
PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK

Oleh
Andi Permana Putra
M. Hufon*)

ABSTRAKSI

Peranan manusia dalam suatu perusahaan adalah sangat penting karena manusia merupakan penggerak utama atas jalannya kelancaran proses produksi. Perusahaan didirikan adalah untuk mencapai tujuan tersebut yaitu, laba yang optimal, untuk itu perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin agar tujuannya tercapai sesuai dengan yang diharapkannya. Salah satu yang dilakukan perusahaan sehubungan dengan pencapaian tujuannya adalah meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan harapan produk yang dicapai meningkat dan dapat menguasai pasaran yang lebih luas.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh secara simultan insentif financial dan non financial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, untuk menganalisis pengaruh secara parsial insentif financial dan non financial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, dan untuk menganalisis diantara insentif financial dan non financial yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. BRI dengan jumlah 225 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 69 karyawan. Teknik pengambilan sampling yaitu random sampling. Analisis data yang digunakan uji regresi linier berganda, uji F dan uji t.

Hasil penelitian membuktikan Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Variabel Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, dan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Insentif Finansial berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Kata kunci : insentif finansial, insentif non finansial, kinerja

ABSTRACT

Contribution of human in a company is very important because humans are the main driver for the smooth running of the production process. Company established is to achieve the goal is achieved as expected. One that the company does with respect to the achievement of its objectives is to improve employees work performance with the expectation that the products achieved will increase and can master the wider market.

The purpose of this study to analyze the influence of simultaneous financial and non financial incentives affect the performance of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, to analyze the influence of partially financial and non financial incentives affect the performance of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, and to analyze among the financial and non financial incentives that have a dominant influence on the performance of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Population in this research is 225 employees in PT. BRI and 69 employees. Sampling technique is random sampling. Data analysis used multiple linear regression test F and T test. The results of the study proved financial incentives and non financial incentives partially significant effect on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Variable financial incentives and non financial incentives.

Simultaneously have a significant affect on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, and the results of the study prove that the variable financial incentive dominant influence on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

Keywords : *Financial Incentives, non financial incentives performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi atau lembaga harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan asset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan menunjukkan berhasil tidaknya fungsi manajemen sumber daya manusia pada perusahaan. Oleh sebab itu untuk mendapatkan karyawan yang berprestasi tidak dapat dilakukan dalam waktu yang singkat, karena selain factor pendidikan, umur dan pengalaman, masih harus diimbangi dengan pemberian kompensasi yang memuaskan. Sebab masalah prestasi kerja ini berkaitan dengan masalah terpenuhi tidaknya kebutuhan seorang karyawan.

Salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan penerapan sistem insentif yang tepat. Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga 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 akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu sebagaimana diharapkan oleh karyawan tersebut. PT. BRI (Persero) Tbk, merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang simpanan dan pinjaman. Di samping membangun kompetensi di bidang pemasaran, perusahaan juga memberikan perhatian khusus kepada pembinaan SDM dalam proses alih teknologi untuk menangani pemeliharaan dan pembangunan unit kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil survei jika kebutuhan mereka telah terpenuhi, besar kemungkinan mereka akan bersemangat dalam beraktivitas dan menunjukan kinerja yang baik. Sikap positif dapat mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan baik dan maksimal serta menunjukan keinginan baik mereka untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diangkat judul : **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan insentif financial dan non financial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk?
2. Apakah secara parsial insentif financial dan non financial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk?
3. Manakah diantara insentif financial dan non financial yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sehubungan dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan insentif financial dan non financial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
2. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial insentif financial dan non financial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk
3. Untuk menganalisis diantara insentif financial dan non financial yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian meliputi dua aspek, yaitu :

1. Aspek Teoritis

Informasi yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan dibidang manajemen sumberdaya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh pemberian insentif dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan

2. Aspek Praktis

a. Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan insentif yang lebih tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Peneliti

Menambah wawasan peneliti untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menganalisis masalah serupa.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Subagyo (2014), meneliti tentang: Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Aisyah Blitar. Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif finansial dan insentif non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian kepustakaan dan data lapangan, menunjukkan bahwa pemberian insentif yang dilakukan Rumah Sakit Aisyah Blitar baik yang bersifat finansial maupun non finansial berada pada kualifikasi baik.

Badriah Djula (2014) meneliti tentang: Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Plaza Amanda Jaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan Plaza Amanda Jaya. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel X (Insentif) terhadap variabel Y (Prestasi kerja) pada Plaza Amanda Jaya, yakni sebesar 14.44 % variasi yang terjadi pada peningkatan prestasi kerja karyawan di

pengaruhi oleh Insentif, Sedangkan sisanya sebesar 85,56% dipengaruhi oleh faktor lain.

Ramadhany (2013), meneliti tentang: Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan. Program kesejahteraan yang bersifat ekonomis dan fasilitatif, semangat kerja, dan prestasi kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh dan memiliki koefisien determinasi sebesar 0,3601. Artinya jika program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis dan fasilitatif berjalan dengan baik secara bersamaan, maka akan meningkatkan semangat kerja, dan semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik.

Sari dan Fachrurrozi (2013) judul penelitian Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin, terhadap Kinerja Karyawan pada PT KSB Indonesia Cibitung. Sampel penelitian adalah karyawan PT KSB Indonesia Cibitung sebanyak 100 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pemberian insentif PT KSB Indonesia Cibitung yaitu baik (rata-rata skor 4,05) dan disiplin mendekati baik (rata-rata skor 3,94) sehingga memberikan dampak positif untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu baik (rata-rata skor 4,09). Hasil analisis membuktikan bahwa kontribusi variabel insentif dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 25,50% sedangkan sisanya sebesar 74,50% dipengaruhi oleh faktor lain.

Landasan Teori

1. Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Insentif diberikan secara sengaja kepada karyawan agar terciptanya suatu dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang karyawan. Insentif merupakan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dengan memperhitungkan hasil kerja yang dicapai, sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemberian insentif juga dapat diharapkan dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Jenis-jenis Insentif

Manullang (2010:141) mengemukakan pada dasarnya insentif dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu: *Financial insentif* dan *Non financial insentif*. *Financial insentif* merupakan Insentif yang berbentuk pendapatan yang digunakan untuk

memenuhi kebutuhan hidup dan dapat dinilai dengan uang, diantaranya meliputi upah atau gaji yang pantas, bagi keuntungan dari perusahaan/instansi dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua dan sebagainya. Sedangkan *Non financial insentif*, merupakan insentif yang biasanya merupakan suatu penghargaan yang bersifat psikologis. Sedangkan bentuknya berupa, antara lain: Menumbuhkan rasa kebanggaan dan kesenangan terhadap karyawan, memberikan simpati dan perlakuan yang wajar kepada karyawan, memberikan kesempatan untuk dipromosikan, kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelatihan, adanya keamanan dan ketenangan dalam bekerja, serta harapan untuk mendapatkan penghargaan, kesejahteraan yang memadai termasuk keluarganya dalam pengobatan, tunjangan hari tua, asuransi kecelakaan dan lain-lain.

Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Rivai (2013:244) mengemukakan bahwa “Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.”

Pertimbangan Pemberian Insentif

Menurut Karsono (2010:30), dalam pemberian insentif hendaknya memperhatikan unsur-unsur yang mempengaruhinya, yaitu:

1. Tingkat kebutuhan hidup karyawan.
2. Pemberian insentif harus memperhatikan macam dan jenis pekerjaan masing-masing karyawan.
3. Sasaran yang akan dicapai oleh perusahaan.
4. Waktu pemberian insentif.
5. Pengabdian, loyalitas, dan disiplin karyawan.
6. Kreatifitas, kemampuan dan tingkat pengetahuan karyawan dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Kinerja Karyawan

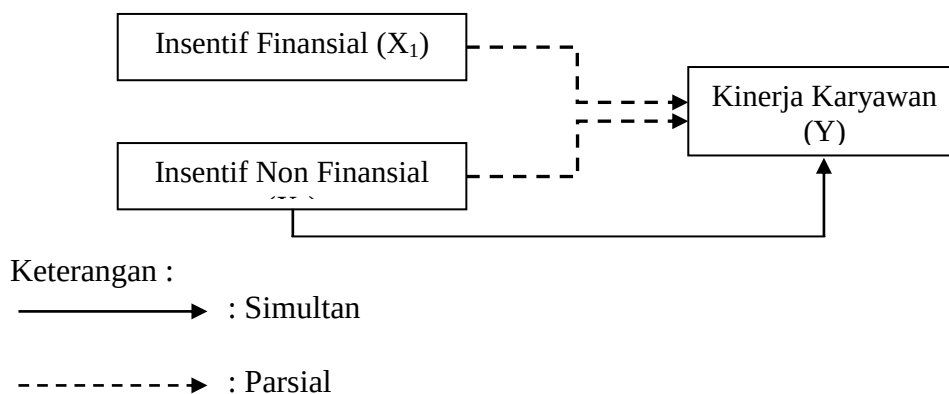
Kinerja merupakan salah satu ukuran terhadap hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi perusahaan dan menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam pelaksanaan promosi. Prestasi kerja seseorang dapat dilihat berdasarkan oleh kualifikasi yang dimiliki, yaitu kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan lingkungan kerja (kemampuan adaptasi). Seluruh komponen tersebut merupakan indikator yang membantu perusahaan dalam mendapatkan tenaga kerja yang baik dan dibutuhkan sesuai dengan jabatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Prestasi kerja adalah produk atau jasa yang dihasilkan melalui aktivitas dalam suatu proses kerja oleh seseorang atau sekelompok orang, hasil kerja tersebut sesuai dengan standar dan kriteria yang ditentukan.

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Prestasi kerja banyak dipengaruhi beberapa faktor yang ada didalam pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut meliputi: upah/gaji, pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja, status dan sebagainya. Oleh karenanya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka dapat dilakukan dengan memperbaiki dan meningkatkan faktor-faktor tersebut, seperti: peningkatan insentif upah, pengawasan yang lebih baik, suatu program-program lain yang dipandang penting sebagai pendekatan yang efektif untuk meningkatkan prestasi kerja. Jika sumber/faktor yang menyebabkan turunnya prestasi kerja dapat ditentukan, maka beberapa pendekatan dapat digunakan untuk mengatasi masalahnya.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penyusunan penelitian ini dapat digambarkan dalam model sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Secara simultan insentif finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
- H2: Secara parsial insentif finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi dalam lingkup penerapan sistem kompensasi dalam hal sistem penggajian atau insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Malang. Lokasi penelitian bertempat pada PT. BRI Jl. Sukarno-Hatta Malang – Indonesia. Penelitian dilakukan pada tanggal 05 Januari 2014 sampai dengan 05 Februari 2014

Jenis dan Sumber Data

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan program SPSS. Data primer didapat dari data hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuisioner oleh karyawan di PT.BRI Malang. Untuk penggunaan data sekunder digunakan sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen – dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Kuisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab.
- b. Dokumentasi, dimana penulis mendapatkan data berupa dokumen tentang sejarah perusahaan, peraturan-peraturan dan sebagainya.

Metode pengambilan data

Metode pengambilan data dengan menggunakan kuesioner yang akan disebarakan pada 69 responden.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di PT. BRI sejumlah 225 orang. Sampel adalah sebagai atau wakil populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2012). Dalam menentukan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus Slovin dan didapatkan hasil sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 karyawan di PT. BRI (Persero) Tbk. Malang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling yaitu random sampling, Random sampling adalah suatu cara pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sederhana (Notoatmodjo, 2012).

Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2010). Variabel-variabel yang dijadikan objek penelitian yang meliputi:

a. Variabel Bebas (Independen) (X)

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2). Insentif finansial (X_1) merupakan Insentif yang berbentuk pendapatan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan dapat dinilai dengan uang. Indikator-indikatornya antara lain: 1) besarnya gaji, 2) bonus dan 3) uang lembur. Insentif Non Finansial (X_2) merupakan insentif yang biasanya merupakan suatu penghargaan yang bersifat psikologis. Adapun indikator-indikatornya antara lain: 1) jaminan keamanan dan kesehatan, 2) penerapan sanksi yang jelas, 3) kesempatan karir, dan 4) kesempatan kepada karyawan untuk memberikan aspirasi atau ide.

b. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen), Sugiyono (2010). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja. Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta tepat waktu. Adapun indikator-indikatornya sebagai berikut: 1) kuantitas kerja, 2) kualitas hasil kerja, 3) keandalan, 4) inisiatif, 5) sikap dan 5) ketepatan waktu

Uji Instrumen Penelitian**a. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahan suatu instrumen (Arikunto, 2012:140). Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa tepat suatu tes dilakukan dengan menggunakan kuesioner dari hasil jawaban responden

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011:154), reliabilitas merujuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliabel, apabila nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,6.

Teknik Analisis Data**a. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendapatkan suatu gambaran mengenai responden dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis akan membahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap seluruh konsep yang diukur.

b. Analisis Inferensial**1) Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat, Riduwan (2010:152). Analisis ini untuk menentukan persamaan regresi yaitu dengan menentukan besarnya nilai konstanta dan koefisiensinya.

2) Uji koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memperkirakan suatu garis atau persamaan regresi dengan jalan meminimalkan jumlah dari kuadrat kesalahan tiap observasi terhadap variabel yang ada dalam model, dan untuk mendapatkan kesimpulan statistik yang dapat dipertanggungjawabkan (Ghozali, 2012:96).

a. Multikolinieritas

Dengan kata lain uji multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari regresi.

Tujuannya untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

b. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan yang lain (Ghozali, 2012:105).

c. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, dari variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2012:76).

d. Autokorelasi

Digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem serial korelasi.

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan alat bantu SPSS. Adapun langkah-langkah uji hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Uji F digunakan untuk menguji dua atau lebih variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Uji t dilakukan untuk mempengaruhi pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga

Digunakan untuk mengetahui peubah yang paling berpengaruh dilihat dari nilai koefisien beta (β). Koefisien beta digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing peubah bebas terhadap peubah terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil-Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 69 responden melalui penyebaran kuesioner, maka dapat diperoleh gambaran umum tentang karakteristik responden yang telah diteliti sebagai berikut:

1. Diskripsi Responden

Sebanyak 40 orang atau 58% responden berjenis kelamin Laki – laki. Sedangkan sebanyak 29 orang atau 42% responden adalah perempuan. Usia para responden yaitu pada usia 20 – 25 tahun terdapat 10 orang atau 15% responden, sedangkan pada usia 26 – 30 tahun terdapat 14 orang atau 20% responden, 31 – 35 tahun terdapat 9 orang atau 13% responden dan pada usia >35 tahun terdapat 36 orang atau 52% responden. Pendidikan responden pendidikan SMA sebanyak 14 orang atau 20% dari responden, pendidikan D3 sebanyak 14 orang atau 20% dari responden, pendidikan S1 sebanyak 38 orang atau 55% dari responden dan pendidikan S2 sebanyak 3 orang atau 5% dari responden. Lama berja responden yaitu < 5 tahun terdapat 26 orang atau 38% responden, 6 – 10 tahun terdapat 4 orang atau

6% responden sedangkan 11 – 15 tahun terdapat 5 orang atau 7% responden dan pada > 15 tahun terdapat 34 orang atau 49% responden.

2. Analisis Data dan Uji Hipotesis

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahan suatu instrumen (Arikunto, 2006:168). Dari hasil perhitungan didapatkan hasil bahwa item pernyataan yang ada di dalam variabel Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, dan Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, dinyatakan valid. Hal itu dapat dilihat dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0.05\%$ dan nilai sig. 2-tailed = 0,000. Karena nilai sig. 2-tailed $< \alpha$, maka item pernyataan dinyatakan valid. Lihat tabel 1 berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrument

No.	Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	Insentif Finansial (X ₁)	X _{1.1}	0.567	0,273	Valid
		X _{1.2}	0.623	0,273	Valid
		X _{1.3}	0.647	0,273	Valid
2.	Insentif Non Finansial (X ₂)	X _{2.1}	0.518	0,273	Valid
		X _{2.2}	0.575	0,273	Valid
		X _{2.3}	0.616	0,273	Valid
		X _{2.4}	0.431	0,273	Valid
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0.556	0,273	Valid
		Y ₂	0.554	0,273	Valid
		Y ₃	0.697	0,273	Valid
		Y ₄	0.549	0,273	Valid
		Y ₅	0.392	0,273	Valid
		Y ₆	0.611	0,273	Valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan tentang sifat suatu alat ukur apakah cukup akurat, stabil atau konsisten dalam mengukur apa yang diinginkan. Dengan ketentuan jika nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.60 , maka item pernyataan dinyatakan reliabel. Dari hasil perhitungan reliabilitas item pernyataan yang ada didalam Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, hasilnya nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ yang berarti semua item pernyataan yang ada dalam masing-masing variabel dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

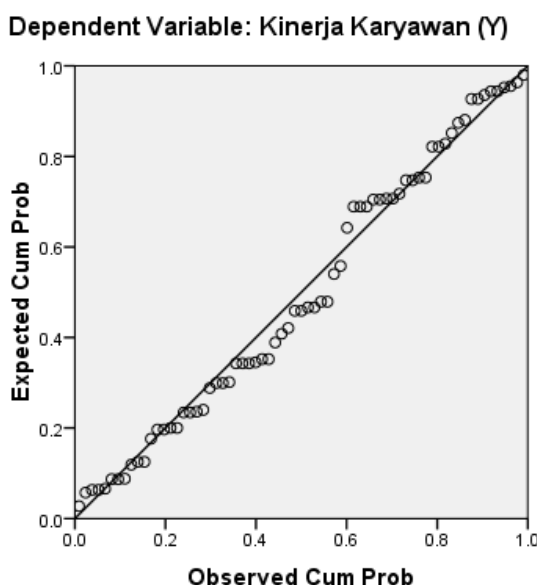
Variabel	AlfaCronbrach's	Keterangan
Insentif Finansial (X ₁)	0,771	Reliabel
Insentif Non Finansial (X ₂)	0,736	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,797	Reliabel

c. Pengujian Asumsi Klasik Ekonometri

1) Gejala Normalitas

Untuk menguji dalam sebuah regresi, varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan mempunyai distribusi normal ataukah kurang. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui gejala normalitas dapat dilihat pada grafik berikut ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Grafik Pendeteksian Normalitas

Berdasarkan gambar 1 di atas terlihat dari titik-titik (poin-poin) menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dikatakan bahwa model regresi linier memenuhi asumsi normalitas.

2) Multikolinieritas

Untuk dapat mengetahui apakah estimasi persamaan regresi terdapat gejala multikolinieritas adalah dengan koefisien antar variabel indepeden. “Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas dan begitu juga sebaliknya apabila VIF lebih besar dari 10 maka akan terjadi multikolinieritas”. Dengan kata lain, variabel bebas menjelaskan pengaruh yang berbeda terhadap variabilitas variabel terikat. Berikut ini ditampilkan nilai tolerance dan VIF.

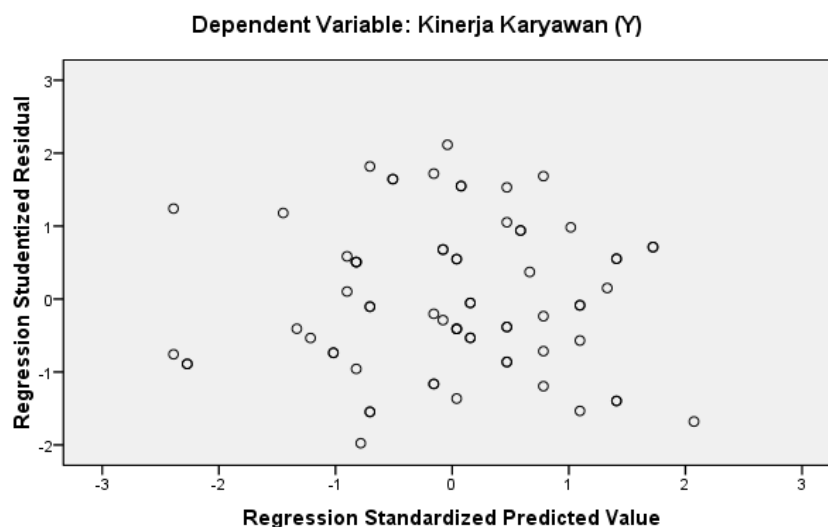
Tabel 3 Nilai Tolerance dan VIF

Variabel	Collinierity	Keterangan
	VIF	
X ₁	1,026	Tidak terjadi multikolinieritas
X ₂	1,026	Tidak terjadi multikolinieritas

3) Gejala Heterokedastisitas

Jika varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka terjadi Homokedastisitas. Dalam sebuah model regresi perlu dilakukan deteksi apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain atau biasa disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heterokedastisitas. Berikut ini ditunjukkan gambar deteksi tidak adanya heterokedastisitas.

Scatterplot



Gambar 2 Grafik Pendeteksian Heterokedastisitas

Pada gambar 2 terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, karena titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model proporsi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

d. Analisis Regresi Berganda.

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Analisis regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian dengan menggunakan regresi berganda tampak pada tabel 4 berikut :

Tabel 4 Hasil Pengujian Korelasi Ganda, Regresi Berganda, Uji F dan Uji t

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Ustandardized Coefficients(B)	t Hitung	t Tabel	Level of Sig.($\alpha=5\%$)	Ket.
Y	X ₁ X ₂ Constanta	0,947 0,689 3,420	5,171 5,958	1,676 1,676	0,000 0,000	Signifikan Signifikan
R Adjust R ² Fhitung Ftabel	= 0,727 = 0,514 = 36,983 = 3,18					Signifikan

Keterangan :

X₁ : Insentif Finansial

X₂ : Insentif Non Finansial

Y : Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian analisis regresi berganda seperti yang tertera di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,420 + 0,947X_1 + 0,689X_2$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang tertera pada tabel 4.11, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,727 menunjukkan Insentif Finansial (X₁), Insentif NonFinansial(X₂), secara simultan mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Adjusted R² sebesar 0,514 dapat dijelaskan bahwa 51,4% Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk mampu dijelaskan oleh variabel Insentif Finansial (X₁), Insentif Non Finansial (X₂), dan 0,486 atau 48,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diamati. Alasan peneliti menggunakan Adjusted R² karena jumlah variabel bebas yang diteliti lebih dari sama dengan 2, hal ini mengacu pendapat Ghazali (2006) bahwa kelemahan mendasar koefisien determinasi (R square) adalah bias terhadap jumlah variabel independent yang dimasukan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka R² pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

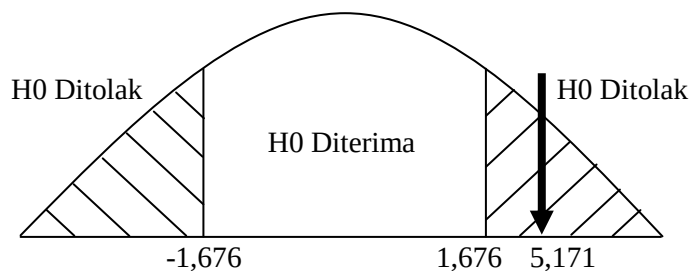
e. Pengujian Hipotesis

1) Pengujian Hipotesis Pertama

Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung variabel Insentif Finansial (X₁) sebesar 5,171, Insentif Non Finansial (X₂) sebesar 5,958, lebih besar (>) dari t tabel 1,676 dengan tingkat kepercayaan kurang dari (<) 5%, maka keputusan terhadap Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel Insentif Finansial (X₁), Insentif Non Finansial (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dapat dibuktikan. Dengan menggunakan pengolahan data pada tabel 4.11 dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Variabel Insentif Finansial (X_1)

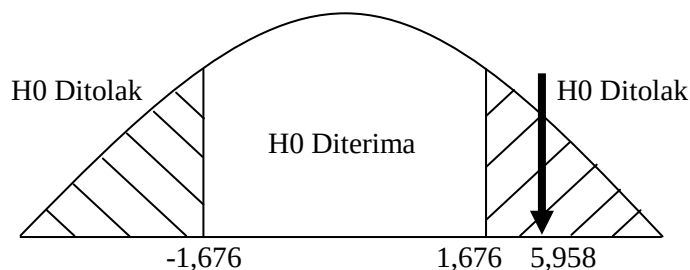
Nilai t_{hitung} Insentif Finansial (X_1) adalah $5,171 > t_{tabel} 1,676$ atau tingkat signifikan t adalah $0.000 < \text{tingkat signifikan } \alpha = 0.05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh variabel Insentif Finansial (X_1) terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (Y) adalah signifikan atau berpengaruh secara nyata.



Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif Finansial (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (Y).

b) Variabel Insentif Non Finansial (X_2)

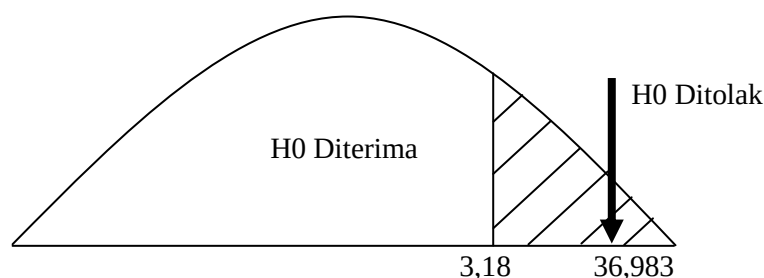
Nilai t_{hitung} Insentif Non Finansial adalah $5,958 > t_{tabel} 1,676$ atau tingkat signifikan t adalah $0.000 < \text{tingkat signifikan } \alpha = 0.05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh variabel Insentif Non Finansial (X_2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (Y) adalah signifikan atau berpengaruh secara nyata.



Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif Non Finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (Y).

2) Pengujian Hipotesis Kedua

Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar 36,983 dan F tabel sebesar 3,18 pada tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel keputusan terhadap H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Insentif Finansial (X_1), Insentif Non Finansial (X_2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) dapat dibuktikan. Hasil uji F dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Berdasarkan gambar kurva di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif Finansial (X_1), Insentif Non Finansial (X_2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (Y).

Hasil Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama maupun hipotesis kedua, maka berikut ini akan disampaikan interpretasi hasil pengujian sebagai berikut:

1. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa, Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa F hitung sebesar 36,983 dan F tabel sebesar 3,18 pada tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel keputusan terhadap H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Dapat dipahami bahwa karyawan akan menginginkan pekerjaan mereka dihargai oleh perusahaan, sehingga perusahaan seharusnya dapat memberikan *feedback* yang setimpal atas hasil kinerja karyawan pemberian insentiflah yang dapat memicu atau memotivasi karyawan untuk dapat bekerja sungguh-sungguh, sehingga kepuasan kerja akan tercipta dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan langsung dengan kinerja organisasi. Demikian pula diberikannya Insentif Non Finansial kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya

Menurut Lubis (2008) melalui Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial akan berpengaruh pada peningkatan Kinerja Karyawan. Dengan Insentif Non Finansial yang kuat, serta Insentif Finansial yang maksimal diharapkan Kinerja Karyawan yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai.

2. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

a. Hasil Pengujian Terhadap Variabel Insentif Finansial Terhadap Kinerja.

Pengujian pengaruh Insentif Finansial (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan t hitung = 5,171 > t tabel t tabel 1,676 ($df=66$, $\alpha=0,05$), dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa Insentif Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Pasuruan. Insentif Finansial yang semakin baik, akan meningkatkan secara signifikan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Pasuruan. Hal ini Insentif finansial mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden diatas bahwa sebagian besar responden setuju bahwa gaji yang diberikan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sudah layak sesuai dengan keinginan responden, besarnya bonus yang diberikan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sudah sesuai dengan harapan responden, dan besarnya uang lembur yang diberikan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sudah sesuai dengan harapan responden. Jadi dapat dilihat adanya hubungan antara insentif finansial terhadap kinerja karyawan adalah bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menyatakan dan mempertahankan hubungan kerja diantara perusahaan dan karyawan. Kedua hal tersebut menerangkan tidak hanya apa yang hendak dicapai oleh manajemen, namun juga keyakinan manajemen tentang hubungan tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utomo (2007) yang menyatakan bahwa Insentif Finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Insentif Finansial semakin buruk atau berdampak negatif terhadap Kinerja Karyawan maka Insentif Finansial yang semakin buruk, akan menurunkan secara signifikan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Pasuruan.

b. Hasil Pengujian Variabel Insentif Non Finansial Terhadap Kinerja

Pengujian pengaruh Insentif Non Finansial kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan t hitung = 5,958 > t tabel t tabel 1,676 ($df=66$, $\alpha=0,05$), dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa Insentif Non Finansial kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Pasuruan. Insentif Non Finansial kerja yang semakin tinggi, akan meningkatkan secara signifikan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Pasuruan. Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa perusahaan memberikan perlindungan berupa jaminan keamanan dan kesehatan kepada karyawan, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sudah menerapkan sanksi yang jelas kepada karyawan yang melanggar aturan yang sudah ditentukan perusahaan, responden setuju perusahaan sudah memberikan kesempatan kepada karyawan yang berupa jenjang karier di perusahaan, responden sangat setuju perusahaan sudah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan aspirasi atau ide untuk memperbaiki kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Jadi dapat dilihat adanya hubungan antara insentif non finansial terhadap kinerja karyawan,

dimana sistem insentif non finansial memiliki kekuatan mempengaruhi kinerja karyawan, sebab kinerja karyawan yang optimal tidak mungkin tercipta dengan sendirinya, akan tetapi ada karena hubungan timbal balik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Insentif Finansial berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disampaikan saran – saran sebagai berikut:

1. Dalam proses pemberian Insentif bagi karyawan harus diberikan kesempatan yang sama bagi semua status pekerjaan dengan tanggungjawab yang berbeda satu sama lain, sehingga kesempatan mencapai standar pencapaian pemberian insentif ini akan dapat dengan mudah dilakukan oleh semua pegawai di status pekerjaan. Proses pemberian insentif finansial hendaknya diberikan juga untuk setiap penambahan jam kerja yang dilakukan, karena setiap karyawan nantinya akan merasa beban kerja mereka akan sesuai dengan apa yang mereka dapatkan nantinya. Dalam proses pemberian insentif non-finansial pihak manajemen harus bisa memberikan manfaat jangka panjang kepada setiap karyawan yang telah mendapatkan penghargaan tersebut dengan memberikan promosi jabatan atau bahkan mengarah kearah peningkatan insentif finansial yang akan didapatkan. Penghargaan yang diberikan jangan hanya kata-kata tertulis saja akan tetapi juga ada aksi dari setiap penghargaan yang diberikan supaya karyawan benar-benar terpacu untuk terus bekerja dengan optimal. Proses pemberian insentif non-finansial ini harus diberikan penjenjangan karir yang jelas terhadap setiap karyawan yang mendapatkannya, sehingga karyawan yang bersangkutan dapat merasakan efektifitas pencapaian prestasi kerja yang telah didapatkan, serta menjadi motivasi kerja yang tinggi bagi setiap karyawan lainnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor yang lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan karena faktor Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial berpengaruh 51,4% sehingga masih ada 48,6% faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan seperti kompensasi, kepemimpinan, stress kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aba Yazid, 2009. *Pengaruh Gaji Dan Iinsentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo)*. Skripsi Universitas Islam Negeri (Malang UIN) Maulana Malik Ibrahim. Di akses September 2012.
- A.H Puapowarsito, MBA, Ph.D. 2008. *Metode Penelitian Organisasi Dengan Aplikasi Program SPSS*, Bandung, Humaniora.
- Dessler, Garry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 & 2. Jakarta : Penerbit Indeks.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko, T. Hani. 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.
- Haminati sharikha, Aan permana. 2012. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah*. Diakses September 2012.
- Mangkunegara, Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mondy, R. Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1 & 2*. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Primbada, Bangkit. 2012. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB BUMI PETERA 1921 Kantor Cabang kayutangan, Malang)*. Skripsi Diakses September 2012
- Robert L, Malthis & Jhon H. Lackson 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
- Suryani, Devi. 2012. *Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Agen Penjualan Polis Asuransi Pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekan Baru*. Skripsi Diakses September 2012.

*) Andi Permana Putra Adalah Alumni Fakultas Ekonomi Unisma

**) M. Hufron, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma