

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PG. MADUKISMO YOGYAKARTA

THE INFLUENCE OF GRANTING INCENTIVES AND EMPLOYEES' COMPETENCE ON EMPLOYEES' PERFORMANCE OF PG. MADUKISMO YOGYAKARTA

Oleh : **Fahrul Budi Santoso**

Prodi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta
fahrulbudisantoso@gmail.com

Farlianto, MBA

Dosen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo, (2) Pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo, (3) Pengaruh insentif dan kompetensi karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikan 5% menemukan bahwa: (1) Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo sebesar 0,384, (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo sebesar 0,332, (3) Insentif dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo, dengan ΔR^2 insentif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo sebesar 0,216.

Kata kunci: Insentif, Kompetensi, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to know the: (1) Influence of granting incentives on performance of employees PG. Madukismo, (2) the influence of employees' competence on performance of PG. Madukismo employees, (3) the influence of incentives and the competence of employees simultaneously on employees' performance in PG. Madukismo. Analytical techniques used were simple and linear regression double test. Research results in significant 5% levels found that: (1) the granting of incentives showed positive and significant effect on performance of employees of Madukismo by 0.384. PG. Madukismo, (2) the competence showed a positive significant effect on performance of employees PG. Madukismo by 0.332, (3) incentives and competence gave positive and significant effect on employees' performance PG. Madukismo ΔR^2 , with incentives and employee competence on performance of PG. Madukismo by 0.216.

Keywords: Competences, Incentives, Employee

PENDAHULUAN

PG. Madukismo merupakan sebuah pabrik dan perusahaan yang bergerak pada sektor pengolahan tanaman tebu yang nantinya akan menjadi gula pasir, kemudian perusahaan ini juga bergerak pada produksi sepritus dan alkohol. Untuk menjalankan aktivitasnya PG. Madukismo memerlukan tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan prestasi kerja yang tinggi sesuai dengan bidang kerja dari masing-masing karyawan, sehingga hasil dari produksi juga semakin meningkat. Namun pada saat ini hasil produksi dari PG. Madukismo mengalami penurunan yang diakibatkan oleh turunnya kinerja karyawan, dan dengan adanya persaingan yang semakin ketat dalam hal perdagangan, tentunya dalam hal ini PG. Madukismo harus mempertahankan kualitas produk yang dihasilkan agar tidak kalah bersaing dengan produk lain. Untuk mengatasi kinerja karyawan yang semakin menurun, yang mengakibatkan turunnya hasil produksi tentunya PG. Madukismo harus bisa melihat kompetensi karyawan dalam segala hal dan memberikan insentif seperti bonus

bulanan dan bonus akhir tahun terhadap karyawan yang memiliki kinerja baik.

Kemudian dari hasil observasi awal yang dilakukan melalui angket *pra-survey* terhadap 25 karyawan PG. Madukismo, peneliti mendapatkan beberapa jawaban tentang permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: fasilitas pendukung yang diberikan perusahaan kepada karyawan (20%), kompetensi karyawan (32%), target kerja (12%) dan insentif (36%). Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
Masalah yang Terjadi di PG.Madukismo

No	Masalah Yang Terjadi	Jumlah Responden	Persentase
1	Fasilitas yang diberikan perusahaan	5	20%
2	Kompetensi karyawan	8	32%
3	Target kerja	3	12%
4	Insentif	9	36%

Sumber: Observasi dengan 25 karyawan di PG. Madukismo

Dapat disimpulkan bahwa masalah yang paling kompleks di PG. Madukismo adalah insentif dan kompetensi karyawan, PG. Madukismo merupakan perusahaan yang besar memiliki banyak karyawan. Namun dari hasil diskusi dan tanya jawab dengan beberapa karyawan, diperoleh fakta bahwa sebagian karyawan mengeluhkan insentif yang mereka terima belum cukup sangat kurang untuk memenuhi kebutuhan. Efek dari harga BBM yang naik, membuat semua kebutuhan pokok meningkat. Masalahnya adalah kenaikan harga pokok tidak diimbangi dengan naiknya pendapatan mereka. Dari masalah tersebut, Insentif merupakan faktor yang harus diperhatikan serius oleh manajemen perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan tidak berjalan dengan baik, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja bagus, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk *recruitment* karyawan.

Selain masalah yang berhubungan dengan insentif, terdapat pula masalah terkait yaitu kompetensi karyawan di PG. Madukismo. Masalah tersebut diidentifikasi dari beberapa diskusi dan tanya jawab dengan beberapa karyawan, menunjukkan bahwa rata-rata pegawai di pabrik gula madukismo berpendidikan akhir yang dikatakan rendah yaitu SMP,

hal tersebut ditunjukkan dengan kemampuan karyawan yang hanya menguasai satu keahlian saja, misalkan karyawan bagian produksi apabila diminta untuk mengerjakan pekerjaan lainnya akan mengalami kesulitan dan memerlukan pelatihan terlebih dahulu. Lebih fatal lagi adalah ketika salah satu diantara karyawan kurang memahami *job description*-nya, karyawan tersebut menjadi enggan untuk menanyakan kembali pada *supervisor*, karena mereka merasa canggung untuk menanyakannya kembali.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan Prawirosentono (1999). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, diantaranya adalah pemberian insentif dan kompetensi karyawan (Rivai, 2010). Menurut Panggabean (2004) Insentif adalah penghargaan yang di berikan secara adil karena usaha dan tanggung jawab karyawan serta untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil

dalam pemberian kompensasi. Insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada mereka justru bekerja semaunya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu adalah kompetensi, Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda, ini harus dibedakan dalam atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan (Dharma, 2013). Kompetensi menurut Sutrisno (2012) adalah kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Selanjutnya menurut Dessler (2004) menyatakan bahwa kompetensi kerja adalah mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan kepribadian (*attitude*) individu yang secara langsung berpengaruh pada kinerja karyawan.

Pada penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Zaputri,

dkk (2013) yang berjudul “Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dari insentif baik material maupun non material terhadap kinerja karyawan, dan disimpulkan bahwa semakin besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat pula. Penelitian oleh Lisnawati (2014) dengan penelitian “Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”. Hubungan antara variabel komunikasi (X_1) Kompetensi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang erat. Nilai (ΔR^2) sebesar 0.704 berarti 70,4% kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh variabel bebas (Komunikasi dan variabel Kompetensi Kerja). Sedangkan sisanya 29,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penelitian yang akan diajukan adalah “**Pengaruh Pemberian Insentif dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan**”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk sebagai penelitian asosiatif. Penelitian ini mencari hubungan atau pengaruh sebab-akibat, antara variabel bebas (X) insentif, (X) kompetensi terhadap variabel terikat (Y) kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PG. Madukismo pada bulan November sampai Desember 2015. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan-karyawan tetap di PG. Madukismo, dengan mengambil sampel 130 karyawan tetap di PG. Madukismo yaitu divisi SDM dan umum.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan analisis data secara kuantitatif. Dalam penelitian survei, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner.

Uji validitas Instrumen kuesioner diuji menggunakan CFA dengan tingkat signifikan *KMO and Bartlet's* disyaratkan harus lebih dari 0,5 yang meliputi *convergent validity* dan *divergent validity* (Champbell dan Fiske, 1959). Sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Croanbach Alpha* disyaratkan harus lebih dari 0,7. Data yang terkumpul kemudian dilakukan uji prasyarat analisis (uji asumsi klasik). Uji hipotesis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda.

Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan kriteria penilaian angket

kuesioner dengan kriteria penilaian angket menggunakan skala *Likert*. Jumlah pertanyaan dalam kuesioner adalah sebanyak 18 item pertanyaan. Variabel kinerja karyawan sebanyak 4 item dari Zaputri (2013). Variabel insentif 4 item diambil dari Zaputri (2013). Variabel kompetensi 10 item diambil dari Gordon dalam Sutrisno (2011). Nilai *cronbach alpha* kinerja karyawan 0,907, *cronbach alpha* insentif 0,701, *cronbach alpha* kompetensi 0,960. AVE dari insentif 0,727, kompetensi 0,839, kinerja karyawan 0,765 adalah lebih dari 0,5. Oleh sebab itu konsistensi internal konstruk dapat diterima.

Nilai *discriminant validity* < 0.85 (0.727, 0.839, 0.765) sesuai dengan Campell dan Fiske (1981). Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil menunjukkan data berdistribusi normal, linier, dan tidak terjadi multikolinieritas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 15,4% dan laki-laki sebanyak 84,6%. Mayoritas responden pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 86 responden (66,1%). Lama

bekerja di PG. Madukismo antara 10 tahun sampai 30 tahun.

Dari deskripsi kategori variabel insentif terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel insentif dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 79 responden (60,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan di PG. Madukismo merasa cukup puas dengan adanya pemberian insentif di perusahaan.

Dari deskripsi kategori kompetensi terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel kompetensi dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 85 responden (65,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa puas dengan adanya perusahaan menilai karyawan dari kompetensi kinerja karyawan di PG. Madukismo, walaupun belum maksimal karena masih ada yang menilai dalam kategori sedang.

Dari deskripsi kategori kinerja karyawan terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel kinerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 94 responden (72,3%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja dalam kategori sedang sebanyak 36 responden (27,7%), dan tidak ada responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja dalam kategori rendah (0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa

kinerjanya semakin membaik seiring dengan adanya insentif dan kompetensi karyawan pada saat bekerja di PG. Madukismo.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo. Hal ini dapat dibuktikan dengan (β) 0,384 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi insentif untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,142**. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor, diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator insentif material, yang menunjukkan bahwa perusahaan selalu memberikan insentif dalam bentuk uang sesuai dengan kinerja karyawan.

Skor terendah terdapat pada indikator insentif non material. Hal ini menunjukkan bahwa PG. Madukismo masih kurang obyektif dalam hal memberikan penghargaan untuk karyawan dalam bentuk jaminan sosial, memberikan piagam penghargaan, pemberian promosi jabatan atau kenaikan pangkat, pemberian pujian atau tulisan dan tidak dalam bentuk uang. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaputri,dkk (2010) yang menganalisis pengaruh insentif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disimpulkan bahwa semakin besar insentif yang diberikan

kepada karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat pula.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo. Hal ini dapat dibuktikan dengan (β) 0,332 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi kompetensi untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,107**. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo dapat dijelaskan dengan beberapa faktor.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator pengetahuan dan sikap dari kompetensi karyawan. PG. Madukismo melihat pengetahuan dan sikap karyawan pada awal masa kerja karyawan setelah diterima sebagai pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa isi dari kompetensi karyawan PG. Madukismo sesuai dengan bidang kerja karyawan sehingga memenuhi kemampuan karyawan. Skor terendah terdapat pada item pemahaman. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan PG. Madukismo dalam hal pemahaman masih kurang, karyawan dalam melaksanakan tugasnya belum mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisnawati (2014)

dengan penelitian “Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”. Hubungan antar variabel komunikasi (X_1) Kompetensi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang erat. Nilai R^2 sebesar 0.704 berarti 70,4% kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh variabel bebas (Komunikasi dan variabel Kompetensi kerja). Sedangkan sisanya 29,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lain sebagainya.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah insentif dan kompetensi dalam penelitian ini secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan insentif sebesar (β) 0,341 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kompetensi (β) 0,280 (** $p < 0.01$; $p = 0,001$) berpengaruh positif dengan kinerja karyawan, dengan kontribusi insentif dan kompetensi untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,216** atau sebesar 21,6%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa insentif dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PG. Madukismo.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier yang telah membuktikan hipotesis pertama. Jika perusahaan memberikan insentif secara adil dan sesuai maka akan mendorong karyawan untuk lebih giat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, mereka akan lebih disiplin karena para karyawan merasa kinerjanya dinilai oleh perusahaan. Apabila karyawan giat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu maka akan meningkatkan kinerja perusahaan karena karyawan menjadi lebih produktif.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier yang telah membuktikan hipotesis kedua. Jadi ketika karyawan PG. Madukismo memiliki kompetensi yang tinggi cenderung nyaman dan cepat dalam menjalankan pekerjaannya karena pekerjaan yang

akan mereka kerjakan sudah bisa mereka jalankan dengan baik sesuai kemampuan mereka.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo. Pemberian insentif akan menjadikan karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja. Selain itu karyawan terdorong untuk mengembangkan kemampuan serta pengetahuannya dari kompetensi yang dimiliki, agar mendapatkan insentif yang tinggi dari perusahaan. Berkembangnya kemampuan dan pengetahuan karyawan ini kemudian akan memberikan dampak yang positif dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian insentif dan kompetensi dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 21,6% dan sisanya 79,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Dari hasil penelitian, dapat dilihat bahwa karyawan memberi nilai pada kuesioner insentif non

material dengan jumlah yang paling rendah, yaitu item pemberian bonus selain uang tunai. Seperti pemberian jaminan sosial, piagam penghargaan, pemberian promosi jabatan dan pemberian pujian atau tulisan secara langsung kepada karyawan PG. Madukismo. Dikarenakan insentif non material yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai, maka sebaiknya perusahaan membuat sistem presensi dengan sidik jari untuk melihat kecurangan karyawan. Ketika ada karyawan yang sering tidak berangkat, seharusnya diberi sanksi dan diturunkan jabatannya. Dengan presensi sistem sidik jari karyawan akan lebih disiplin, karyawan PG. Madukismo bekerja lebih giat dan tepat waktu karena kinerjanya dinilai oleh perusahaan. Maka karyawan PG. Madukismo akan merasa senang karena pemberian insentif sudah sesuai dengan kinerjanya.

2. Skor terendah pada kompetensi terdapat di item pemahaman. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan PG. Madukismo dalam pemahaman masih kurang,

karyawan dalam melaksanakan tugasnya belum mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien. Seharusnya pihak perusahaan memberikan penjelasan-penjelasan terlebih dahulu terhadap karyawan tentang pekerjaan yang akan dijalani, maka para karyawan akan lebih jelas dengan pekerjaannya. Apabila pihak perusahaan mengetahui kompetensi yang dimiliki karyawan tentang pemahaman kinerjanya cukup baik, hal ini tentu akan meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya
Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena faktor insentif dan kompetensi berpengaruh sebesar 21,6%, sehingga masih ada 79,4% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan misalnya gaya

kepemimpinan, motivasi,
kompensasi, lingkungan kerja,
dll.

DAFTAR PUSTAKA

Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*.

Yogyakarta:Pustaka Pelajar.

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

[http://repository.usu.ac.id/xmlui/handle/123456789/3/browse?value=Lisnawati 2C+Vivi&type=author](http://repository.usu.ac.id/xmlui/handle/123456789/3/browse?value=Lisnawati%20C+Vivi&type=author) diunduh pada tanggal 20 November 2015, pukul 20.41 WIB.

[https://gudeg.net/id/directory/12/1874/Pabrik-Gula-Madukismo Yogyakarta.html#.VUhOKZhTp0Y](https://gudeg.net/id/directory/12/1874/Pabrik-Gula-MadukismoYogyakarta.html#.VUhOKZhTp0Y). diunduh pada tanggal 10 September 2015 pukul 19.33 WIB.

Nugroho, T. (2009). *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan*. Diakses dari <http://triyononugroho.blogspot.com/2009/03/pengaruh-kompensasi-dan-kepemimpinan.html>. Pada tanggal 22 November 2015, pukul 19.56 WIB.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakrta: Kencana.

Panggabean, Mutiara S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Manajemen Sumber Daya manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan: Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.

Rivai, Veitzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk*

Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Tim Penyusun. 2011. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

www.akademik.unsri.ac.id/paper1/download/.../TA_01091401077.doc

diunduh pada tanggal 20 Oktober 2015, pukul 19.56 WIB.

Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami,H. N. (2013). *Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya*. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 2 (2), 1-8.