

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN LINGKUGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT UTD CREATION PACKAGING SOLUTIONS BATAM

Oleh: Elsa Martha Murni Gratchia Saragih¹, Kasmiruddin²

Email: @elsamarthamgs22@gmail.com

Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl.H.R.Soebrantas KM. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRAK

This study aims to determine and analyze the effect of incentive and work environment on the spirit of work partially and simultaneously. The research method used is descriptive quantitative analysis obtained from the results of questionnaires distributed to 84 respondents to employees of PT UTD Creation Packaging Solutions Batam. Types and data sources using primary data and secondary data, measurement collection techniques using the likert scale. From data analysis that includes validity tests, realibility tests, multiple linear regression analysis, determination analysis, and significance tests with t (partial) tests, and F (simultaneous) tests. The results of this study showed that the effect of providing incentive on employee spirit of work that is t count (4,262) > t table (1.66320), meaning that the incentive had a significant effect on employee spirit of work. Second, the effect of work environment on employee spirit of work that is t count (4,970) > t table (1.66320), meaning that work environment has significant effect on employee spirit of work. The results of the F test, effect of incentive and work environment on the spirit of work is F count (57,423) > F table (3,11), means that incentive and work environment simultaneously has significant effect on employee spirit of work.

Keywords: Incentive Providing, Work Environment, Work Spirit

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan zaman dan teknologi saat ini menuntut perusahaan agar mampu melaksanakan manajemen yang tepat terutama dalam bidang sumber daya manusia. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi dan bisnis, karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi dan bisnis. Tujuan tersebut tidak dapat terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia atau karyawan, meskipun canggihnya alat-alat yang dimiliki suatu perusahaan, tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan tersebut jika tidak ada peran aktif dari karyawan.

Setiap perusahaan memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas tertentu untuk mengatur karyawannya, karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang membedakan karyawan yang satu dengan yang lain. Peran penting seorang pimpinan adalah bagaimana karyawan yang memiliki kepribadian berbeda-beda tersebut mampu dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia agar tujuan perusahaan akan berhasil dicapai jika seluruh karyawan mendukung dengan menunjukkan kinerja yang baik dan selalu bersemangat dalam bekerja.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Menurut pendapat Nitisemito (2010) insentif dan lingkungan kerja termasuk kedalam faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, oleh

karena itu sudah seharusnya seorang pemimpin memberikan perhatian terhadap masalah insentif dan lingkungan kerja di perusahaan yang dipimpinnya, karena hal tersebut dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Insentif merupakan hal yang dapat memacu kinerja maupun semangat kerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan. Menurut Panggabean (2002) insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada orang yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Surya Atmaja (2014) yang menyatakan bahwa insentif mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan PT. Federal International Finance Pekanbaru.

Lingkungan kerja juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan aktivitas perusahaan dan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Menurut Agustini (2006) lingkungan kerja adalah suatu ciri-ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku manusia dalam organisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Panca Dharma Pasaribu (2017) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Jaya Karya Pekanbaru.

Industri kemasan kertas adalah salah satu industri yang terus bertumbuh dan berkembang. Industri packaging dari kertas yang terus berkembang hingga saat ini, tidak hanya sekedar berfungsi sebagai pembungkus produk, melainkan telah menjadi sarana penyampaian informasi

dan promosi. Produk kemasan berbahan baku utama kertas secara garis besar dibedakan menjadi dua jenis kemasan, yaitu kemasan karton boks bergelombang (corrugated box) dan kemasan karton boks tidak bergelombang (non-corrugated box). Salah satu perusahaan kemasan kertas dan karton di Indonesia yaitu PT. UTD Creation Packaging Solutions Batam.

PT UTD Creation Packaging Solutions Batam adalah perusahaan yang berada di Komplek Taiwan International Park, Jl. Hang Kesturi No.1 Lot B 039-040, Kabil, Kota Batam, Kepulauan Riau. Perusahaan ini merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi kemasan dari kertas dan karton serta protective packaging di Batam. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1993 dengan nama PT. Central Package Indonesia dan mulai beroperasi pada tahun 1995.

PT. UTD Creation Packaging Solution Batam sudah berupaya semaksimal mungkin untuk mempertahankan karyawan terbaiknya seperti dengan adanya pemberian bonus, adanya promosi jabatan, gaji yang memuaskan, pemberian cuti kerja serta adanya pujian kepada karyawan yang berprestasi dan bekerja dengan baik. Selain itu, juga memberikan fasilitas yang memadai seperti, ruangan ber-AC, penerangan yang cukup dan alat pelindung diri (APD) yang lengkap. Dengan usaha yang dilakukan ini, perusahaan mengharapkan tidak ada lagi karyawan yang bekerja dengan tingkat semangat kerja yang rendah.

Berdasarkan uraian diatas dan melihat kondisi yang ditemukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja**

terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT UTD Creation Packaging Solutions Batam”.

Rumusan Masalah

Menarik dari latar belakang yang yang tertera seperti diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimanakah pemberian insentif pada PT UTD Creation Packaging Solutions Batam?
2. Bagaimanakah lingkungan kerja pada PT UTD Creation Packaging Solutions Batam?
3. Apakah pemberian insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT UTD Creation Packaging Solutions Batam, secara parsial dan simultan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian insentif pada PT UTD Creation Packaging Solutions Batam.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja pada PT UTD Creation Packaging Solutions Batam.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT UTD Creation Packaging Solutions Batam secara simultan dan parsial.

Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan

pemberian insentif, lingkungan kerja, dan semangat kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis tentang pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT UTD Creation Packaging Solutions Batam

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan pada PT UTD Creation Packaging Solutions Batam untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan melalui pemberian insentif dan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan.

c. Bagi Pihak lainnya

Sebagai bahan acuan dan referensi bagi pihak lain yang ingin memperdalam dan meneliti penelitian yang sejenis.

yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Berdasarkan uraian teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif merupakan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai motivasi pendorong semangat kerja dan meningkatkan keinginan untuk memperbaiki prestasinya di dalam perusahaan. Menurut Sarwoto (2014) secara garis besar jenis insentif dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Insentif Material

- Bonus
- Pengobatan secara gratis
- Cuti sakit

2. Insentif Non Material

- Promosi jabatan
- Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
- Ucapan terima kasih secara formal atau informal

KAJIAN TEORI

Pemberian Insentif

Menurut Hariandja (2002) insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja semakin besar pula insentif yang diterima. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi, maka mereka akan merasa adanya ketidakadilan yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan sehingga dapat mempengaruhi perilaku, misalnya ketidakhadiran dan penurunan prestasi kerja. Menurut Sarwoto (2014) mengemukakan bahwa insentif adalah sarana motivasi dengan memberi bantuan sebagai suatu perangsang atau dorongan

Lingkungan Kerja

Steers dalam Agustini (2006) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan ciri-ciri dalam organisasi yang mempengaruhi tingkah laku pekerja. Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan uraian teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar

tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - Fasilitas yang memadai di tempat kerja
 - Peralatan yang lengkap di tempat kerja
 - Keamanan dan kenyamanan di tempat kerja
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - Hubungan rekan kerja setingkat
 - Hubungan atasan dengan bawahan
 - Hubungan kerjasama karyawan

Semangat Kerja

Setiap instansi menginginkan agar setiap karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, semangat kerja ini dibutuhkan agar aktivitas-aktivitas instansi dalam mencapai tujuan dapat berjalan lancar. Menurut Nitisemito (2010) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan lebih cepat selesai dan lebih baik. Semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan (Siagian, 2010).

Berdasarkan uraian teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat agar pekerjaan cepat terselesaikan dan terlaksana dengan baik. Berikut adanya beberapa dimensi dan indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2010) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Absensi
 - Kehadiran
 - Ketepatan karyawan

- datang/pulang kerja
2. Kerjasama
 - Kemauan membantu rekan kerja
 - Bekerjasama dengan rekan kerja
3. Tanggung Jawab
 - Kesanggupan melaksanakan perintah
 - Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Produktivitas Karyawan
 - Tidak menunda pekerjaan
 - Mempercepat pekerjaan

Hubungan Pemberian Insentif terhadap Semangat Kerja

Menurut Hadari Nawawi (2008) insentif dapat diberikan kepada tim atau kelompok kerja untuk tujuan meningkatkan produktifitas dan memperbaiki semangat kerja. Semakin meningkat insentif yang diberikan maka semakin baik pula gairah bekerja dan produktifitas karyawannya. Sebaliknya, semakin menurun insentif yang diberikan maka semakin tidak baik pula gairah dalam bekerja dan produktifitas karyawannya. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Surya Atmaja (2014) yang menyatakan bahwa insentif mempunyai pengaruh pengaruh positif dan signifikan Semangat Kerja Karyawan PT. Federal International Finance Pekanbaru.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Menurut pendapat Sunyoto (2013) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat kerja.

Davis dalam Djalil (2005) menyatakan bahwa semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerjasama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi perusahaan. Lingkungan baik dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja dan kerjasama antara karyawan demikian juga apabila lingkungan kerja kurang baik maka semangat kerja dan kerjasama antar karyawannya kurang baik pula. Berdasarkan hasil penelitian dari jurnal Panca Dharma Pasaribu (2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Jaya Karya Pekanbaru.

HIPOTESIS

- H1 : Diduga pemberian insentif dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan
- H2 : Diduga pemberian insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan
- H3 : Diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT UTD Creation Packaging Solutions Batam. Lokasinya berada di Kabil, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau 29467.

2. Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. UTD Creation Packaging Solutions Batam

yang berjumlah 107 orang. Sampel yang digunakan adalah sebagian dari jumlah populasi yaitu sebanyak 84 orang karyawan PT. UTD Creation Packaging Batam yang diolah dengan menggunakan rumus slovin.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan keseluruhan untuk memperoleh sampel dan populasi yang dimaksud, agar diperoleh data yang baik maka dipilih dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner.

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dengan pendekatan deksriptif dan kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Jika $r_{hitung} > r_{table}$ dinyatakan valid, jika $r_{hitung} < r_{table}$ maka dikatakan tidak valid. r_{hitung} dalam uji pada kolom item – total correlation sedangkan r_{table} dilihat dari $N-2$ ($84 - 2 = 82$) yaitu 0,2146 (taraf signifikan 5%).

2. Uji Reliabilitas

Digunakan untuk melihat apakah data layak digunakan (realibel). Apabila cronbach's alpha > 0.60 maka dikatakan realibel.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,637 + 0,334X_1 + 0,470X_2$$

Arti dari angka-angka dalam persamaan diatas adalah :

- a. Nilai konstanta sebesar 6,637 dapat diartikan jika pemberian insentif dan lingkungan kerja diasumsikan (0), maka semangat kerja karyawan sebesar 6,637.
- b. Nilai koefisien regresi variabel pemberian insentif sebesar 0.334 dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan pemberian insentif sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0.334 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0.470 dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0.470 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap tetap.

Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Nilai Adjusted R square adalah sebesar 0,586 artinya bahwa sumbangan pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar 58,6% sedangkan persentase sisanya 41,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji F (Uji Simultan) dan Uji t (Uji Parsial)

a. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar

57,423 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,11. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Karena lebih besar F_{hitung} dari F_{tabel} maka dapat dikatakan H_0 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, variabel pemberian insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT UTD Creation Packaging Solutions Batam. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 yaitu "Diduga adanya pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan" diterima.

b. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji variabel bebas dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji t Pemberian Insentif terhadap Semangat Kerja diperoleh hasil ($4,262 > 1.6632$). $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka pemberian insentif berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT UTD Creation Packaging Solutions Batam, sehingga Hipotesis 2 yaitu "Diduga pemberian insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT UTD Creation Packaging Solutions Batam" diterima.
- 2) Hasil uji t Lingkungan kKerja terhadap Semangat Kerja diperoleh hasil ($4.970 > 1.6632$). $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT UTD Creation Packaging Solutions Batam, sehingga hipotesis 3 yaitu "Diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT UTD Creation Packaging Solutions Batam" diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT UTD Creation Packaging Solutions Batam dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum, pemberian insentif yang dilakukan oleh PT UTD Creation Packaging Solutions Batam sudah berjalan sesuai dengan harapan dan keinginan karyawan yang berprestasi. Perusahaan telah melakukan pemberian bonus sesuai dengan hasil kerja karyawan, cuti sakit, jaminan kesehatan gratis, promosi jabatan, pujian dan ucapan terima kasih kepada karyawan.
2. Penciptaan lingkungan kerja bagi karyawan di PT UTD Creation Packaging Solutions Batam sudah berjalan dengan kondusif. Terlihat dari kemampuan pimpinan menciptakan ruang kerja yang aman dan nyaman, menyediakan fasilitas dan peralatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan serta tercipta hubungan kerja yang baik dengan atasan dan sesama karyawan.
3. Hipotesis 1 (H1) diterima. Pemberian insentif dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT UTD Creation Packaging Solutions Batam. Artinya, semakin baik pelaksanaan pemberian insentif dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT UTD Creation Packaging Solutions Batam. Hipotesis 2 (H2) juga diterima. Pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT UTD Creation Packaging

Solutions Batam. Artinya, semakin baik pelaksanaan pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan maka, semangat kerja karyawan akan semakin meningkat. Dan hipotesis 3 (H3) diterima. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT UTD Creation Packaging Solutions Batam. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang ada perusahaan maka, semangat kerja karyawan akan semakin meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa mendatang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan disarankan bagi perusahaan agar pemberian insentif terutama insentif material lebih diperhatikan lagi misalnya, dengan cara tepat waktu dalam memberikan bonus dan besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan yang berprestasi. Serta memperhatikan lingkungan kerja pada PT UTD Creation Packaging Solutions Batam, terutama lingkungan kerja non fisik dengan cara mengadakan liburan bersama atau outbound untuk mempererat hubungan kerja karyawan dengan pimpinan maupun antar karyawan. Langkah ini diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT UTD Creation Packaging Solutions Batam.

2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan memiliki tingkat kompleksitas responden yang tinggi, karena semakin besar jumlah dan tingkat kompleksitasnya maka nilai statistik penelitian akan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2006. Hubungan Lingkungan Kerja dan Gaji terhadap Motivasi Kerja pada PT. Pasific Medan Industri (Palmino) Mabar Medan. Medan: Laporan Kegiatan Unimed
- Annisa, Noor. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. E-Journal Administrasi Negara. Vol 3(5): 1452-1463
- Atmaja, S. 2014. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Marketing Pada PT. Federal International Finance Pekanbaru. Jom FISIP. Vol 1(2): 1-9.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gorda. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Denpasar: Widya Kriya Gematama
- Hariandja, Marihot Tua. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Media Sarana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, cetakan Ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara
- Mashudi. Dkk. 2018. Pengaruh Insentif, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Sung Hyun Indonesia Di Pasuruan. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan. Vol 4(1): 1-94
- Murtisaputra, E., & Ratnasari, L. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan Effect of Work Environment, Incentives, Communication and Seniority on Work Spirit of Employees. Dimensi. Vol 7(3): 434-453.
- Nawawi, Hadari. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Cetakan Keenam, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex. S. 2010. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pasaribu, Panca Dharma. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Jaya Karya Pekanbaru. Jom Fisip. Vol 4(2): 1-9.
- Purnama, C. B., Jamanie, F., & Utomo, H. S. 2019. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Samarinda. E-Journal Pemerintahan Integratif. Vol 7(3): 369-379.
- Ridwan, Sunarto. 2007. "Pengantar Statistika". Jakarta: Alfabeta.
- Sarwoto. 2014. Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Sedarmayanti, 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiarto & Dergibson Siagian. 2006. "Metode Statistika". Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sugiyono, Prof. Dr. 2019. "Metode Penelitian Kuantitatif" Alfabet Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner, dan analisis data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS
- Wahyudi. 2006. Manajemen konflik dalam Organisasi. Bandung: Alfabeta