

SKRIPSI

UPAYA PEMBERIAN KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.SEJAHTERA SUKSES SEJATI

Fajerianoor, Drs.Husnurrofiq¹ , Rizka Zulfikar¹

Email: fajriangabau@gmail.com / No. HP. 085787172951

ABSTRAK

Fajerianoor, 2019, Upaya Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.Sejahtera Sukses Sejati, Pembimbing I : Drs.Husnurrofiq,M.Si Pembimbing II : Rizka Zulfikar,STP, MM

Pemberian kompensasi merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan.keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga,bakat kreativitas perusahaan dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Berdasarkan latar belakang penelitian sebagaimana dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adapun masalah tersebut,Bagaimana kompensasi diberikan kepada karyawan pada PT.Sejahtera sukses sejati. Bagaimana kompensasi sebaiknya dilakukan agar kinerja meningkat pada PT.Sejahtera sukses sejati.

PT.Sejahtera Sukses Sejati memberikan kompensasi memiliki pertimbangan atas dasar kemanusiaan. Bahwa setiap karyawan yang bekerja mendambakan adanya peningkatan harkat dan martabat untuk memiliki pendapatan sesuai dengan tingkat kebutuhannya.

Adapun kompensasi yang harus ditambahkan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan adalah dengan program beasiswa anak karyawan yang berprestasi, perlindungan yang diberikan kepada karyawan PT.Sejahtera Sukses Sejati salah satu asuransi kesehatan,pemberian fasilitas dan rekreasi yang dikelola dengan baik.

Kata Kunci : Kompensasi, dan Kinerja

ABSTRACT

Fajerianoor, 2019, Efforts to Provide Compensation to Improve Employee Performance at PT. Sejahtera Sukses Sejati, Advisor I: Drs.Husnurrofiq, M.Si
Advisor II: Rizka Zulfikar, STP, MM.

Giving compensation is one of the main things that must be considered by the company. The success of a company or organization is determined by the utilization of human resources, namely people who provide energy, corporate creativity and passion for the company and play an important role in the company's operational functions. Based on the research background as stated above, the formulation of the problem in this study is the problem, how compensation is given to employees at PT.Sejahtera a real success. How compensation should be done so that performance increases at PT.Sejahtera true success.

PT. Sejahtera Sukses Sejati provides compensation with consideration on the basis of humanity. That every employee who works longs for an increase in dignity and dignity to have income according to the level of their needs.

The compensation that must be added to improve employee welfare is through scholarship programs for outstanding employee employees, the protection provided to employees of PT. Sejahtera Sukses Sejati is one of the well-managed health insurance, facilities and recreation insurance.

Keywords: Compensation, and Performance

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun juga oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menemukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas perusahaan dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimana majunya teknologi tanpa ditunjang oleh tenaga manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari

manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia khususnya.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu kompensasi bagi karyawan agar mampu bekerja dengan baik dan menambah semangat dalam bekerja. salah satu kompensasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan karyawan antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana 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 kompensasi yang besarnya proposional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, kompensasi sangat diperlukan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan besar pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya karyawan bekerja dengan semaunya tanpa ada kepuasan yang memadai, yaitu sebagaimana diharapkan oleh karyawan tersebut.

Dengan menurunnya kinerja dan semangat kerja karyawan maka kompensasi perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja karyawan dalam meningkatkan hasil produksi perusahaan PT. SEJAHTERA SUKSES SEJATI, pemberian kompensasi kepada karyawan berdasarkan tingkat golongan yaitu golongan pendidikan, semua kompensasi

itu diperhitungkan dengan sesuai masa kerja dan pembayaran dilakukan setiap bulan bersama-sama dengan pembayaran gaji.

Berdasarkan pertimbangan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“UPAYA PEMBERIAN KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.SEJAHTERA SUKSES SEJATI”**

METODE

1.5.1 Jenis penelitian

Jenis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yaitu penelitian ini menafsirkan dan menguraikan data yang bersangkutan dengan situasi yang sedang terjadi, serta sikap pandangan yang terjadi didalam suatu perusahaan. Dalam hal ini adalah upaya pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan meningkat pada PT.Sejahtera sukses sejati.

1.5.2 Jenis dan sumber data

A. Jenis data terdiri dari

- Data Primer yaitu data yang didapatkan dari hasil wawancara dan observasi pada perusahaan PT.Sejahtera sukses sejati data berupa pemberian kompensasi baik berupa materi maupun non materi, kinerja karyawan baik berupa daftar hadir karyawan, dan berbagai macam data yang didapat dari hasil wawancara dan observasi.
- B. Data Sekunder yaitu data tambahan yang diperoleh dari hasil documenter baik dalam bentuk data jumlah tenaga kerja, gaji/tunjangan karyawan dan data lainnya yang dianggap relevan dengan penelitian.

C. Sumber data yaitu data yang penulis kumpulkan dari PT.Sejahtera sukses sejati

1.5.3 Teknik pengumpulan data

A. *library research*(studi kepustakaan)

metode pengumpulan data dengan cara membaca literature-literature untuk mengetahui lebih mendalam mengenai teori-teori yang berhubungan dengan penulisan ini.

B. *Fielded research* (riset lapangan)

Fielded research yaitu suatu metode pengumpulan data yang dilakukan ditempat objek penelitian, untuk melakukan field research digunakan beberapa cara yaitu :

C. Observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung pada objek penelitian.

D. Wawancara adalah suatu teknik dengan cara mengadakan interview langsung kepada responden dan Tanya jawab langsung dengan pimpinan perusahaan sebagai pembanding, data tersebut adalah Insentif karyawan baik berupa materi maupun non materi, penempatan karyawan, lingkungan kerja dan rasa aman dimasa depan.

E. Dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data-data tertulis yang ada diperusahaan dan data tersebut mempunyai hubungan yang erat dengan penelitian, data yang diperoleh berupa data jumlah tenaga kerja dan gaji/tunjangan karyawan.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan yaitu dengan cara menganalisis data dan keterangan yang diperoleh di lapangan secara langsung kemudian dianalisis menggunakan dasar-dasar yang didapat dari riset kepustakaan kemudian hasilnya berupa suatu karangan dalam bentuk skripsi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara mengenai upaya pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Sukses Sejati, sangatlah membantu karyawan dan kompensasi yang diberikan baik berupa kompensasi finansial (bayaran pokok, dan bayaran insentif) dan non finansial (asuransi kesehatan, asuransi tenaga kerja dan asuransi hari tua). Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan itu berbeda-beda baik dari segi gaji dan bonus sesuai dengan keahlian dan pekerjaan mereka.

Tujuan pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak seperti :

➤ Bagi PT. Sejahtera Sukses Sejati :

Mempertahan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan, waktu, dan penjualan yang meningkat.

➤ Bagi karyawan

Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji.

4.1.1 Kompensasi pada karyawan

Setiap perusahaan pasti mempunyai sistem kompensasi, begitu juga dengan PT. Sejahtera Sukses Sejati, dari penelitian dapat diuraikan sistem kompensasi yang diterapkan PT. Sejahtera Sukses Sejati kepada karyawan. Perusahaan menyadari bahwa keadilan, kelayakan, dan besarnya, kompensasi yang berlaku

pada perusahaan akan banyak menarik minat para tenaga kerja yang potensi untuk bergabung atau bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Permasalahannya adalah bagaimana perusahaan mengupayakan agar karyawan bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi. Sebab perusahaan harus mempunyai sistem kompensasi yang baik agar bisa, meningkatkan kinerja para karyawannya.

PT.Sejahtera Sukses Sejati memberikan kompensasi memiliki pertimbangan atas dasar kemanusiaan. Bahwa setiap karyawan yang bekerja mendambakan adanya peningkatan harkat dan martabat untuk memiliki pendapatan sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Atas dasar kesejahteraan yang adil dan merata bahwa didalam bekerja atau beraktivitas, setiap karyawan memiliki hak dan kewajiban yang sama untuk hidup yang lebih baik.

4.1.2 Kebijakan kompensasi PT. Sejahtera Sukses Sejati

Sistem kompensasi yang efektif salah satunya menuntut adanya sistem kompensasi yang seimbang antara kompensasi financial dan non financial. Merumuskan kompensasi non financial yang baik memang tidak mudah, karena sifatnya yang tidak berwujud dan masalah subjektivitas bagi penerimanya. Kompensasi non financial ini penting karena terkait dengan dengan salah satu isu bahwa mengikuti pentingnya keseimbangan antara hidup dan bekerja dan menyadari keragaman kebutuhan siklus hidup pada karyawan.

4.1.3 Data karyawan berdasarkan usia.

Tabel 2

Data karyawan berdasarkan usia

No	Tingkat Umur Karyawan	Jumlah	%
1	Umur 19 s/d 25	50	56,81%
2	Umur 26 s/d 40	38	43,19%
Jumlah		88	100%

Sumber PT. Sejahtera Sukses Sejati

Tabel 4 karyawan dengan umur 19 sampai dengan 25 tahun berjumlah 50 orang, sedangkan umur 26 sampai dengan 40 tahun berjumlah 38 orang.

4.1.4 Jumlah karyawan berdasarkan pendidikan

Tabel 3

Data karyawan berdasarkan pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah	%
1	SMA	71	80,69%
2	D3	10	11,36%
3	S1	5	5,68%
4	S2	2	2,27%
JUMLAH		88	100%

Sumber PT.Sejahtera Sukses Sejati

Data karyawan berdasarkan pendidikan SMA dengan jumlah 71 orang, D3 10 orang, S1 5 orang dan S2 dengan jumlah 2 orang.

4.1.5 Jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4

Jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin

No	Karyawan berdasarkan jenis kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	70
2	Perempuan	18
Jumlah		

Sumber PT.Sejahtera Sukses Sejati

Jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 70 orang, sedangkan perempuan berjumlah 18 orang.



Gambar 3

Poto hasil wawancara bersama supervisor

Sumber poto di ambil langsung oleh peneliti.

Dari hasil wawancara dengan supervisor mengenai kompensasi yang diberikan kepada karyawan adalah baik berupa finansial maupun non finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut.



Gambar 4

Poto wawancara bersama salesman

. Dari hasil wawancara dengan salesman mengenai kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangatlah penting, dari kompensasi lah kinerja seorang karyawan bisa meningkat. Dan dalam hal ini kepuasan yang didapatkan sangatlah puas.



Gambar 5

Foto bersama admin

Sumber foto diambil langsung oleh peneliti.

Dari hasil wawancara dengan admin mengenai hasil tentang kompensasi yang diberikan kepada karyawan itu bermacam-macam bentuknya. Mengenai tentang kepuasan karyawan merasakan puas terhadap adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Bagaimana kompensasi diberikan kepada karyawan pada PT.Sejahtera Sukses Sejati.

Pemberian kompensasi finansial pada PT.Sejahtera Sukses Sejati yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan karyawan terhadap PT.Sejahtera Sukses Sejati dengan tujuan membantu karyawan maupun PT.Sejahtera Sukses Sejati mencapai tujuan keberhasilan dan menjamin keadilan internal dan eksternal.

A. kompensasi langsung PT.Sejahtera Sukses Sejati

- Bayaran pokok

Bayaran pokok atau kompensasi PT.Sejahtera Sukses Sejati yang diterima oleh karyawan diluar bonus, insentif, komisi, dan tunjangan. Dalam hal ini bayaran pokok pada karyawan PT.Sejahtera Sukses Sejati berbeda-beda sesuai dengan jabatan dan pekerjaan.

Gaji diterima karyawan PT.Sejahtera Sukses Sejati tiap bulan. Karyawan manajemen, PT.Sejahtera Sukses Sejati staf perusahaan biasanya menerima gaji yang berbeda sesuai dengan jabatan dan pekerjaan. Rata-rata gaji karyawan PT.Sejahtera Sukses Sejati sesuai UMR 2.600.000, adapun gaji

melebihi UMR disesuaikan dengan jabatan, tanggung jawab, maupun keahlian dari karyawan.

- Bayaran insentif

Tambahan kompensasi diluar gaji pokok yang diberikan PT.Sejahtera Sukses Sejati. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, keuntungan-keuntungan PT.Sejahtera Sukses Sejati. Insentif atau bonus bulanan diberikan karyawan ketika penerimaan gaji. Jumlah insentif juga berbeda dan menyesuaikan keuntungan dan juga pekerjaan yang didapatkan oleh karyawan.

- Upah

Upah merupakan bayaran pokok yang diterima karyawan berdasarkan tariff gaji per jam, atau banyaknya produksi yang dihasilkan, semakin besar upah yang diterima. Upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

B. Kompensasi tidak langsung PT.Sejahtera Sukses Sejati

Kompensasi berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja,), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil bagi wanita) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan,ruang kantor dan tempat paker.

C. Kompensasi non finansial PT.Sejahtera Sukses Sejati

Kompensasi berupa pekerjaan tugas-tugas yang menarik tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman.

4.3 Bagaimana kompensasi sebaiknya dilakukan agar kinerja meningkat pada PT.Sejahtera sukses sejati.

Dari hasil wawancara mengenai kompensasi yang diberikan agar kinerja karyawan meningkat Adapun kompensasi yang harus ditambahkan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan adalah dengan program beasiswa anak karyawan yang berprestasi, perlindungan yang diberikan kepada karyawan PT.Sejahtera Sukses Sejati salah satu asuransi kesehatan, pemberian fasilitas dan rekreasi yang dikelola dengan baik. Pemberian insentif bisa diberikan lebih besar dengan melihat kinerja karyawan yang bersangkutan. Apabila kinerjanya tidak mencapai standart kinerja, maka bayaran insentif bisa dikurangi atau dihapuskan. Adapun tambahan selain itu program perlindungan PT.Sejahtera Sukses Sejati asuransi tenaga kerja dan jaminan hari tua. Tujuan pemberian kompensasi yang diberikan PT.Sejahtera Sukses Sejati untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak seperti :

4.3.1 Bagi PT.Sejahtera Sukses Sejati

- a) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
- b) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.

4.3.2 Bagi karyawan

- a) Meningkatkan motivasi pegawai atau karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi.
- b) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok.

4.4 Implikasi hasil penelitian

Dari hasil penelitian/pengamatan penulis insentif yang di terima karyawan cukup memuaskan. Dari setiap tahun gaji dan juga insentif yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan mengalami peningkatan sesuai undang-undang ketenaga kerjaan. Dalam beberapa tahun ini, tidak adanya keluhan maupun tuntutan gaji yang telah diterima karyawan. Karyawan puas terhadap gaji maupun insentif yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kompensasi yang telah diterapkan oleh PT.Sejahtera Sukses Sejati adalah kompensasi langsung (gaji pokok, dan insentif) dan kompensasi tidak langsung (asuransi kesehatan, tenaga kerja, dan jaminan hari tua).

Kompensasi yang diterapkan oleh PT.Sejahtera Sukses Sejati, sebenarnya sudah cukup baik namun perlu ditingkatkan lagi agar lebih memberikan manfaat untuk perusahaan berupa : Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitas tinggi terhadap perusahaan, meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat, meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik dan meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji.

5.2. Saran

Saran yang dapat diberikan kepada PT.Sejahtera Sukses Sejati untuk kedepannya berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas adalah :

1. Pemberian gaji karyawan tidak melakukan keterlambatan dan tidak ada jenjang yang terlalu tinggi dalam pemberian bonus bulanan sehingga semua kinerja karyawan dapat diharapkan meningkat.
2. Diberikan bonus tambahan maupun sertifikat kepada karyawan yang berprestasi.

REFERENSI

A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan.Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Benny, Usman. 2013. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang Vo. 10 No.1 .
(<https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2754/2552>)
diakses April 2013.

Benny, Usman.2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Syabia.
Media Palembang Vol 13 No. 2.

(<https://jurnal.univpgripalembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2723/2534>) di
akses Juli 2016.

Feriana, Ricca. 2013. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada

PT. Semen Bosowa Maros. Skripsi Tidak diterbitkan. Makasar : Univeraitas Hasanudin

Jonathan, <https://www.maxmanroe.com/pengertian-kompensasi.html> (Diakses tanggal 14 Agustus)

Harsuko, Riniwati. 2011. “Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM”. Malang. UB Press

Isfarnurjaman , <http://malam-pualam.blogspot.co.id/2014/09/pengaruh-insentif-terhadap-kinerja.html> (Diakses tanggal 12 Agustus 2016)

Ilyas.Y, 2001. Kinerja Teori Penilaian & Penelitian. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI,Depok

Kristen Petra Vo. 3 No. 2 (<https://media.neliti.com/media/publications/36466-ID-pengaruh-pemberian-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-kopanitia.pdf>) di akses pada tahun 2015.

Leonardo, Edrick. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Kopanitia. Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas

Mahesa, D. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java). Skripsi Universitas Diponegoro: Semarang.

Moeheriono, 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia.Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Hasibuan, H. Malayu S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.

Noto Atmodjo, Soekidjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-2, Penerbit Reneka

- Cipta, Jakarta.
- Sedarmayanti.(2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima). Bandung : PT. Refika Aditama
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Yogyakarta : Andi
- Wasisto, Edi. 2014. *Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai stie adi unggul bhirawasurakarta*. Jurnal ADVANCE Edisi Pebruari 2014
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.