

**ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus pada PT. Pusri Palembang departemen operasi amonia 1B)**

Asma Mario¹, Putra Ramadhany²

¹Universitas IBA, Palembang, Indonesia, asmamario10@gmail.com

²PT Pupuk Sriwijaya (PUSRI), Palembang, Indonesia, putraramadhany88@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of incentives on employee performance in the ammonia operations department 1 B PT. Pupuk Sriwijaya Palembang. This research was conducted at PT. Pupuk Sriwijaya Palembang with a research sample of 55 employees in the ammonia operation section 1 B PT. Pupuk Sriwijaya Palembang. The sampling method uses saturated sampling where the entire population is used as the research sample. Data retrieval of this research was conducted at the Department of Manpower PT. Pupuk Sriwijaya Palembang. The results of quantitative research show the magnitude of the effect of training on the performance of employees of the ammonia operations department 1 B PT. Pupuk Sriwijaya Palembang amounted to 20.2% and the remaining 79.8% explained other factors outside the variables studied in this study, including ability and expertise, knowledge, work design, personality, work motivation, leadership, leadership style, organizational culture, work environment, job satisfaction, loyalty, commitment and work discipline, also affect the performance of employees of the ammonia operations department 1 B PT. Pupuk Sriwijaya Palembang.

Keywords: *Employee Incentives; Performance*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, setiap orang bekerja dengan harapan terdasar, yakni memperoleh imbalan atau kompensasi atas upaya yang telah mereka keluarkan untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri. Namun tentunya pemberian insentif akan mendorong motivasi kerja seseorang menjadi lebih baik lagi. Artinya, insentif bukan hanya bermanfaat bagi karyawan, namun juga akan menguntungkan perusahaan (Siagian,2010:272). Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi

keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing (John,2015).

Tabel 1
Pemberian Insentif Agustus 2019 Dapertemen
Operasi Amonia Pusri 1 B

Golongan	Jumlah Orang	Besar Insentif
3A	1	Rp5,518,620
3B	1	Rp4,867,000
4A	5	Rp4,367,940
4B	4	Rp3,642,960
5A	4	Rp3,314,010
5B	12	Rp2,886,380
6A	24	Rp2,527,110
6B	4	Rp2,301,360
Jumlah	55 orang	

Sumber : PT. Pupuk Sriwijaya (2019).

PT. Pusri menggunakan jenis insentif bonus dimana insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja diberikan sesuai per- sub golongan. Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa semakin kecil golongan yang diperoleh, maka insentif yang diterima akan semakin besar. Berikut data rencana anggaran produksi dan realisasi produksi ammonia untuk Pusri 1 B selama 2017-2019.

Tabel. 2
Data Rencana, Realisasi dan Capaian Target Produksi
Amonia Pusri 1 B

Tahun	Rencana Produksi	Realisasi Produksi (ton)	Capaian Target Produksi
2017	350,678	359.375	102%
2018	390,200	419,782	107%
2019	384,300	395,140	103%

Sumber : PT. Pupuk Sriwijaya (2019).

Perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan Perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak Perusahaan yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja karyawan. Sebaliknya, tidak sedikit Perusahaan yang gagal karena faktor kinerja yang buruk. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan perusahaan dengan kinerja individu atau sumber daya manusia.

Tabel. 3

**Hasil Penilaian kinerja Karyawan di Departemen
Operasi Amonia 1B PT Pupuk Sriwijaya (PUSRI) Palembang**

Hasil Penilaian Karyawan	Tahun					
	2017		2018		2019	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Istimewa	13	(23,6%)	15	(27,2%)	16	(29%)
Baik	8	(14,5%)	11	(20%)	11	(20%)
Cukup Baik	14	(25,4%)	13	(23,6%)	12	(21,8%)
Kurang	13	(23,6%)	14	(25,4%)	12	(21,8%)
Sangat Kurang	7	(12,7%)	2	(3,63%)	4	(7,27%)
Jumlah Karyawan	55	(100%)	55	(100%)	55	(100%)

Sumber : PT. Pupuk Sriwijaya (2019).

Berdasarkan tabel. 3 dikemukakan bahwa hasil penilaian kerja dari rentang istimewa ke cukup baik sebesar 63,5% di tahun 2017, sedangkan tahun 2018 hasil penilaian kerja dari rentang istimewa ke cukup baik sebesar 70,8% dan tahun 2019 hasil penilaian kerja dari rentang istimewa ke cukup baik sebesar 70,8 %. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan di Departemen Operasi Amonia 1B PT Pupuk Sriwijaya (PUSRI) Palembang di tahun 2017 ke 2018 mengalami peningkatan sebesar 7,3% sedangkan di tahun 2018 ke 2019 tidak mengalami peningkatan persentase. Mengingat masalah di atas cukup luas, selanjutnya agar masalah tersebut dapat terjawab dengan akurat maka masalah yang akan diteliti perlu dirumuskan secara spesifik di bawah ini Peneliti merumuskan masalah yang diteliti yaitu “Bagaimana Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Operasi 1B Ammonia PT Pusri Palembang?”

Kerangka Pemikiran

Sebagai dasar kerangka pemikiran, peneliti mengacu pada beberapa kajian teoritis dan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel-variabel tetapan penelitian, yaitu variabel insentif, dan kinerja



Penelitian Terdahulu

Tabel .4
Penelitian Terdahulu

No.	Judul skripsi	Hasil	Metode
1.	Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada Cv.. Iindo Perkasa Computiindo Siitubondo.	Penelitian ini berusaha untuk mengetahui (1) Apakah gaji berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo (2) Apakah insentif berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo (3) Apakah gaji dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo	Deskriptif Kuantitatif - Analisis linear berganda
2.	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada karyawan Persada Swalayan Malang).	Penelitian ini terdiri dari variabel independen (X) yaitu pemberian insentif, variabel dependen (Y) yaitu kinerja, dan variabel intervening (Z) yaitu kepuasan kerja.	Deskriptif Kuantitatif - Analisis linear berganda

Kerangka Teoritis

Insentif

Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Menurut (Veitzhal Rivai 2013:744):“Insentif

merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Kinerja Karyawan

Kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang paling sering dipakai dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Menurut Hani Handoko (2014:15) yang mengatakan bahwa insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar produktivitas/kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi atau kedua kriteria tersebut.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan penulis sebagai berikut, :

- Ho : Tidak ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di Departemen Operasi Amonia 1 B PT Pusri Palembang.
- Ha : Ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di Departemen Operasi Amonia 1 B PT Pusri Palembang .

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil obyek penelitian mengenai Pemberian Insentif dan kinerja Penelitian di Departemen Operasi Amonia 1B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang terletak di Jl. Mayor Zen, Palembang Sumatra Selatan 30118. Adapun pertimbangan pemilihan perusahaan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang ini karena, peneliti menerapkan metode random sampling dalam pengacakan sampel digunakan untuk pemilihan sampel penelitian di dapertemen operasi amonia 1B. Selain itu peneliti ingin mengetahui, mengidentifikasi, mengkaji cara pemberian insentif dan kinerja

Desain Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif atau jenis penelitian lapangan dengan maksud untuk menguji hipotesis yaitu mengungkap situasi atau variabel sesuai dengan keadaan yang ada pada saat penelitian ini dilaksanakan.

Operasionalisasi Variabel

Kedua variabel tersebut didefinisikan secara operasional kedalam bentuk penjabaran sebagai berikut:

Tabel. 5
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
1	Insentif	Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan <i>gain sharing</i> yang dengan kinerja dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan atau produktivitas biaya (Kadarisman, 2014).	<ol style="list-style-type: none"> 1. THR 2. Komisi 3. Insentif Uang Kehadiran 4. Bonus 	Ordinal
2	Kinerja	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2011).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Efektifitas Waktu 	Ordinal

Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel pada penelitian ini adalah *boring sampling*, dimana jumlah populasi yang diteliti berjumlah < 100 orang. Noor (2012:156) berpendapat bahwa: “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Berikut jumlah populasi yang dijadikan karyawan responden dalam penelitian ini : yaitu 55 orang. Teknik pengambilan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi.

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu cara yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian.

Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya (Noor, 2012 : 137). Dalam penelitian ini data primer yang digunakan didapatkan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh penulis kepada responden yang telah ditetapkan. Pada pengisian kuisisioner teknik penskalaan yang digunakan adalah skala *likert summated ratings*.

Data Sekunder

Yaitu data yang telah disusun, dikembangkan, dan diolah kemudian dicatat (Noor, 2012 : 137), Data sekunder dapat berupa, catatan tertulis tentang laporan penjualan, sejarah perusahaan, struktur organisasi, serta tanggung jawab serta fungsi dari masing-masing unit kerja yang didapatkan langsung dari perusahaan.

ANALISIS DAN HASIL PEMBAHASAN

Pengujian yang dilakukan untuk instrument dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Jika instrumen penelitian tidak valid dan reliabel, maka data yang akan dihasilkan tidak valid dan reliabel. Ukuran validitas kuesioner adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut disebut valid. Sedangkan untuk pengukuran reliabel dapat dilihat dari *r alpha cronbach* , jika *r alpha cronbach* minimal 0,70 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Insentif (X)

Berikut ini adalah hasil pengolahan data yang penulis lakukan dengan menggunakan program *SPSS for Windows Versi 25*.

Tabel. 6
Hasil Uji Validitas Butir Instrumen variabel Insentif (X)
(n=55, $\alpha = 5\%$ $r_{\text{tabel}} = 0,266$)

variabel	Butir soal	r tabel	r hitung	Keterangan
Insentif (X)	Insentif 1	0,266	0,562	Valid
	Insentif 2	0,266	0,608	Valid
	Insentif 3	0,266	0,656	Valid
	Insentif 4	0,266	0,684	Valid
	Insentif 5	0,266	0,678	Valid
	Insentif 6	0,266	0,517	Valid
	Insentif 7	0,266	0,506	Valid
	Insentif 8	0,266	0,459	Valid
	Insentif 9	0,266	0,617	Valid
	Insentif 10	0,266	0,489	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS for Windows 25, 2019

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 7 diketahui seluruh butir pernyataan variabel insentif menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,266) dengan nilai terendah 0,456 dan tertinggi 0,684

Tabel. 7
Hasil Uji Reliabilitas Butir Instrumen variabel Insentif (X)
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.862	10

Sumber : Pengolahan data SPSS for Windows 25, 2019

Dari tabel. 8 di atas dapat dinyatakan bahwa *r alpha* sebesar 0,862 Berdasarkan pengukuran *Reliability coefficient* (Alpha) nilainya $> 0,60$ maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini adalah hasil pengolahan data yang penulis lakukan dengan menggunakan program *SPSS for Windows Versi 25*.

Tabel. 8
Hasil Uji Validitas Butir Instrumen variabel Kinerja(Y)
(n=55 , $\alpha = 5\%$ $r_{tabel} = 0,266$)

Variabel	Butir soal	r tabel	r hitung	Keterangan
Kinerja (Y)	Kinerja 1	0,266	0,359	Valid
	Kinerja 2	0,266	0,557	Valid
	Kinerja3	0,266	0,314	Valid
	Kinerja 4	0,266	0,529	Valid
	Kinerja 5	0,266	0,501	Valid
	Kinerja6	0,266	0,406	Valid
	Kinerja 7	0,266	0,727	Valid
	Kinerja 8	0,266	0,465	Valid
	Kinerja 9	0,266	0,550	Valid
	Kinerja 10	0,266	0,560	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS for Windows 25, 2019

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada table. 9 diketahui seluruh butir pernyataan variabel insentif menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,266) dengan nilai terendah 0,314 dan tertinggi 0,727 Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel di atas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kinerja.

Tabel. 9
Hasil Uji Reliabilitas Butir Instrumen variabel Kinerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.815	10

Sumber : Pengolahan data SPSS for Windows 25, 2019

Dari table. 9 di atas dapat dinyatakan bahwa *r alpha* sebesar 0,815. Berdasarkan pengukuran *Reliability coefficient* (Alpha) nilainya $> 0,60$ maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau reliabel.

Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan dalam keputusan adalah :

1. Menentukan hipotesis penelitian :

H_0 = “ Tidak ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di Departemen Operasi Amonia 1 B PT Pusri Palembang”.

H_1 = “Ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di Departemen Operasi Amonia 1 B PT Pusri Palembang”.

2. Menentukan kriteria penolakan dan penerimaan. Diketahui t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5 % .

$$t(\alpha, n-2) = t(0,05, 55-2) \\ = t(0,05, 53) = 2,005$$

Penerimaan : $-2,005 > t. +2,005$

Penolakan : $-2,005 < t. +2,005$

3. Menentukan t_{hitung}

t_{hitung} Insentif kerja sebesar 3,662 (tabel 4.15. *coefficients^a*)

4. Kesimpulan

Dari penentuan kriteria penolakan dan penerimaan maka didapat dari nilai t_{hitung} (3,662) $> t_{\text{tabel}}$, Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari uji hipotesis maka, didapatkan kesimpulan adanya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja kinerja karyawan di Departemen Operasi Amonia 1 B PT Pusri Palembang.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel. 10

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 ^a	.202	.187	3.935

a. Predictors: (Constant), INSENTIF

Sumber : Pengolahan Data *SPSS for Windows 25*, 2019

Berdasarkan tabel. 10 untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat dari angka *R square* (koefisien determinasi) yaitu, sebesar 0,202 dimana menunjukkan bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variasi Insentif sebesar 20,2% sedangkan 79,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Dan nilai koefisien korelasi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,449. Jika dilihat dari tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, maka tingkat hubungan dalam penelitian ini termasuk di dalam *range* tingkatan 0,40-0,599 yang berarti sedang.

Tabel. 11
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.452	5.186		4.522	.000
	INSENTI	.438	.120	.449	3.662	.001
	F					

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data *SPSS for Windows 25*, 2019

Dari persamaan di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e_i$$

$$Y = 23,452 + 0,438X + e_i$$

Dimana :

a : Nilai Konstanta

b : Nilai Koefisien Regresi

Y : Kinerja

X : Insentif

E_i : Faktor lain yang mempengaruhi

Dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa , koefisien regresi bertanda positif menyatakan adanya hubungan yang searah antara Insentif dengan Kinerja. Nilai

konstanta (a) sebesar 23,452 menyatakan bahwa jika tidak adanya variabel X (Insentif) maka nilai Y (Kinerja) adalah sebesar 23,452 satuan. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,438 menyatakan bahwa setiap peningkatan Insentif sebesar 1 (satu) satuan , akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Departemen Operasi Amonia 1 B PT. Pupuk Sriwijaya Palembang sebesar 0,438 satuan.

Analisis Kualitatif Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Operasi Amonia 1 B PT. Pupuk Sriwijaya Palembang.

Pada hasil pernyataan responden mengenai variabel insentif atau variabel X dapat disimpulkan bahwa semua responden penelitian menyatakan sangat setuju dan setuju dengan indikator insentif yang diajukan, meliputi THR, Komisi, Insentif Uang Kehadiran dan Bonus. Pernyataan yang paling dominan dipilih sangat setuju oleh responden penelitian pada variabel insentif ini adalah pernyataan mengenai “ Pemberian THR sesuai keinginan karyawan” yang dipilih responden dengan sangat setuju sebesar 34 orang atau 61,8%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tunjangan hari raya menjadi indikator yang paling mempengaruhi insentif di departemen operasi amonia 1 B PT. Pupuk Sriwijaya Palembang. Berdasarkan hasil uji analisis regresi yang telah dilakukan, dihasilkan koefisien regresi pada variabel insentif yang memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan telah diuraikan sebelumnya, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Hasil perhitungan regresi memberikan kesimpulan bahwa nilai konstanta pada variabel kinerja karyawan (Y) departemen operasi ammonia 1 b PT. Pusri Palembang sebesar 23,452. Hal ini berarti, jika setiap terjadi peningkatan variabel insentif sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan departemen operasi ammonia 1 b PT. Pusri Palembang akan meningkat sebesar 0,438 Atau sebaliknya jika terjadi penurunan variabel insentif sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan departemen operasi ammonia 1 b PT. Pusri Palembang akan menurun sebesar 0,438.

Pemberian insentif secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 20,2 % dan sisanya sebesar 79,8% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari variabel insentif yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh, karena itu pimpinan dan manajemen PT. Pupuk Sriwijaya Palembang lebih memperhatikan cara pemberian insentif yang tepat, agar karyawan bekerja secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.(2016). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Bangun, Wilson.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Kadarisman, M., (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- John. (2015). *Manfaat Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Unika De La Salle Manado*.
- Juliansyah Noor.(2012). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi Karya Ilmiah*. Cetakan Kedua. Jakarta:Kencana Prenada Media.
- Kasmir .(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Nurani. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV. Logam Indonesia di Tulung Agung. *Jurnal Benefit Vol. 2. No.1*
- Rahmanda et a.l. (2013). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero Cabang Malang)*
- Panggabean, Mutiara Sibarani, .(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- P Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Sarwoto. (2010). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*.Bandung : PT Refika Aditama.
- Setyosari, Punaji. (2010).*Metode Penelitian dan Pengembangan*. Jakarta : Kencana.