

# instiper 12

## Poster Sonny Parluhutan Manurung

 dEC 13TH, 2024

 Cek Plagiat

 INSTIPER

---

### Document Details

**Submission ID**

trn:oid::1:3113604501

**Submission Date**

Dec 13, 2024, 12:43 PM GMT+7

**Download Date**

Dec 13, 2024, 12:50 PM GMT+7

**File Name**

erian\_Insentif\_dan\_Motivasi\_Kerja\_Terhadap\_Kinerja\_Karyawan.docx

**File Size**

77.6 KB

9 Pages

2,680 Words

16,432 Characters

# 16% Overall Similarity




The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

## Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

---

## Top Sources

- 14%  Internet sources
- 13%  Publications
- 4%  Submitted works (Student Papers)

---

## Integrity Flags

### 0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

## Top Sources

- 14% Internet sources
- 13% Publications
- 4% Submitted works (Student Papers)

## Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repository.uinsu.ac.id	1%
2	Publication	Faisal Rizky Sabani, Erry Sunarya. "Peranan Insentif terhadap Kinerja Karyawan P...	1%
3	Internet	jppik.id	1%
4	Student papers	Universitas Respati Indonesia	1%
5	Internet	repositori.usu.ac.id	1%
6	Internet	repository.unhas.ac.id	1%
7	Internet	issuu.com	1%
8	Internet	www.neliti.com	1%
9	Internet	jasapembuatantesisterbaik.wordpress.com	1%
10	Internet	jurnal.umsu.ac.id	1%
11	Internet	repository.unika.ac.id	1%

12	Internet	e-campus.iainbukittinggi.ac.id	1%
13	Publication	Hurriyati Ratih, Tjahjono Benny, GafarAbdullah Ade, Sulastri, Lisnawati. "Advance...	0%
14	Student papers	University of Nottingham	0%
15	Internet	ojs.ekonomi-unkris.ac.id	0%
16	Publication	Irwan Trinugroho, Evan Lau. "Business Innovation and Development in Emerging...	0%
17	Internet	core.ac.uk	0%
18	Internet	ejournal.dewantara.ac.id	0%
19	Internet	docplayer.info	0%
20	Internet	openjournal.unpam.ac.id	0%
21	Internet	123dok.com	0%
22	Internet	badungkab.go.id	0%
23	Internet	digilib.uinsby.ac.id	0%
24	Internet	ideas.repec.org	0%
25	Internet	www.meritresearchjournals.org	0%

26	Publication	أحمد شلال الشمرى, جـوزة الشمرى, حسن محمد الفحام la te. "المعتق...	0%
27	Publication	Rizkie Claudhea, Christina Milania G, Ariston Arivandi D, Mesrawati Mesrawati. "P...	0%
28	Publication	Weni Apriyani, Muhammad Hadi, Idriani Idriani. "Teknik Alexander terhadap Ting...	0%
29	Internet	mafiadoc.com	0%
30	Publication	Dian Puteri Ramadhani, Indira Rachmawati, Cahyaningsih, Nidya Dudija et al. "Ac...	0%
31	Publication	Selvia Aprilyanti. "Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (S...	0%



## PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PANEN DI PT. CAK

Poster Sonny Parluhutan Manurung\*)

Pasca Sarjana Magister Manajemen Perkebunan

Institut Pertanian STIPER, Yogyakarta

\*) mcroeps811@gmail.com

### ABSTRACT

The purpose of this study is to find out whether incentives and motivation have an impact on the performance of employees of PT.CAK. In this study, quantitative and qualitative methods are used. The data used in this study includes secondary data from companies and primary data collected through questionnaires.

$Y = 20,098 + 1,867E - 6 X1 + 0,058X2 - 0,05X3 + 0,004X4 + 0,008X5$  is the multiple linear regression of the equation resulting from the study. This shows that providing incentives and motivation improves employee performance. This is shown by a positive regression coefficient. Employee performance at PT. CAK is strongly correlated and has a real effect on the provision of incentives and motivations, shown by a correlation coefficient (R) value of 0.829 and a determinant coefficient (R<sup>2</sup>) of 0.687.

Incentives and motivation influenced 68.7% of employee performance, and 31.3% were influenced by other factors. The T test (partial) of employee performance variables is positively and significantly influenced by two variables, namely the incentive and motivation variables.

Keywords: **Incentives, Motivation, Performance,**

### PENDAHULUAN

Negara Indonesia salah satu negara yang memiliki luas perkebunan terbesar dunia. Jumlah tenaga kerja yang cukup besar diperlukan untuk pengelolaan perkebunan kelapa sawit; Tanpa tenaga kerja tersebut, akan menjadi tantangan tersendiri bagi perkebunan untuk memenuhi tujuannya. Posisi yang paling dibutuhkan adalah tenaga pemanen untuk pelaksanaan pemanenan kelapa sawit di perkebunan.

Perusahaan yang mampu mengelola karyawannya secara efektif akan menghasilkan sumber daya berkualitas tinggi. Kinerja karyawan akan meningkat dengan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan.

Untuk mencapai tujuan serta sasaran, sebuah perusahaan pasti akan memfokuskan bagaimana meningkatkan kinerja dari karyawannya supaya dapat mencapai target yang ditetapkan. Motivasi karyawan, kepuasan kerja, dan kehadiran adalah beberapa elemen yang harus diperhatikan untuk melihat kinerja yang baik dari karyawan.

Tingkat kehadiran karyawan pada setiap hari kerja salah satu indikatornya adalah seberapa baik kinerja karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Dalam sebuah perusahaan yang menjadi tantangan saat ini adalah banyak masalah karyawan yaitu tingkat kehadiran yang bermasalah atau absen serta keterlambatan jam kerja tentu dengan ini memberikan dampak terhadap kinerja karyawan lainnya. (Flippo,2022).

Kekurangan karyawan tenaga panen di Perkebunan Kelapa sawit sering menjadi kendala dalam operasional Kebun, dan hal ini juga di alami PT. CAK. Dikarenakan sulitnya mencari tenaga kerja dikebun, hal ini disebabkan minat atau kemauan kerja di perkebunan kelapa sawit sudah mulai turun, hal ini disebabkan banyaknya industri yang lain diluar perkebunan sebagai alternatif pilihan dalam bekerja. Untuk itu perlu dipikirkan bagaimana untuk menarik minat untuk tenaga kerja diperkebunan kelapa sawit khususnya tenaga kerja sebagai Pemanen, sehingga pemanen diharapkan lebih betah dalam bekerja, lebih rajin, serta lebih produktif, untuk itu dicari sebuah solusi dengan sebuah kebijakan dengan pemberian Insentif kehadiran.

Pengertian insentif adalah motivasi yang diberikan kepada pekerja tertentu atas keberhasilan dan hasil kerja mereka, dengan tujuan supaya setiap karyawan terdorong terus dalam berprestasi dalam pekerjaannya. (Hasibuan, 2029). Kebijakan dalam pemberian insentif kepada karyawan, hal ini menjadikan karyawan merasa dihargai prestasi kerjanya, serta merasakan bahwa kehadirannya sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Tentu hal ini akan menciptakan persepsi positif tentang hubungan antara perusahaan dan karyawannya.

Selain itu Insentif dapat juga diartikan penghasilan tambahan bagi karyawan dalam bentuk uang, penghargaan, pemberian barang dan lainnya dengan tujuan meningkatkan semangat karyawan bekerja. Itulah kenapa, pemberian uang insentif selalu berhubungan dengan kinerja karyawan setelah dilakukan evaluasi oleh perusahaan. Insentif ini tidak tetap, dengan pemberian insentif yang diharapkan dapat membantu memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarga mereka.. Pemberiaan insentif kepada karyawan akan menaikkan motivasi untuk bekerja lebih baik serta lebih giat dalam mencapai target perusahaan.

Menurut Nuzleha (2022), ada dua jenis kompensasi: kompensasi langsung, yang meliputi gaji, upah, dan pembayaran insentif dan merupakan hak karyawan dan tanggung jawab perusahaan untuk menyediakan, dan kompensasi tidak langsung, yang merupakan manfaat tambahan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pemberian ini berdasarkan benefit perusahaan seperti; pakaian seragam, tempat tinggal, kendaraan dan lain-lainnya.

Motivasi adalah keinginan yang muncul dalam diri seorang karyawan sebagai hasil dari keinginan untuk melakukan tugas dengan ketulusan, kegembiraan, dan penuh semangat untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi. Motivasi bisa bersumber eksternal dan internal. Pandangan tentang pekerjaan, sikap untuk menyelesaikan pekerjaan, dan sikap terhadap kehidupan yang produktif semuanya berdampak pada motivasi dan etos kerja.

Dalam perkembangan perusahaan, target dan tujuan yang terus akan bertambah, kinerja karyawan harus tetap meningkat, untuk mempertahankan kinerja, dibutuhkan motivasi terjaga agar karyawan tetap bekerja dengan baik serta meningkatkan kompetensinya. Adapun motivasi itu menurut (Ermida & Syaifullah, 2020) adalah suatu dorongan dari diri seseorang ataupun dari luar dirinya untuk menjalankan tanggung jawabnya.

Untuk itulah Perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan serta adanya dorongan bagi karyawan bekerja lebih baik. Kebijakan pemberian insentif sebuah Perusahaan dengan tujuan merangsang kehadiran dan serta keinginan kerja dari pekerja. Ini juga sesuai dengan apa yang disampaikan Simamora (2013) insentif adalah motivasi atau dukungan yang diberikan kepada pekerja oleh organisasi dengan sukarela, untuk meningkatkan semangat karyawan, meningkatkan kinerja mereka, dan mencapai persaingan yang luar biasa, yang berasal dari karyawan itu sendiri.

Menurut Sutrisno (2019) untuk melihat kinerja karyawan dapat memperhatikan berbagai aspek yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, jam kerja dan adanya sebuah kerjasama dalam mewujudkan apa yang sudah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran dari organisasi tersebut. Kinerja individu adalah pencapaian kerja seseorang dimana juga dipengaruhi oleh dukungan manajemen, dukungan organisasi, dan kinerja individu. Pengetahuan dan kemampuan seseorang di tempat kerja akan berdampak langsung pada tingkat kompetensinya. Hal yang paling utama dalam kompetensi seseorang adalah motivasi kerja, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kualitas kerjanya (Haryono,2018)

Dalam Mangkunegara (2017) kinerja karyawan dijelaskan dimana kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang baik secara kualitas, kuantitas ketika menjalankan tugas tanggung jawabnya. Jumlah kehadiran karyawan menjadi ukuran kinerja karyawan. Ada 3 kriteria dari kehadiran yaitu: kemangkiran, keterlambatan dan masa jabatan (Haryono,2018).

Selain dari faktor faktor diatas dimana usia, masa kerja serta tanggungan dari seseorang juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Dalam sebuah perusahaan agar kinerja karyawan terjaga, perusahaan akan mempekerjakan sesuai dengan usia produktif seseorang. WHO membagi usia orang menjadi tiga kelompok usia: lansia (65 tahun ke atas), usia kerja (15-64 tahun), dan usia sekolah (5-14 tahun). Rentang usia produktif adalah 15-65 tahun. Menurut (Notoatmodjo, 2014) ketika seseorang mencapai usia tertentu, mereka akan menjadi lebih dewasa, lebih kuat, dan mampu berpikir dan bekerja lebih baik. Tenaga kerja lebih muda biasanya kemampuan fisiknya lebih besar, tetapi pekerja yang lebih tua cenderung lebih lemah dan lebih terbatas.

Menurut (Suma'mur, 2014) secara umum usia 15 tahun sudah mulai bekerja secara fisik. Kemudian akan menurun dengan bertambahnya usia. Departemen Kesehatan RI (2003) menyebutkan bahwa usia produktif adalah 15- 54 tahun. Usia muda memiliki fisik yang kuat sehingga mampu bekerja cepat dan output yang dihasilkan juga meningkat dan sebaliknya



Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh: (a) cara pandang tentang pekerjaan, (b) sikap dalam bekerja (c) hidup yang produktif (Haryono, 2018)

PT. CAK merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang Perkebunan yang menerapkan sistim untuk karyawan panen dengan sistim Family Couple. Family Couple adalah suami istri diangkat menjadi karyawan tetap perusahaan, dan harus bersama sama(couple) mengerjakan pekerjaan panen dalam satu ancah panen setiap hari kerja. Tetapi dengan sistim ini masih ada permasalahan dimana tingkat ketidakhadiran/absen suami dan istri dalam pekerjaan Panen setiap hari masih cukup tinggi. Tingginya tingkat ketidak hadiran /absensi karyawan tahun 2022 menjadi perhatian perusahaan dimana rata rata ketidakhadiran karyawan adalah 1 (satu ) hari kerja setiap bulannya , angka ini tergolong tinggi , tentu dengan ketidak hadiran karyawan rata rata 1 (satu) hari akan mengganggu perencanaan kegiatan operasional dalam penyelesaian pekerjaan panen diareal seksi panen yang sudah ditetapkan setiap hari.

## METODE PENELITIAN

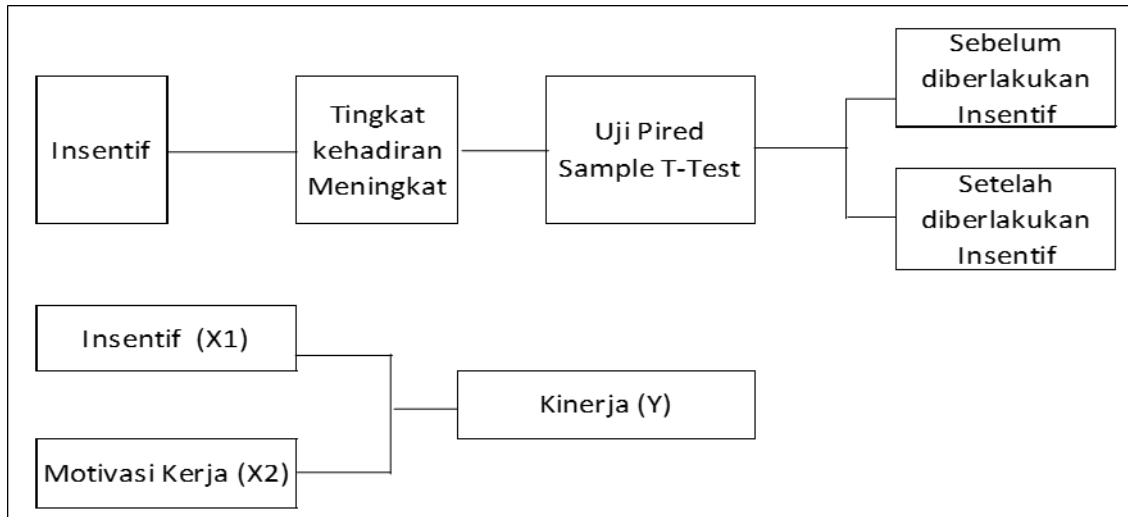
Waktu yang di butuhkan dalam melaksanakan penelitian ini ialah 3 bulan mulai 01 Juli – 30 September 2024, penelitian ini dilakukan di PT.CAK salah satu perkebunan Kelapa Sawit di Propinsi Kalimantan Timur.

Adapun jumlah sampel ini yang di teliti adalah sejumlah 30 orang, hal ini dikarenakan Jumlah karyawan yang masih aktif ditahun 2022 sebelum diberlakukan insentif kehadiran sampai tahun 2023 setelah diberlakukan insentif kehadiran hanya sebanyak 30 orang saja

Pengumpulan data adalah berupa data primer berasal dari jawaban atas pernyataan responden melalui kuesioner dan untuk data sekunder adalah laporan historis kehadiran karyawan, nilai Insentif kehadiran dari data payroll perusahaan dari tahun 2022 dan 2023.

Kehadiran karyawan setiap harinya akan berdampak terhadap kinerjanya terutama dalam meningkatkan produktivitas atau out put, Dari hasil pemaparan yang sudah disampaikan dan telah dilakukannya penelitian sebelumnya, untuk penelitian yang dilakukan ini adalah bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor insentif dan motivasi karyawan panen

Untuk mengetahui dampak pemberian Insentif sebelum dan sesudah diberlakukan dilakukan dengan analisa Pired Simple Test. Untuk uji Analisis Regresi Linier berganda untuk variabelnya dalam penelitian ini adalah Insentif (X1), motivasi (X2), masa kerja (X3), Usia (X4) dan jumlah anak (X5) dan Kinerja Karyawan (Y). Variabel X adalah *independen* sedangkan variabel *dependen* (Y), yang akan diukur untuk mendapatkan signifikansinya. Untuk kerangka berpikir adalah:



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian**

Analisis regresi berganda adalah untuk menentukan apakah ada asosiasi yang kuat atau lemah antara variabel dependen dan independen. Tujuan dari korelasi ganda ini adalah untuk memastikan tingkat korelasi antara variabel kinerja (Y) dengan variabel insentif (X1) dan motivasi (X2) pada saat yang bersamaan.

Dengan model regresi yang dilakukan dengan cara Uji-t dan Uji F.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah faktor independen secara parsial signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Dampak insentif (X1) dengan kinerja (Y)

H0:  $\beta_1 = 0$ , tidak ada hubungan yang nyata antara kinerja dan pemberian insentif.

H1:  $\beta_1 \neq 0$ , kinerja secara nyata dipengaruhi oleh faktor insentif

Dampak motivasi (X2) pada kinerja (Y)

H0:  $\beta_2 = 0$ , tidak ada hubungan yang nyata antara motivasi dan kinerja

H1:  $\beta_2 \neq 0$ , kinerja secara nyata dipengaruhi oleh faktor motivasi.

Uji F digunakan untuk memastikan apakah variabel independen secara kolektif berdampak pada variabel dependen.

H0:  $\beta_1, \beta_2 = 0$ , Kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel insentif (X1) dan motivasi (X2).

Ha:  $\beta_1, \beta_2 \neq 0$ , Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel insentif (X1) dan motivasi (X2).

Ketentuan adalah sebagai berikut :

Ha diterima dan H0 ditolak jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  .

Ha ditolak dan H0 diterima jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data penelitian ini berdasarkan hasil koresponden diperoleh data sejumlah 30 orang, tenaga kerja panen PT. CAK yang memenuhi kriteria. Adapun responden sesuai dengan karakteristik masa kerja, umur, jumlah anak adalah sebagai berikut:.

**Tabel 1: Masa kerja**

Masa Kerja (thn)	Jumlah	Persentase
dibawah 1	0	0 %
1-5	22	73 %
6-10	8	27 %
11-15	0	0 %

**Tabel 2: Umur Karyawan**

Umur (thn)	Jumlah	Persentase
dibawah 25	0	0 %
25-35	9	30 %
36-45	18	60 %
diatas 45	3	10 %

**Tabel 3: Jumlah Anak**

Anak (org)	Jumlah	Persentase
0	7	23 %
1	15	50 %
2	3	10 %
3	5	17 %

**Tabel 4: Uji t Regresi Linier**

Koefisien		
	t	Sig
(Constant)	22,878	0,000
X1	2,656	0,014
X2	3,462	0,002
X3	-0,892	0,381
X4	0,217	0,830
X5	0,087	0,931

Dari table 4 diatas dapat disimpulkan adalah:

- Nilai t hitung X1 adalah  $2,656 > 0,05$ , sedangkan nilai signifikansinya terhadap Y adalah  $0,014 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa insentif mempengaruhi kinerja di PT. CAK
  - Nilai t hitung X2  $3,462 > t$  tabel  $1,702$  dan nilai signifikansi terhadap Y adalah  $0,002 < 0,05$  ini menunjukkan bahwa kinerja pada PT dipengaruhi oleh motivasi di PT. CAK.
  - Dapat disimpulkan umur tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT.CAK, dimana signifikansi pengaruh X3 terhadap Y sebesar  $0,381 > 0,05$  dan hasil t hitung  $-0,892 < t$  tabel  $1,702$ . Hala ini karena rentang usia sama sama produktif antara 25 hingga 45 tahun, dan cukup ideal untuk bekerja sebagai pemanen kelapa sawit,
  - Dapat disimpulkan faktor masa kerja tidak berpengaruh pada kinerja pada PT. CAK, dimana nilai signifikan pengaruh X4 pada Y adalah  $0,830 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,217 < t$  tabel  $1,702$ . Ini dimungkinkan masa kerja relatif sama dan pendek 1-5 tahun sebesar 73 %.
  - Dapat disimpulkan bahwa faktor jumlah anak tidak berpengaruh pada kinerja di PT. CAK Mengingat t hitung  $0,087 < t$  tabel  $1,702$  dan nilai signifikansi pengaruh X5 pada Y sebesar  $0,931 > 0,05$ . Ini karena, rata-rata, ada 1,2 anak, yang masih cukup ideal, tidak ada yang memiliki lebih banyak anak sedangkan jumlah standar ideal sebanyak dua orang.
- Berdasarkan hasil tabel diatas didapat t hitung dari insentif adalah 2,656 dan t hitung motivasi sebesar 3,462 dengan derajat kebebasan ( df ) = n-2. Sedangkan t tabelnya adalah 1,702.

Karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, tingkat signifikansi motivasi sebesar 0,001 dan nilai signifikansi insentif sebesar 0,011 yang artinya  $<$  0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi dapat diketahui bahwa hanya insentif dan motivasi yang secara parsial masing masing signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen di PT. CAK

**Tabel 6: Regresi Linier berganda**

	Koefisien		
	B	t	Sig
<b>(Constant)</b>	20,098	22,878	0,000
<b>Insentif Kehadiran (X1)</b>	1,867E-6	2,656	0,014
<b>Motivasi (X2)</b>	0,058	3,462	0,002
<b>Masa kerja (X3)</b>	-0,050	-0,892	0,381
<b>Umur (X4)</b>	0,004	0,217	0,830
<b>Jumlah Anak (X5)</b>	0,008	0,087	0,931

Dari hasil uji regresi linear berganda diperoleh bahwa dari 5 variabel independen yaitu Insentif (X1), Motivasi (X2), masa kerja (X3), umur (X4), dan jumlah anak (X5), membentuk persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 20,098 + 1,867E-6 X1 + 0,058X2 - 0,05X3 + 0,004X4 + 0,008X5$$

**Tabel 7: Uji F Regresi Linier**

Model	Sum of squares	F	Sig
<b>Regressi</b>	11,976	10,538	0,000 <sup>b</sup>
<b>Residual</b>	5,455	2,656	0,014
<b>Total</b>	17,430	3,462	0,002

Menurut hasil tabel di atas,  $f$  dihitung menjadi 10,538 dan nilai tabel  $f$  adalah 2,62. Dapat disimpulkan bahwa variabel dependen secara simultan memiliki dampak pada kinerja karyawan di PT. CAK karena signifikansi  $f$  hitung  $0,000 <$  0,05, artinya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

**Tabel 6. Hasil Uji R Square**

Model Summary				
Model	R	R square	Ajusted R Square	Std. Error
<b>1</b>	0,829 <sup>a</sup>	0,687	0,622	0,47674

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R square sebesar 0,687, nilai ini menyatakan bahwa variabel X berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y yaitu sebesar 68,7% dan sisanya 31,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

**Tabel 7. Paired Samples T-Test**

	Mean	t	df	Sig.
<b>2022-2203</b>	-0.536	-2.728	29	.011

9 H0 = Tidak ada perbedaan rata-rata tingkat kehadiran sebelum dan sesudah pemberian Insentif

28 H1 = Ada perbedaan rata-rata tingkat kehadiran sebelum dan sesudah pemberian Insentif.

9 Jika dilihat dari nilai signifikansinya adalah  $0,011 < 0,05$  maka ada perbedaan rata rata kehadiran karyawan sebelum dan sesudah diberlakukan insentif .

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan PT. CAK,

- Insentif Kehadiran yang diberlakukan mulai tahun 2023 berpengaruh terhadap kehadiran karyawan dibandingkan sebelum diberlakukan di tahun 2022
- Secara parsial untuk variabel insentif dan motivasi menunjukkan sangat berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan umur, masa kerja dan jumlah anak tidak berpengaruh
- Secara simultan variable insentif (X1), motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi. 2010. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Bandung: Mandar Maju
- Anthony, W.P., Perrewe, P.L, dan Kacmar, K.M. 1992. Strategic Human Resources Management, Second Edition, Fort Worth: The Dryden Press
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- Davis Keith, JR and William B Werther, 1996. Human Resources and Personnel Management. Fifth Edition. McGraw-Hill.
- Ermida, & Syaifullah. (2020). Pengaruh Hubungan Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kaeyawan PT. Cahaya Baru DI Kota Batam. Journal of Management, Accounting, Economic and Business, 1(1), 100–114
- Flippo, Edwin B, 2002. Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, I, 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haryono, E, Mamik Slamet, Damar Septian. 2023. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung, Statistik SPSS 28. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Haryono, S, 2018. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi ,Jakarta Timur: Luxima Metro Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kesembilan belas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Notoatmojo, S. 2012. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuzleha, 2022. Insentif Dan Pengawasan Kinerja Karyawan.Purbalingga: Eureka Media Aksara
- Sarwoto. 2010. Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Simamora, H. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2013. Statistika untuk Penelitian. Bandung. Alfabeta
- Suma'mur, PK. 2014. Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Sagung Seto
- Sumarsono. 2015. Riset Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group
- Udin, M.B, Aunillah. 2021. Buuku Ajar Statistik Pendidikan. Sidoarjo: UMSIDA PRESS
- Terry, George R dan Leslie W.Rue. 2014. Dasar-Dasar Manajemen, penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara
- .