

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT.PERKEBUNAN NUSANTARA V ROKAN HULU

Oleh :Robby Adityo

Email: adityoty5@gmail.com

Supervisor : Endang Sutrisna

*Business Administration Department and the Faculty of Political Science Social Riau
University, Campus Bina Widya*

Jl. H. R. Soebrantas KM. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Abstract

This study aims to analyze the incentives and its influence on the performance of employees production part of PT.Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu. Incentives as a variable (X), and employee performance as a variable (Y). The method in this research is descriptive and quantitative using SPSS 20 program, where the sample used is PT.Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu production employee which amounted to 60 people and data collection technique through questionnaire. The results of analysis using validity test, reliability test, test of determination of simple linear regression test and t test. So it can be concluded that the incentives significant effect on the performance of production employee of PT.Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu.

Keywords: Incentives, and Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis insentif dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu. Insentif sebagai variabel (X), dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y). Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 20, dimana sampel yang digunakan yaitu karyawan PT.Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu yang berjumlah 60 orang serta teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji determinasi uji regresi linear sederhana dan uji t. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu.

Kata Kunci : Insentif, dan Kinerja Karyawan.

A. PENDAHULUAN

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau menjadi asset setiap perusahaan, karena manusialah yang akan menentukan peranan sumber daya lainnya yang diikutsertakan dalam proses produksi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya, sehingga manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap setiap individu anggota organisasi.

Pada dasarnya manusia bekerja untuk memperoleh pendapatan yang berupa uang agar terpenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian seorang karyawan menghargai kerja keras dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan agar memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan insentif.

Insentif itu sendiri adalah salah satu bentuk kompensasi yang sering digunakan, dimana karyawan dibayar berdasarkan kuantitas atau hasil yang dicapai. Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan kinerja karyawan. Semakin baik kinerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan.

Kinerja karyawan terbagi dalam dua bagian yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam Stategic planning suatu organisasi Mahsun(2006).

Kemajuan dan keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja individu dalam organisasi dalam hal ini karyawan, dimana karyawan tersebut mampu bekerja keras, proaktif, loyal serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi.

Indikasi tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor yang secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi secara umum. Dibutuhkannya kerjasama dan tanggung jawab dari setiap karyawan dalam kinerjanya tentu akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Setiap karyawan harus mampu bertanggung jawab apa yang menjadi tugasnya, dan bekerjasama menjaga segala fasilitas yang dimiliki perusahaan.

Mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal perlu adanya pemerhatian terhadap kebutuhan – kebutuhan karyawan tersebut. Kebutuhan tersebut bisa dalam bentuk materi maupun non materi. Kinerja yang optimal harus diimbangi dengan pemberian insentif yang adil bagi kebutuhan karyawan. Bagi suatu karyawan, insentif menjadi suatu ukuran nilai karya mereka yang dapat menunjukkan status, martabat dan harga dari karyawan tersebut. Bagi

Tahun	Target (Ton)	RKAP (Ton)	Perseentase	Jumlah Karyawan
2012	218.476	172.131	78,79 %	158
2013	197.561	237.206	120,07 %	161
2014	235.000	258.428	109,97 %	161
2015	276.821	210.713	76,11 %	158
2016	235.000	190.706	81,15 %	137

perusahaan, insentif merupakan upaya

Tahun	Target (Ton)	RKAP (Ton)	Presentase	Jumlah Karyawan
2012	59.889	47.036	78,53 %	158
2013	52.916	66.028	124,77 %	161
2014	65.455	72.528	110,80 %	161
2015	78.484	55.100	70,20 %	158
2016	79.317	49.859	62,86 %	137

untuk mempertahankan sumber daya manusia atau karyawannya.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas manajemen yang paling penting adalah mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Malayu S.P Hasibuan (2001) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Tabel 1

Data Kinerja Produksi TBS diterima dan realisasi oleh

PKS PT. Perkebunan Nusantara V

Sumber : PT.Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu, 2017

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa target dan Realisasi Produksi TBS selama 5 tahun terakhir mengalami fluktuatif. Target tahun 2013 terjadi peningkatan dari tahun sebelumnya menjadi 120,07 %, pada

tahun 2015 perusahaan menaikkan target sebanyak 276.821 tetapi yang terealisasi hanya 210.713. Ini berarti target yang terealisasi mengalami penurunan menjadi 76,11%. Pada tahun – tahun selanjutnya terjadi hal yang serupa hanya saja mengalami peningkatan sedikit menjadi 81,15%.

Tabel 2

Target dan Realisasi Produksi CPO Pabrik Kelapa Sawit

PT. Perkebunan Nusantara V

Sumber : PT.Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu, 2017

Pada tabel 2 diatas dapat kita ketahui setiap tahun perusahaan menaikkan target produksinya, akan tetapi realisasi hasil produksi CPO mengalami perubahan yang fluktuatif, yaitu pada tahun 2013 terjadi peningkatan dari tahun sebelumnya menjadi 124,77%, pada tahun 2016 perusahaan terus meningkatkan target produksi sebanyak 79.317 yang terealisasi hanya 49.859. Ini berarti presentase mengalami penurunan menjadi 62,86%. Setiap hasil produksi merupakan hasil dari kerja karyawan yang mengerjakan tugas – tugasnya. Keadaan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belumlah maksimal yang tentunya berpengaruh negatif terhadap perusahaan, hal ini tentunya disebabkan oleh banyak faktor – faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

2. INSENTIF

Gorda (2004) insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi Sedangkan Manullang (2003) Insentif merupakan

sarana motivasi/sarana yang menimbulkan dorongan.

3. BENTUK-BENTUK INSENTIF

Koontz (2002) menyatakan insentif dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu berupa uang, lingkungan kerja yang baik dan partisipasi:

1. Uang

Merupakan suatu yang penting diberikan sebagai perangsang dengan memberi uang berarti memberi alat untuk merealisasikan kehidupan pegawai, hal ini dapat merangsang pegawai untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi yang meningkat akan menunjang pendapatan naik, maka dengan terpenuhinya kebutuhan maka ketenangan akan dapat dirasakan.

2. Lingkungan kerja yang baik

Pemberian insentif dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat diberikan pula penghargaan kepada pegawai yang menghasilkan prestasi yang tinggi. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik diperlukan sikap manajer yang baik dalam mendorong bawahannya agar giat bekerja. Menurut analisis para ahli, situasi kerja yang baik dapat meningkatkan keinginan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

3. Partisipasi

Cara ini dapat memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan kesadaran melakukan tugas yaitu dengan diberikannya perhatian, kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan. Dengan partisipasi akan memberikan pengakuan bahwa partisipan tersebut merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan hal ini memerlukan suatu dukungan dan rasa persatuan sehingga para karyawan akan merasa ikut ambil

bagian serta keinginan untuk berpartisipasi.

4. PRINSIP PEMBAGIAN INSENTIF

a. Insentif Bagi Karyawan Produksi

1. Program kerja borongan

Yaitu perolehan insentif yang dikaitkan secara langsung dengan jumlah yang dihasilkan dengan membayar orang yang bersangkutan sesuatu upah potongan bagi tiap unit yang dihasilkan. Keuntungan program kerja borongan cara ini tidak rumit dan mudah dipahami oleh pegawai, secara prinsip tampak adil dan nilai insentifnya dapat menjadi sangat kuat karena ganjaran dikaitkan secara langsung dengan prestasi. Kelemahan dengan adanya kebiasaan beberapa pengusaha yang secara semena-mena menaikkan standard produksi kapan saja mereka merasa bahwa karyawan memperoleh upah yang berlebihan.

2. Program jam standard

Karyawan diberikan imbalan berdasarkan prosentase premi yang sama dengan prosentase hasil yang dicapainya di atas standard. Program ini berasumsi karyawan memiliki jaminan upah pokok insentif diungkapkan dalam bentuk unit waktu dan bukan dalam bentuk unit uang.

3. Program Insentif Kelompok

Alasan penggunaan program insentif kelompok, karena kadang kala beberapa kelompok dikaitkan satu sama lain seperti halnya pekerjaan pada lini perakitan. Di sini prestasi seorang karyawan tidak hanya mencerminkan upayanya sendiri tetapi juga teman sekerjanya. Kelemahannya jika anggota kelompok tidak merasa bahwa upayanya tidak mengarah pada ganjaran yang diinginkan maka sistem insentif kelompok biasanya tidak selektif cara pemberian insentif individual.

b. Insentif Bagi Manajer

Pemberian Insentif dapat dibedakan atas :

1. Insentif Jangka pendek (bonus tahunan). Yang bertujuan untuk memotivasi prestasi para manajer dan eksekutif mereka dalam jangka pendek.

2. Insentif Jangka Panjang. Ditujukan untuk memotivasi dan memberikan ganjaran kepada pemimpin dalam rangka pertumbuhan dan kemajuan perusahaan dalam jangka panjang serta untuk menyuntikkan perspektif jangka panjang ke dalam keputusan eksekutif. Tujuan lain adalah mendorong para eksekutif untuk dapat bekerja dalam perusahaan dengan menyediakan kesempatan bagi mereka mengakumulasi modal (seperti: saham perusahaan) yang didasarkan atas keberhasilan perusahaan jangka panjang.

c. Tujuan pemberian Insentif

Menurut William B. Werther dan Keith Davis, adalah :

1. Tujuan bagi masyarakat

Dewasa ini insentif memberikan jaminan keuangan pada waktu sakit dan tidak mampu bekerja karena tua. Jadi insentif merupakan andil yang tidak kecil bagi setiap karyawan dalam kehidupan masyarakat.

2. Tujuan bagi organisasi

Organisasi mempunyai berbagai tujuan ketika mereka menawarkan insentif, antara lain :

- a. Mengurangi biaya lembur.
- b. Mengurangi jumlah karyawan yang absen dan berhenti.
- c. Menguntungkan dalam pengadaan tenaga kerja.
- d. Memuaskan tujuan karyawan

3. Tujuan Karyawan

Karyawan biasanya mencari perusahaan yang menyediakan insentif karena mengurangi biaya asuransi

mereka. Insentif dalam bentuk asuransi yang diberikan kepada kelompok akan menghemat biaya administrasi dan penjualan bagi perusahaan asuransi dibanding polis asuransi dibanding polis asuransi bagi individu.

5. KINERJA

Mangkunegara (2001) mengemukakan bahwa " hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

6. INDIKATOR KINERJA

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Mathis (2002) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas kerja

Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.

3. Pemanfaatan waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja

karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

7. PENILAIAN KINERJA

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya “like dan dislike”, dari penilai, agar objektifitas penilai dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini adalah penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut. Mathis dan Jackson (2002), menyatakan pendapatnya bahwa, “Penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang mengerti benar tentang penilaian kinerja pegawai secara individual”.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan explanatory survey dan descriptive survey method, karena tujuan penelitian ini adalah ingin menguji hipotesis yang menduga dengan kuat bahwa terdapat pengaruh antara variabel Insentif sebagai variabel pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terpengaruh.

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian yang telah diuraikan, maka variabel pengaruh adalah Insentif. Sedangkan variabel terpengaruh adalah kinerja karyawan. Operasionalisasi kedua variabel tersebut mengacu pada pendapat Gorda (2004) untuk Insentif

dan Mangkunegara (2001) untuk kinerja karyawan.

Jenis data yang akan dikumpulkan adalah (1) data primer dan (2) data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data yang penulis peroleh atau kumpulkan dari pihak perusahaan berupa laporan dan arsip dari berbagai sumber dari perusahaan yang sudah diolah yang berhubungan dengan penelitian ini.

Sebelum pelaksanaan penelitian (tahap pengumpulan data), terlebih dahulu dilakukan tahap persiapan diantaranya melaksanakan orientasi lapangan dan penelitian dahuluan. Orientasi lapangan dilakukan antara lain untuk mengumpulkan bahan/informasi bagi penyusunan instrumen/alat ukur penelitian (pedoman wawancara, daftar pertanyaan, dan alat-alat penelitian lainnya). Penelitian pendahuluan dimaksudkan untuk mengadakan uji kesahihan (validity) dan keterandalan (reliability) alat ukur yang telah disusun dalam penelitian.

D. HASIL PENELITIAN

Dari tabel 3 rekapitulasi diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pemberian insentif secara keseluruhan cukup baik dari pemberian insentif material dan insentif non material berada pada interval 938 – 1226 dalam kategori cukup baik dengan total skor 1217.

Tabel 3

Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Insentif Kepada Karyawan

Sumber : Skor jawaban responden

No.	Dimensi Insentif	Skor	Kategori
1.	Insentif Material	600	Baik
2.	Insentif Non Material	617	Baik
Jumlah		1217	Cukup Baik

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari tanggapan terhadap prestasi kerja, kedisiplinan, kerja sama, dan tanggung jawab berada dalam kategori cukup baik dengan total 2.389 dan berada pada interval 1874-2450.

Tabel 4
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No	Dimensi	Skor	Kategori
1.	Prestasi Kerja	602	Cukup Baik
2.	Kedisiplinan	592	Cukup Baik
3.	Kerja sama	600	Cukup Baik
4.	Tanggung Jawab	595	Cukup Baik
Jumlah		2.389	Cukup Baik

Sumber : Skor Jawaban Responden

Uji Hipotesis

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 58$ pada $\alpha = 5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 2,001. Nilai t hitung sebesar $8,536 > t$ tabel 2,001 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari tanggapan responden terhadap insentif yang dilakukan di PT.Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu sudah dilakukan dengan baik. Setiap karyawan menerima insentif material sesuai dengan kinerjanya, prestasi kerjanya dengan system yang terarah dan adil sehingga dapat diterima oleh karyawan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta PT.Perkebunan Nusantara V juga selalu meningkatkan jumlah pemberian insentif non material seperti penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan dan pujian kepada karyawan dapat dirasakan oleh karyawan sehingga karyawan dapat merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat dihargai oleh pimpinannya.

2. Dari tanggapan responden terhadap indikator kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu sudah baik. Karyawan sudah bekerja sesuai dengan standar perusahaan sehingga hasilnya dapat memuaskan dan menghasilkan prestasi kerja, dan karyawan juga memiliki disiplin yang baik, akan tetapi masih terdapat karyawan yang tidak dapat bekerja sama antar karyawan lainnya disebabkan adanya rasa kompetisi dalam tiap diri karyawan.

3. Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS, dari hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu. Maka, keputusan hipotesis menjelaskan bahwa pemberian insentif dapat menjadi motivasi bagi karyawan

untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dan mencurahkan segala kemampuannya sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud. Pemberian insentif yang diberikan perusahaan juga dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan setiap karyawannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut :

1. Dalam pemberian insentif yang dilakukan oleh PT.Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu diharapkan tetap dilaksanakan dengan meningkatkan jumlah pemberian insentifnya dalam bentuk material sehingga dapat memenuhi kebutuhan karyawan, dan sistem pemberian insentif material juga diharapkan dapat dirasakan adil oleh tiap karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal lagi dengan menginformasikan sistem pemberian insentif kepada setiap karyawan untuk pemberian insentif non material diharapkan kepada pimpinan untuk dapat meningkatkan kepeduliannya terhadap kinerja karyawan dengan memberikan pujian dan arahan ketika karyawan bekerja, dan mempromosikan karyawan yang kinerjanya sangat maksimal sehingga dapat memberikan kepastian akan jenjang karir bagi karyawan di PT.Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu.

2. Kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu yang dalam kategori baik diharapkan dapat menjadi sangat baik. Diharapkan tiap karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan yang lainnya. Sehingga memiliki tujuan yang sama untuk mewujudkan tujuan

perusahaan, dan setiap karyawan tidak hanya bekerja untuk pada hasilnya saja, tetapi dapat menjalin hubungan yang baik antar karyawan. Karyawan juga diharapkan selalu berprestasi dalam bekerja dengan mencapai target – target perusahaan, meningkatkan kembali kedisiplinan dalam bekerja seperti menjaga arsip – arsip perusahaan, mencapai target produksi sawit yang telah di rencanakan tiap bulannya, memperbaiki tingkat kehadiran sehingga terhindar dari absensi dan keterlambatan masuk kerja, dan semakin bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan informasi dan laporan yang benar dan tidak merugikan perusahaan PT.Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu.

Daftar Pustaka

- As'ad. 2003. Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan. Ed.2. Liberty.Yogyakarta.
- Dessler,G. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid II. (Alih bahasa Benyamin). Prehallindo. Jakarta
- Foster dan Seeker. 2001. Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Penerjemah : Ramlan. PPM. Jakarta
- Gorda. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Widya Kriya. Denpasar.
- Koontz. 2002. Manajemen, Jilid 2. Terjemahan. Erlangga. Jakarta.
- Kulyana, Wiwik. 2010. Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tribakti Sarimas Pekanbaru. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Riau.
- Malayu S.P Hasibuan. 2005. Maajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta

- Mangkunegara, A.Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkuprawira dan Vitalaya. 2007. Manajemen Sumber Daya Strategik. Edisi 2. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Manullang. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. BPFE. Yogyakarta.
- Marisi, Mestika. 2010. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Riau.
- Mathis dan Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku1 dan Terjemahan. Salemba Empat. Jakarta
- Mutiara S. Pangabea. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2001. Manejemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nawawi, H.Hadari. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Nazir, Moh. 2000. Metode Penelitian. Cetakan Kelima. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Riduwan & Sunarto,H. 2007. Pengantar Statistika. Bandung: Alfabeta
- Rivai. 2004.Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Jakarta.
- Siburian, Pamasang S. 2013. Pengawasan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Samarinda.
- Simanjutak. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kerja. Edisi 3. Lembaga Penerbit FEUI. Jakarta.
- Sulistiyani dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein. 2009. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisis. Edisi Kedua. PT.Rajagrafindo Persada
- Yazid, aba. 2009. Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo
- Yuniarsih dan Suwatno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:Alfabeta