

# **ANALISIS KEBIJAKAN PEMBERIAN INSENTIF DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PDAM BANDARMASIH KOTA BANJARMASIN**

Riska Agustin<sup>1</sup>, Kurniaty<sup>2</sup>, Berta Lestari<sup>3</sup>  
Email : [r\\_banjarmasin2@rabbani.co.id](mailto:r_banjarmasin2@rabbani.co.id)

Fakultas Ekonomi  
Program Studi Manajemen  
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

## **ABSTRAK**

PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin merupakan perusahaan yang bertugas memberikan pelayanan umum atau jasa kepada masyarakat dalam penyediaan air bersih, selalu berusaha meningkatkan produktifitas karyawannya dengan cara memberikan insentif terhadap para karyawannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kebijakan pemberian insentif dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja karyawan pada PDAM Bandarmasih kota Banjarmasin

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah suatu studi kasus yaitu mengambil satu objek tertentu. Data yang diperoleh melalui dua sumber, yaitu data sekunder dan data primer. Data primer didapat dengan sistem wawancara langsung dengan salah satu pimpinan perusahaan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin, sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber yang sudah ada pada PDAM Bandarmasih kota Banjarmasin.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin memberikan insentif berupa bonus, pemberian penghargaan serta pemberian pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh besar terhadap produktifitas kerja karyawannya. Untuk itu hendaknya PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin selalu tepat waktu dan memberikan standarisasi yang jelas tentang nominal presentasi bonus terhadap para karyawannya yang mendapatkan uang insentif.

**Kata Kunci : Kebijakan Pemberian Insentif dan Produktifitas Kerja Karyawan**

---

## ***ABSTRACT***

*PDAM Bandarmasih, Banjarmasin City, is a company in charge of providing public services or services to the community in providing clean water, always trying to increase the productivity of its employees by providing incentives for its employees.*

*The purpose of this study was to determine the policy of providing incentives in order to increase employee productivity in PDAM Bandarmasih Banjarmasin*

*The research method used in this research is a case study that is taking one particular object. Data obtained through two sources, namely secondary data and primary data. Primary data were obtained through a direct interview system with one of the leaders of the Banjarmasin City Bandarmasih PDAM, while the secondary data was obtained from sources that already existed in the Banjarmasin City Bandarmasih PDAM.*

*The results of this study indicate that the Banjarmasin City Bandarmasih PDAM provides incentives in the form of bonuses, awards and the provision of education and training has a great influence on the work productivity of its employees. For this reason, PDAM Bandarmasih Banjarmasin should always be on time and provide clear standardization of the nominal presentation of bonuses to its employees who get incentive money.*

**Keywords: Employee Incentive and Productivity Work Policy**

## PENDAHULUAN

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai suatu tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat diperlukan oleh perusahaan manapun untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka diperlukan pula karyawan-karyawan yang mempunyai potensi atau prestasi yang baik guna tercapainya tujuan bersama.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal penting yang harus sangat diperhatikan oleh semua perusahaan. Semangat atau tidaknya suatu karyawan bisa disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Dengan adanya suatu pemberian insentif yang tepat serta kerja yang baik sehingga kedepannya, proses kerja suatu organisasi atau perusahaan bisa berjalan sesuai tujuan yang telah di rencanakan. Meraka seringkali memberikan insentif yang berbeda bagi setiap karyawan yang dianggap kompeten di bidangnya, sehingga pihak perusahaan menyadari bahwa pemberian insentif kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting. Dengan adanya penyusunan sistem insentif yang layak dan adil, karyawan diharapkan akan termotivasi untuk menunjukkan kualitas kerja yang baik dan penuh dengan tanggung jawab. Karyawan juga akan loyal terhadap organisasi dengan mengurai terjadinya perputaran karyawan. Sistem insentif yang baik adalah sistem yang dapat memberikan rasa puas pada karyawannya yang pada gilirannya akan memicu karyawan untuk berperilaku positif dalam meningkatkan kinerjanya, juga fungsi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang terampil, kerja keras, dan berkemampuan tinggi. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan

akan meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan tersebut. Dapat dikemukakan bahwa insentif (*incentive*) merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kondisi pencapaian kinerja atau prestasi kerja karyawan. Dari teori dikemukakan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar upah yang karyawan terima yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atau pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Jadi semakin banyak kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan maka semakin banyak pula yang harus diberikan perusahaan sebagai *reward* kepada karyawan tersebut. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) adalah perusahaan yang mendapat amanah dan peran penting dalam ikut serta meningkatkan kesejahteraan rakyat. Seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 dikatakan bahwa bumi air dan kelayakan alam lainnya dikuasai oleh negara dan digunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat. Air merupakan sumber hajat bagi setiap orang banyak, namun terkadang air yang mengalir tidak semua dapat memenuhi permintaan para penggunaannya. Sebagian masyarakat pengguna air pdam mengeluh karena terkadang air keruh, air yang tidak selalu mengalir, bahkan tidak mengalir sama sekali, dan saluran pipa yang kurang baik menyebabkan terjadinya kebocoran yang pada akhirnya ini akan dibebankan ke pelanggan sehingga tagihan yang dibayar juga tinggi. Melihat kebanyakan keluhan dari masyarakat yang dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap prestasi kerja karyawan. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dalam organisasi. Salah satu indikator manusia yang berkualitas yaitu mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Manusia dalam suatu organisasi yang mempunyai prestasi kerja tinggi akan selalu sadar mengenai

tanggung jawab mereka masing-masing dan selalu berusaha melaksanakan tugas dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapat hasil kerja yang maksimal sebagai tujuan organisasi juga akan lebih *real* untuk dicapai. Pemberian insentif karyawan sangat erat dimana ada hubungan yang positif, tanpa adanya insentif maka sulit untuk memotivasi karyawan untuk bersikap disiplin dalam bekerja tanpa motivasi yang tinggi dari karyawan untuk bekerja mungkin tidak terwujud suatu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Insentif mempunyai hubungan timbal balik dan saling mempengaruhi satu sama lain. Sehingga pemberian insentif yang tepat sasaran memberikan *feedback* kepada karyawan untuk menciptakan kinerja yang baik. Apabila pemberian insentif semakin baik maka akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam tugas.

Berdasarkan teori yang menekankan akan pentingnya insentif dalam sebuah organisasi guna mewujudkan tujuan organisasi dan harapan masyarakat, maka setiap organisasi atau perusahaan harus memperlihatkan prestasi kerja yang optimal baik di perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah demi untuk memperbaiki pencitraannya di mata publik. Yang di kenal oleh masyarakat yang memiliki peranan penting dalam suatu negara yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), yang menjadi objek dalam penelitian PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin. PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin adalah lembaga yang bertugas memberikan pelayanan umum atau jasa kepada masyarakat dalam penyediaan Air Bersih dan sebagai penopang pendapatan untuk membiayai kelangsungan hidup perusahaan dan pembangunan daerah. Oleh karena itu, setiap aktivitas para karyawan aparatur pemerintah akan menentukan dan menjadi gambaran akan prestasi sebuah daerah atau pun negara.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka penulis tertarik memilih judul “**Analisis**

## **Kebijakan Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin”**

### **METODE PENELITIAN**

Untuk mempermudah dalam menganalisa pembahasan pada rencana penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data berbagai analisis untuk menjadikan dalam suatu skripsi. Data yang digunakan yaitu bersumber dari primer dan data sekunder adapun metode yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1) *Library Research* (penelitian pustaka)

Yaitu penelitian yang bersifat teoritis dengan mempelajari buku-buku yang erat dengan kaitannya masalah-masalah yang sedang penulis bahas dalam hal ini.

2) *Field Research* (penelitian lapangan)

Yaitu penelitian langsung turun lapangan yang dijadikan sebagai objek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan yang berhubungan dengan masalah-masalah yang penulis bahas dalam skripsi ini.

Pada penelitian lapangan ada tiga cara yang digunakan sebagai berikut:

1) *Observasi* merupakan pengumpulan data yang digunakan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.

2) *Wawancara* merupakan turun langsung lapangan untuk mendapatkan informasi-informasi yang akurat dan faktual dengan teknik wawancara langsung.

3) *Analisis data* merupakan keterangan yang didapat dari hasil yang dikumpulkan, kemudian dianalisis berdasarkan teoritis dan penelitian keputusan.

### **Jenis dan Sumber Data**

1) *Jenis kualitatif*

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis deskriptif dengan

pendekatan dimana penelitian ini mencoba mempelajari dan mengkaji peristiwa-peristiwa serta fenomena yang terjadi di lapangan kemudian dianalisis lalu diambil satu kesimpulan.

#### 2) Jenis Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini diantaranya data hasil observasi langsung ke perusahaan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin.

#### 3) Sumber Data Sekunder

Penggunaan data sekunder yaitu sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapatkan dari artikel, internet dan dokumen-dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

### **HASIL PENELITIAN**

#### 1) Pandangan pimpinan terhadap pemberian insentif

Sangat penting, karena insentif mampu meningkatkan produktivitas karyawan dengan adanya insentif mereka lebih terdorong dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan cepat dan tepat.

#### 2) Karyawan yang berhak mendapatkan insentif

Karyawan yang memiliki keunggulan yang lebih dibanding karyawan yang lainnya, seperti karyawan yang melakukan lembur sampai malam hari, kemudian jika karyawan tidak pernah telat masuk kerja selama satu bulan penuh maka berhak mendapatkan insentif selain itu, insentif juga berlaku untuk karyawan yang bekerja dihari libur dan karyawan yang berprestasi, karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan yang lainnya maka dia akan mendapatkan insentif yang lebih dibanding karyawan lain.

#### 3) Pemberian insentif yang diberikan perusahaan

4) Insentif yang berlaku didalam perusahaan ini adalah berupa bonus, komisi, jaminan hari tua, serta pemberian

promosi jabatan Pembedaan pemberian insentif

Pemberian insentif dibedakan menjadi beberapa pemberian, yang pertama pemberian insentif kepada karyawan atas hasil kerja kerasnya dan prestasi ditempat kerja kemudian pemberian insentif kepada semua pegawai perusahaan sesuai dengan kriteria pembayaran dan syarat yang telah ditentukan perusahaan

### **PEMBAHASAN**

Sebagaimana yang dikemukakan pada bagian sebelumnya bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena insentif merupakan salah satu bentuk perhatian pihak perusahaan yang bisa memberikan dorongan positif untuk karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerjanya yang otomatis memiliki dampak terhadap eksistensi, keberlangsungan serta kemajuan perusahaan.

Dalam proses pencapaian suatu tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan atau tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting sebagai pelaksana kegiatan operasional. Pemberian insentif merupakan sarana agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya insentif yang sesuai maka kinerja atau produktivitas kerja yang mereka hasilkan pun juga akan meningkat. Sebab tidak dipungkiri bahwa setiap pekerja (karyawan) mempunyai motif tertentu seperti pemenuhan kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan bersosial, dan kebutuhan egoistik pada saat mereka bekerja untuk perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin, merupakan Daerah yang mengembangkan usaha dibidang pelayanan air bersih yang memenuhi syarat kesehatan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, merupakan perusahaan layanan masyarakat atau sering pula diistilahkan dengan *Agent of Development*. Oleh karena itu PDAM Bandarmasih Kota

Banjarmasin dalam melakukan kegiatannya terhadap melaksanakan produktivitasnya secara efisien, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijakan pemberian kompensasi atau insentif kepada karyawan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin menurut surat keputusan berdasarkan tingkat golongan yaitu golongan pendidikan A1 mencakup pendidikan SD, B1 mencakup golongan SLTP dan SLTA, dan golongan C1 Mencakup pendidikan Diploma dan sarjana. Semua insentif itu diperhitungkan sesuai masa kerja dan golongan dengan diperhitungkan 30% dari gaji pokok dan pembayaran insentif diberikan kepada karyawan setiap bulan bersama-sama dengan pembayaran gaji.

Berdasarkan surat keputusan kompensasi yang ada saat ini dinilai tidak ada perbedaan antara pegawai yang benar-benar kerja keras, berketerampilan tinggi, kompeten dan profesional sehingga kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan karena sistem insentif yang didasarkan pada golongan pendidikan, sehingga pegawai yang memiliki golongan sama akan menerima insentif atau kompensasi yang sama meskipun antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya memiliki keterampilan, kompetensi dan profesionalitas yang jauh berbeda, ini mengakibatkan pemberian insentif yang tidak ada perbedaan dapat mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian pada PDAM Bandarmasih kota Banjarmasin terlihat bahwa pemberian insentif berupa bonus, penghargaan dan pendidikan serta pelatihan kepada karyawan ternyata dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi.

Insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan pada perusahaan (Mangkunegara, 2001:89).

Variabel insentif yang diberikan pada PDAM Bandarmasih, berdasarkan

hasil penelitian yang peneliti lakukan ialah berupa tunjangan pemberian jabatan, kegiatan, komunikasi, perumahan, instalasi, kesekretariat, pelaksana, transport, makam air minum, beras dan natura bagi pejabat struktural dan karyawan-karyawati PDAM Bandarmasih seperti dalam lampiran Surat Keputusan.

1) Tunjangan kegiatan, pelaksanaan, Makan dan Transport diberikan berdasarkan ketaatan atau kedisiplinan memenuhi ketentuan yang berlaku dan kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada pejabat struktural dan karyawan.

2) Tunjangan Beras diberikan dengan ketentuan:

(1) Kepada karyawan beserta keluarga yang ditanggung sesuai jumlah daftar tanggungan keluarga.

(2) Bagi karyawan dimana suami ataupun istrinya bekerja maupun pensiun yang mendapatkan penghasilan tidak mendapatkan tunjangan beras, hanya diberikan kepada karyawan yang bersangkutan dan anak.

3) Tunjangan instalasi diberikan khusus untuk Departemen produksi

4) Tunjangan kesekretariat diberikan khusus untuk staf yang bertugas sebagai sekretaris Direksi dan sekretaris Dewan pengawas dengan ketentuan upah lembur pada hari kerja tidak diberikan.

5) Pemberian penghargaan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan pada PDAM Bandarmasih insentif yang diberikan dalam bentuk penghargaan seperti piagam dan sertifikat. Pemberian penghargaan diberikan perusahaan kepada karyawan sejak tahun 2005. Pemberian insentif harus dilakukan terutama dalam hal perhatian dan penghargaan yang harus diterima oleh karyawan pada PDAM Bandarmasih dalam pemberian insentif berupa piagam dan sertifikat maupun perhatian sudah dilakukan.

6) Pemberian pendidikan dan pelatihan

PDAM Bandarmasih juga memberikan pendidikan dan pelatihan untuk semua karyawan sesuai dengan bidangnya, pendidikan dan pelatihan dilakukan per 6 bulan sekali hanya untuk beberapa divisi, belum ada jadwal rutin yang disediakan oleh PDAM Bandarmasih agar semua karyawan dapat mengikuti pelatihan khusus. Pendidikan dan pelatihan diberikan kepada karyawan berdasarkan keahlian yang dimiliki seperti akuntan, service, admin serta pemasaran. Walaupun pelatihan eksternal sudah sering dilakukan namun pada kenyataannya PDAM Bandarmasih masih jarang melakukan pembinaan pendidikan dan pelatihan secara internal kepada karyawan sebagai tindak lanjut dari pengiriman karyawan dengan mengikuti pendidikan dan latihan eksternal. Variabel produktivitas yang terdapat pada PDAM Bandarmasih antara lain :

1) Kualitas

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maka setiap perusahaan akan bersaing dalam hal mengenai kualitas seperti kualitas peningkatkan sumber daya manusia, kualitas yang dihasilkan perusahaan memiliki latar belakang yang tidak sama dari segi pendidikan dan keahlian yang dimiliki karyawan sehingga menghasilkan kualitas yang berbeda-beda. Tingkat yang banyak pada PDAM Bandarmasih adalah lulusan D3 dan S1 untuk pekerja kantornya dan lulusan SMA sederajat untuk pekerja lapangan.

Peningkatan sumber daya manusia menjadi suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama antara karyawan dan pimpinan untuk mencari nilai tambah agar perusahaan dapat menghadapi berbagai macam tantangan. Peranan tenaga kerja memiliki arti yang sangat penting dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Hal ini dikarenakan jika tidak ada tenaga kerja maka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan maka dari itu tenaga kerja menjadi pelaksanaan dari aktivitas yang senantiasa diharapkan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal

2) Kehadiran

Tenaga kerja menjadi faktor yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja sehingga kehadiran para karyawan menentukan kualitas yang dihasilkan PDAM Bandarmasih. Banyak tidaknya yang tidak masuk kerja mencerminkan bagaimana kedisiplinan para karyawan dalam perusahaan tersebut. Karyawan yang tidak bekerja memiliki alasan yang bermacam-macam seperti sakit, izin dan tanpa kabar.

Tingginya tingkat ketidakhadiran akan merugikan perusahaan. Kerugian terjadi karena jadwal kerja terpaksa dilakukannya lembur dan jaminan sosial juga masih dibagikan. Karena itu, Perusahaan harus menekankan tingkat absensi yang tinggi bila menginginkan tujuan perusahaan tercapai secara maksimal.

Pada PDAM Bandarmasih berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa persoalan kehadiran karyawan merupakan masalah serius yang dihadapi perusahaan apabila tidak segera dilakukan penanganannya secara intensif dalam masa 1 tahun kerja terdapat 1.779 jam kerja dari 9.184 jam kerja dalam 1 tahun, karyawan PDAM Bandarmasih yang murni tidak masuk kerja dengan berbagai alasan kebanyakan tanpa alasan yang jelas. Disamping itu juga terdapat banyaknya karyawan yang keluar pada saat jam kerja. Kondisi ini terjadi karena pihak perusahaan tidak melakukan pengawasan secara tepat dan peraturan yang sudah dibuat tidak dijalankan dengan benar sehingga pada akhirnya akan merugikan pihak perusahaan, karena perusahaan akan mengalami kekurangan tenaga kerja yang akan membuat kualitas pelayanan menjadi menurun dan tidak maksimal karena pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya.

## **PENUTUP**

Insentif adalah suatu penghargaan yang diberikan oleh pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan kata lain pemberian

insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi terhadap karyawan kepada perusahaan. Dari hasil penelitian pada PDAM Bandarmasih terlihat dengan diberikannya insentif oleh manajer terhadap karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dan membuat karyawan rajin bekerja.

Perusahaan perlu memberi peraturan yang sifatnya tertulis agar karyawannya dapat disiplin karena dengan adanya kedisiplinan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta memberikan suasana bekerja yang nyaman agar karyawannya betah dalam melakukan pekerjaannya. Insentif yang diberikan kepada karyawan harus tepat waktu agar karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya dan memberikan jaminan uang kesehatan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Haminati Sharikha, Aan permana, 2112. *“Pengaruh pemberian Insentif terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah”* Diakses September 2012.

Malaya SP Hasibuan, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit PT. Toko Gunung agung Jakarta.

Mondy,R. Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku1 & 2, Jakarta : Penerbit Erlangga.

Primbada, Bangkit, 2012 *“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB BUMU PETERA 1921 Kantor Cabang Kayutangi Malang)*, skripsi Siaskes September 2012.

Robert L, Maltis & Jhon H. Lacson 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bisnis, Manajemen, Keuangan, dan SDM). Edisi 9, Jakarta: Salemba Siagian, Sondang P 2002, *Kiat Meningkatkan Prestasi Kerja Jakarta :* Rineka Cipta.

Handoko, T.Hani S.P 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*, Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi

Hasibuan. Melayu S.P 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cekatan ke-2. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Handoko, Danang leo (2012). *Kompensasi*, <http://danang-leo-handoko.logspot.com/2012/01/kompensasi.html>, (diakses januari 2012)