non-Civil Servants Bus Station Type A Kebumen. Respondents in this study were Non-Civil Servant Employees of Bus Terminal Type A Kebumen with a sample of 34 people. This study uses descriptive analysis and statistical methods with the help of the SPSS 22.00 program. In the statistical method, tests of validity, reliability, classic assumptions testing, multiple regression analysis, hypothesis testing with t test and F test. Hypothesis testing in the t test shows that all variables have a significant effect partially / individually on the Performance of Non-Civil Servants in Kebumen Type A Bus Station, so that it is hoped that Kebumen Type A Bus Station will improve conditions related to Salary, Facilities, and Shift work better so that the performance of Non Civil Servant Employees of the Type A Kebumen Bus Station remains optimal. In the F test also showed a significant F value which indicates the need for improvement of the variable salary, facilities, work shifts, because all*

*three of these variables have a significant effect jointly on the Performance of Employees of Non-Civil Servants in Kebumen Type A Bus Station.*

**Key words:** *Earning, facilities, job shifts, performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya Manusia merupakan penentu penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi dan sebagai konsekuensi, perhatian akan sangat ditekankan pada faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan, salah satunya ditekankan pada faktor-faktor paling penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi adalah komitmen mereka pada organisasi.

Transportasi merupakan kebutuhan mutlak manusia saat ini. Untuk berpindah tempat dengan tujuan apapun manusia membutuhkan alat transportasi. Bus sebagai salah satu alat transportasi memiliki fungsi penting dalam proses transportasi tersebut. Sama pentingnya dengan alat transportasi tersebut, terminal bus merupakan tempat transit bus dalam kota maupun luar kota dan indikator bergeraknya roda perekonomian masyarakat. Terminal bus merupakan sarana transportasi jalan untuk keperluan menaikkan dan menurunkan penumpang, perpindahan intra dan antar moda transportasi serta mengatur kedatangan dan pemberangkatan kendaraan umum. Jika tidak dikelola dengan profesional, maka terminal bus bisa menjadi salah satu sumber kegagalan perputaran roda ekonomi tersebut.

Terminal Bus secara umum terdiri dari terminal bus tipe A, B dan C. Terminal Bus tipe A sebagai terminal induk melayani kendaraan umum secara nasional, regional dan lokal. Tipe B merupakan terminal untuk kendaraan secara regional atau antar kota dan lokal atau pedesaan. Tipe C atau subterminal hanya untuk angkot dan angkudes.

Beberapa hal dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja, salah satunya imbal jasa berupa gaji. Gaji merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawai Non PNS yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara kontinyu. Beberapa peneliti mendefinisikan bahwa gaji menjadi salah satu sumber kepuasan untuk memperoleh kenaikan kinerja dalam jangka panjang. Kepuasan atas gaji sebagai persepsi kepuasan atas gaji atau upah langsung, sedangkan kepuasan atas struktur atau pengadministrasian gaji didefinisikan sebagai persepsi kepuasan dengan hirarki gaji internal dan metode yang digunakan untuk mendistribusikan gaji. Kepuasan atas peningkatan gaji berkenaan dengan persepsi kepuasan dalam perubahan tingkat gaji. Kepuasan atas tunjangan menekankan pada persepsi kepuasan dengan pembayaran tidak langsung yang diterima pegawai Non PNS (Nitisemito, 2000:149).

Untuk mencapai keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian kepada pegawai Non PNS melalui pemberian gaji, karena gaji adalah bentuk imbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Gaji dapat meningkatkan prestasi kerja, gaji juga bisa memotivasi pegawai Non PNS agar bekerja dengan lebih giat. Oleh karena itu perhatian organisasi terhadap penyetoran pemberian gaji yang adil juga rasional sangat diperlukan. Maruli mengungkapkan (2011;14), gaji yaitu balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai Non PNS serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya bahwa gaji akan tetap dibayarkan walaupun pegawai Non PNS tersebut tidak masuk kerja.

Fasilitas kerja di tempat kerja dapat mendukung perbaikan kinerja jika disesuaikan dengan kebutuhan personil dalam menjalankan tugasnya. Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha berupa benda kongkrit maupun abstrak. Fasilitas ini secara umum berkaitan dengan lingkungan kerja fisik di tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2011:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mendukung kinerja pegawai Non PNS baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Shift kerja atau biasa disebut *shiftase* biasa diterapkan di beberapa tempat kerja dengan jam kerja yang cukup panjang, biasanya lebih dari 12 jam atau jam kerja pada umumnya. Shift kerja yaitu pembagian waktu kerja berdasarkan waktu tertentu yang memberi peluang pekerja secara keseluruhan untuk mengoperasikan pekerjaan dengan baik dan dibatasi pada (Muchinsky, 1997:11). Sistem shift digunakan sebagai suatu cara yang paling mungkin untuk memenuhi tuntutan akan kecendrungan semakin meningkatnya permintaan barang-barang produksi. Sistem ini dipandang akan mampu meningkatkan produktifitas suatu organisasi yang menggunakannya.

Pelaksanaan dari shift itu sendiri adalah dengan cara bergantian, yakni pegawai Non PNS pada periode tertentu bergantian dengan pegawai Non PNS pada periode berikutnya untuk melakukan pekerjaan yang sama. Pegawai Non PNS yang bekerja pada waktu normal digunakan istilah diurnal, yaitu individu atau pegawai Non PNS yang selalu aktif pada waktu siang hari atau setiap hari. Sedangkan pegawai Non PNS yang bekerjapada waktu malam hari digunakan istilah *nocturnal*, yaitu individu atau pegawai Non PNS yang bekerja atau aktif pada malam hari dan istirahat pada siang

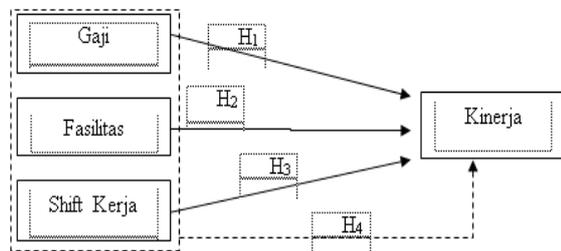
hari. Shift kerja merupakan sistem pengaturan waktu kerja yang memungkinkan pegawai Non PNS berpindah dari satu waktu ke waktu yang lain setelah periode tertentu, yaitu dengan cara bergantian antar kelompok kerja satu dengan kelompok kerja yanglain sehingga memberi peluang untuk memanfaatkan keseluruhan waktu yang tersedia untuk mengoperasikan pekerjaan (Riggio, 1996:56).

Persoalan terkait kinerja yang ada di terminal bus tipe A kebumen adalah menurunnya kinerja pegawai Non PNS yang disinyalir karena terkait gaji pegawai Non PNS yang tidak tepat waktu, kadang mundur dengan waktu yang tidak bisa ditentukan. Jumlah gaji yang dirasakan kurang sesuai dengan jerih payah yang dikeluarkan petugas di lapangan juga menjadi indikasi menurunnya kinerja harian. Selain itu, fasilitas yang ada dinilai kurang memadai, persyaratan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) belum sepenuhnya diterapkan. Tidak ada penyediaan mantol dan sepatu boot ketika hujan. Tenda dan posko jaga petugas juga tidak representatif. Penerangan di area terminal juga masih perlu penambahan. Persoalan lain yaitu pembagian shift kerja dengan jumlah jam kerja yang panjang, yaitu 12 jam kerja per shift, juga menjadi penyebab tidak maksimalnya kinerja pegawai Non PNS , terutama pegawai Non PNS di bagian lapangan

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk meneliti; (1) Bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen, (2) Bagaimana pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen, (3) Bagaimana pengaruh shift kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen, dan (4) Bagaimana pengaruh gaji, fasilitas, dan shift kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen.

## KERANGKA TEORITIS

Dalam penelitian terdahulu ditemukan bahwa gaji, fasilitas dan shift kerja berpengaruh terhadap kinerja, sehingga kerangka teoritis penelitian digambarkan sebagai berikut:



## HIPOTESIS

Hipotesis penelitian yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen
- H2 : Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen
- H3 : Shift kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen
- H4 : Gaji, fasilitas, dan shift kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen

## METODE

Variabel pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (X), yaitu: gaji ( $X_1$ ), fasilitas ( $X_2$ ), shift kerja ( $X_3$ ) dan satu variabel dependen (Y), yaitu kinerja pegawai.

Kinerja yaitu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam

melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Indikator dari kinerjamenurut Gary Dessler (dalam Veithzal, 2005:14) yaitu; (1) Kualitas kinerja, (2) Kuantitas kinerja, (3) Konservasi atau perawatan, (4) Supervisi atau pengawasan, dan (5) Tingkat kehadiran.

Gaji yaitu balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti (Hasibuan dalam Handoko, 2003:65). Komponen gaji dibatasi pada faktor subdimensi menurut Heneman dan Schwab (dalam Maulana, 2016:15) yang terdiri atas empat subdimensi yaitu; (1) Tingkat gaji (*pay level*), (2) Struktur / pengelolaan gaji, (3) Peningkatan gaji, dan (4) Tunjangan.

Fasilitas yaitu segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna (Moenir, 2011:119). Variabel ini dibatasi (Faisal, 2005:22), yaitu; (1) Fasilitas sesuai kebutuhan, (2) Mengoptimalkan kinerja, dan (3) Mudah penggunaannya

Shift kerja yaitu pembagian waktu kerja berdasarkan waktu tertentu yang memberi peluang pekerja secara keseluruhan untuk mengoperasikan pekerjaan dengan baik dan dibatasi pada (Muchinsky, 1997:11). Dibatasi dengan indikator Kroll (dalam Satrio, 2010:55) yaitu; (1) Pembagian shift dan (2) Pergantian shift.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive*

*sampling* yaitu sebuah teknik pengambilan sampel, dimana elemen populasi dipilih atas pertimbangan peneliti serta jumlah sampel sudah ditentukan (Simamora, 2004: 200). Sampel yang digunakan sebanyak 54 responden.

Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner. Pemberian skor pada kuisioner menggunakan 4 point Skala Likert yang bermakna: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, dan 4 = sangat setuju. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas), uji hipotesis (Uji t dan Uji F), dan koefisien determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil uji instrumen validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pengukuran dalam kuisioner dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini didasarkan pada hasil uji validitas  $r_{hitung}$  untuk semua item pengukuran variabel  $> r_{tabel}$  (0,334) untuk DB 35 dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$ , sedangkan hasil uji instrumen reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach dari keempat variabel  $> 0,60$ .

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa data bebas gejala multikolinieritas. Hal ini didasarkan pada hasil *Collinearity Statistics* yang menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel gaji (0,213), Fasilitas (0,246), dan shift kerja (0,288) berada di atas 0,10 (10%) dan nilai VIF variabel gaji (4,686), Fasilitas (4,062), dan shift kerja (3,469) berada di bawah 10.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data bebas heteroskedastisitas. Hal ini didasarkan pada hasil scatterplot dengan bulatan-bulatan kecil yang tidak memiliki suatu

pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak terdapat pola yang jelas, sehingga disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji asumsi normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini didasarkan pada gambar plot normalitas yang menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar/mendekati dan mengikuti garis diagonal. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah asumsi klasik pada penelitian ini.

Penelitian ini menemukan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel gaji (2,952) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,042) dengan tingkat signifikansi (0,006) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis (H1) diterima. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2016) bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen.

Hasil penelitian juga menunjukkan Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel Fasilitas (3,445) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,042) dengan tingkat signifikansi (0,002) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis (H2) diterima. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2016) bahwa fasilitas berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen.

Shift kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari

hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel shift kerja (3,093) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,042) dengan tingkat signifikansi (0,004) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis (H3) diterima. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Satrio (2015). Dengan demikian shift kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen.

Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  (107,461) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,640) dengan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis (H4) diterima. Hal ini bermakna bahwa gaji, fasilitas, dan shift kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen.

Secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,904 atau 90,4%. Hal ini bermakna bahwa gaji, Fasilitas, dan shift kerja dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja sebesar 90,4% dan sisanya (9,6%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PENUTUP

### Simpulan

1. Nilai konstanta regresi atau nilai tetap kinerja bersifat positif yang berarti kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen sudah cukup baik, diperlukan usaha untuk mempertahankan kinerja dengan lebih baik lagi.
2. Sesuai dengan uji t variabel gaji terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Jika gaji dinaikkan maka kinerja pegawai juga akan naik. Efektifitas gaji dinaikkan dengan

meningkatkan gaji secara periodik, memperbaiki struktur pengelolaan gaji dan tunjangan jabatan yang lebih menarik supaya kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen meningkat.

3. Sesuai dengan uji t variabel fasilitas terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Jika fasilitas ditambah maka kinerja pegawai juga akan naik. Fasilitas ditambah dengan penambahan fasilitas kerja yang mendukung kerja dan sesuai kebutuhan kerja pegawai serta sarana prasarana yang meningkatkan hasil kerja pegawai pegawai supaya lebih kompetitif.
4. Sesuai dengan uji t variabel shift kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Jika shift kerja diperbaiki maka kinerja pegawai juga akan naik. Shift kerja diperbaiki dengan membuat shift kerja pegawai yang seimbang, meminimalisir kesalahan kerja dan mengakomodir keinginan karyawan supaya kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen terus meningkat.
5. Sesuai dengan uji F mengindikasikan bahwa gaji, fasilitas dan shift kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja, yang berarti diperlukan peningkatan gaji yang menarik, fasilitas yang terus ditambah dan shift kerja pegawai yang adil agar dapat meningkatkan kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen dan menghasilkan output yang berkualitas.

### Saran

1. Variabel gaji terhadap kinerja pegawai Sesuai dengan uji t variabel

gaji terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hendaknya pihak Terminal memberikan gaji yang lebih tepat jumlah maupun waktunya.

2. Sesuai dengan uji t variabel fasilitas terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaiknya pihak Terminal Bus Tipe A Kebumen lebih melengkapi fasilitas yang mendukung kinerja pegawai, seperti jas hujan, sepatu boot dan fasilitas komputer untuk penggantian komputer kantr yang rusak.
3. Sesuai dengan uji t variabel shift kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hendaknya pihak Terminal memberikan shift kerja secara seimbang dan tepat kepada pegawai agar mereka lebih bersemangat dalam bekerja.
4. Nilai koefisien determinasi diperoleh cukup besar terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen yang dipengaruhi oleh variabel gaji, fasilitas dan shift kerja. Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja selain gaji, fasilitas dan shift kerja, seperti komitmen organisasi dan iklim organisasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Liberty

Budiyono. 2008. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Karya Gemilang Surakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Buchari, Alma. 2001. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: CV Alfabeta

Faisal. 2005. *Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan*. BPFE UGM Yogyakarta

Gaspersz, Vincent. 2000. *Ekonomi Manajerial Pembuatan Keputusan Bisnis, Edisi Revisi dan Perluasan*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gitosudarmo dan Mulyono. 2000. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : BPFE UGM

Hidayat, Ahmad Taufik. 2011. *Analisis Pengaruh Shft Kerja terhadap Beban Kerja pada Pekerja di PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk*. Fakultas Teknik Universitas Islam Bandung

Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara

\_\_\_\_\_. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Cetakan Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara

- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi
- \_\_\_\_\_. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Riset Jilid II*. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset
- Irianto, Edi Slamet. 2001. *Pajak, Negara dan Demokrasi: Konsep dan Implementasinya di Indonesia*. Yogyakarta: Laksbang Mediatama
- Kadarisman, M, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers
- Lupiyoadi, Hamdani. 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa*, Edisi Kedua. Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remadja Rosdakarya
- Maulana, Moh. Farhan. 2016. Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk Tahun 2016. Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri
- Learning
- Moenir. 2011. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Muchinsky, Paul M. 1997. *Psychology Applied to Work*, (Fourth Edition), Brooks/ Cole Publishing Company, New York
- Nitisemito, Alex, S,. 2000. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pasolong, Harbani. 2006. *Teori Administrasi dan Kinerja Sektor Publik*. Bandung: Alfabeta
- Maruli, Sahat. 2011. *Pengaruh Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah*. Universitas Sumatera Utara Medan
- Moekijat. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju
- Ranuprandoyo dan Suad Husnan. 2002. *Administrasi Perkantoran*. Bandung: Penerbit Andi
- Riggio, E. R. 1996. *Introduction to industrial organizational psychology*. New York: Harper Collins Collage Publisher
- Sadili, Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS; Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Satrio, Pramanos. 2015. *Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung : Pt Rafika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Bumi Aksara

- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II)*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN
- Sofyan, Assauri. 2004. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Jakarta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Administrasi. Cetakan Ketiga* Bandung: Penerbit Alfabeta
- Tjiptono, Fandi. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta : Andi Offset
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wursanto. 1990. *Pola Kepemimpinan yang Efektif*. Jakarta : Rinneka Cipta