

# PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSI. SAKINAH MOJOKERTO

## ABSTRAK

**Yuni Suryani, 2018.** *Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto.* Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit (UNIM).

*Penelitian ini berjudul “ Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh upah (X1) dan Insentif (X2) yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Instansi yang diteliti adalah RSI Sakinah Mojokerto. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat RSI Sakinah. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni- Juli 2018. Jumlah sampel sebanyak 101 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji validas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisita dengan menggunakan program SPSS versi 22.*

*Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara upah dan insentif terhadap kinerja karyawan pada RSI. Sakinah Mojokerto. merupakan salah satu lembaga yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan yang secara formal dimiliki oleh Nadhatul Ulama Cabang Mojokerto.*

*Kata Kunci : Upah, Insentif dan Kinerja*

### A. PENDAHULUAN

Pada umumnya perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah kinerja karyawan, salah satunya adalah karena faktor upah. Masalah tersebut juga dialami RS. Sakinah Mojokerto. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan penghargaan dan pengakuan keberadaan tenaga kerja. Salah satu cara memberikan penghargaan dan pengakuan keberadaan tenaga kerja yaitu melalui upah. Selain faktor upah, insentif juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Insentif merupakan salah satu motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk selain uang seperti pujian, rekreasi ataupun pengembangan karir. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan kinerja. Menurut penelitian Vandy Aries Martcahyo, dkk (2011) menyatakan bahwa pemberian insentif yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam pekerjaannya. Menurut Hasibuan, pengertian insentif ialah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang

memiliki prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang digunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Dari latar belakang diatas peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rsi Sakinah Mojokerto. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini Apakah upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSI. Sakinah Mojokerto, Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSI. Sakinah Mojokerto. Dengan Tujuan Untuk mengetahui dan menganalisis upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSI. Sakinah Mojokerto dan Untuk mengetahui dan menganalisis insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSI. Sakinah Mojokerto.

Dalam penelitian ini juga terdapat manfaat teoritis Bagi Perusahaan diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah kebijaksanaan pemberian upah dan insentif yang di berikan, Bagi Universitas Sebagai acuan akademis sekaligus menambah pembendaharaan perpustakaan untuk membantu para mahasiswa dalam menghadapi pemecahaan masalah yang sama. Adapun manfaat praktis Bagi Penulis Untuk menambah pengalaman dan pengetahuan khusus tentang cara penulisan skripsi yang baik dan sekaligus untuk melatih penulis agar dapat menetapkan suatu permasalahan serta mencari alternative pemecahannya.

## **B. KAJIAN LITERATUR**

### **Kinerja Karyawan**

Beberapa pengertian kinerja karyawan beberapa pakar ahli yang memiliki penerjemh yang berbeda-beda tetapi sama dalam inti yang dimaksudkan.

Definisi kinerja karyawan menurut (Bahrn,2012:146) Kinerja pekerja sangat penting karena hanya dengan kinerja yang baik perusahaan akan berkembang. Tidak pernah ada cerita jika kinerja pekerja buruk maka kinerja perusahaan menjadi baik. Jika itu yang terjadi, maka

hal tersebut hanyalah keberuntungan perusahaan dan hal seperti ini tidak dapat berlangsung secara terus-menerus. Artinya, kinerja pekerja tetap menjadi hal yang paling penting.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2010:67) bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya”

### **Upah**

Upah Menurut oleh Edwin B. Flippo ( dalam Justine T.Sirait,2006 :181) menyatakan bahwa upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan.

Suatu cara yang harus dilakukan oleh Rumah Sakit Islam Sakinah dalam usaha-usahanya untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan antara lain dengan cara meningkatkan upah para karyawannya. Dengan batasan dimensi besar kecilnya upah yang diterima karyawan.

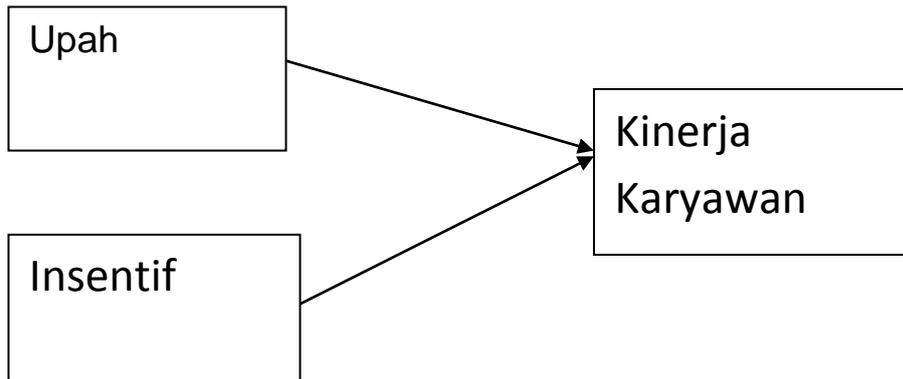
### **Insentif**

Definisi Insentif Menurut Heidjrahman Suad Husnan (2013:144), insentif merupakan pengupahan dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:89), mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Dari penjabaran mengenai pengertian insentif diatas memang berbeda-beda pengungkapannya antara yang satu dengan yang lainnya, akan tetapi memiliki makna / arti yang sama, yaitu penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi tenaga kerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu akan berubah.

### **Kerangka Pikir**



### **Hipotesis**

H1: Diduga ada pengaruh signifikan upah terhadap kinerja karyawan di RSI SAKIAH  
MOJOKERTO

H2: Diduga ada pengaruh signifikan insentif terhadap kinerja karyawan di RSI SAKINAH  
MOJOKERTO

### **C. METODE PENELITIAN**

#### **Desain penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

#### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat yang digunakan dalam penelitian ini di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto.

Waktu pelaksanaan penelitian pada bulan juni 2018 – juli 2018.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif merupakan suatu data yang dapat diukur dengan angka-angka yang bersumber dari RSI Sakinah Mojokerto yang berupa data Kuesioner. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden berdasarkan angket yang disebar. Selain itu juga menggunakan Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literature dan sebagainya untuk bahan referensi.

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat tetap dan kepala ruangan sebanyak 106 orang. Sedangkan mengenai jumlah sampel yang akan diambil, maka peneliti mendasar kepada pendapat Sugiyono (2012 : 156) dengan menggunakan sampel jenuh. sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila seluruh populasi dipergunakan sebagai sampel. Teknik penyebaran kuesioner dengan cara menyebar kuesioner ke bagian perawat tetap dan masing-masing kuesioner akan dinilai oleh kepala bagian ruangan

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan metode Studi Kepustakaan (Library Study) Yaitu sebelum melakukan penelitian penulis mempelajari beberapa buku bacaan-bacaan atau literature yang berhubungan dengan penelitian ini dan Penelitian di Lapangan (Field Research) Yaitu sebelum melakukan penelitian langsung ke obyek penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan.

### **Variabel dan Definisi Operasional**

1. Upah adalah Imbalan secara langsung yang diberikan kepada perawat atas jasa dan pelayanan yang diberikan.
2. Insentif adalah Imbalan balas jasa yang diberikan selain gaji kepada perawat .
3. Kinerja karyawan adalah Hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan padanya.

## **Teknik Analisis**

Uji Validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan / kesahihan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi dan sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Uji reliabilitas yaitu suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

## **Uji Asumsi Klasik**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik meliputi :

1. Uji normalitas
2. Uji multikolinieritas
3. Uji heterokedstisitas

## **Analisis Regresi Linier Berganda**

Metode regresi berganda yang digunakan, dirumuskan sebagai berikut  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ , Dimana  $Y$  = Kinerja Karyawan,  $a$  = Konstanta,  $b$  = Koefisien Regresi,  $X_1$  = upah,  $X_2$  = insentif. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (upah dan insentif) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima.

### **a. Koefisien Korelasi**

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf  $r$  dimana nilai  $r$  dapat bervariasi dari  $-1$  sampai  $+1$ . Nilai  $r$  yang mendekati  $-1$  atau  $+1$  menunjukkan hubungan yang kuat antara empat variabel tersebut dan nilai  $r$  yang mendekati  $0$  mengindikasikan lemahnya hubungan antara empat variabel tersebut. Sedangkan tanda  $+$  (positif) dan  $-$  (negatif) memberikan informasi mengenai arah hubungan antara empat variabel tersebut.

**b. Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  dikatakan baik jika diatas  $0,5$  karena nilai  $R^2$  berkisar  $0-1$ .

**Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dilakukan uji  $t$ . Uji parsial ( $t$ ) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak program SPSS 22.0.

## D. Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Tabel 1 Hasil uji validitas

No	Variabel	Item	r-tabel	r-hitung	Keterangan
1	Upah (X1)	X1	0.195	0.607	Valid
		X2	0.195	0.566	Valid
		X3	0.195	0.596	Valid
2	Insentif (X2)	X1	0.195	0,470	Valid
		X2	0.195	0.578	Valid
		X3	0.195	0.425	Valid
		X4	0.195	0.607	Valid
5	Kinerja Karyawan (Y)	X1	0.195	0.596	Valid
		X2	0.195	0.482	Valid
		X3	0.195	0.588	Valid
		X4	0.195	0.515	Valid

Dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel . dikarenakan seluruh item pernyataan valid maka seluruh item pernyataan sah untuk menjadi instrumen penelitian.

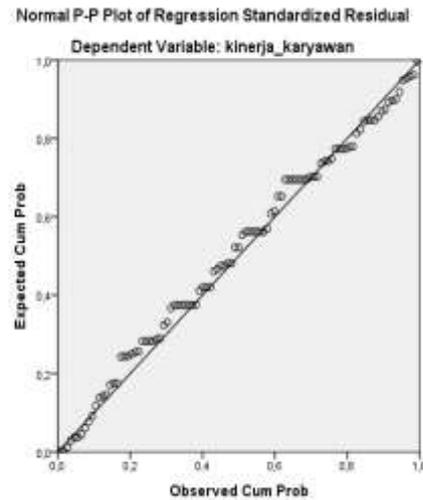
### Uji Reliabilitas

Tabel 2 uji reliabilitas

Cronbac Alpha	cronsbac's Alpha On Standardized item	Item
0,765	0,768	11

Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel, karena nilai cronbac alpha  $>$  0,05, artinya seluruh kuesioner yang digunakan andal untuk menjdi instrumen penelitian.

## Uji Normalitas



Gambar 1 uji normalitas

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Multikolinieritas

Tabel 3 uji multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Upah	0,634	1,578	Tidak multikolinieritas
Insentif	0,634	1,578	Tidak multikolinieritas

uji multikolinieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , variabel upah dan insentif sama-sama memiliki nilai tolerance  $0,634 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,578 < 10,00$  sehingga model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

## Uji Heterokedastisitas

Tabel 4 uji heterokedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Upah	0,757	Tidak heterokedastisitas
Insentif	0,757	Tidak heterokedastisitas

Berdasarkan hasil ini diketahui bahwa signifikansi variabel upah (X1)  $0,757 > 0,05$  dan variabel Insentif (X2)  $0,789 > 0,05$ . Dengan demikian data yang saya miliki tidak terjadi heterokedastisitas.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,836	1,143		3,356	,001
Upah	,489	,119	,396	4,112	,000
Insentif	,350	,103	,329	3,408	,001

Berdasarkan hasil olah data maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,836 + 0,489X_1 + 0,350X_2$$

- Nilai konstanta sebesar 3,836 Hal ini berarti bahwa nilai variabel Kinerja karyawan (Y) akan sebesar 3,836 dengan asumsi variabel bebas yaitu Upah(X1), Insentif(X2) tetap atau konstan. Dari signifikansi terdapat hasil  $0,001 < 0,05$ , berarti konstanta signifikan.
- Koefisien regresi variabel Upah (X1) bertanda positif (+) berarti antara variabel Upah (X1) dengan Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang searah dimana jika variabel Upah (X1) meningkat maka Variabel kinerja karyawan (Y)

juga meningkat atau sebaliknya Dan diketahui Nilai koefisien regresi dari Variabel Upah (X1) sebesar 0,489 berarti bahwa setiap perubahan nilai Varibel Upah (X1), sebesar satu satuan akan memberikan perubahan nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,489, dengan asumsi bahwa nilai variabel-variabel lainnya adalah tetap atau konstan. Dari signifikansi terdapat hasil  $0,000 < 0,05$ , berarti konstanta signifikan.

- c) Koefisien regresi variabel Insentif (X2) bertanda positif (+) yang berarti antara variable Insentif (X2) dengan Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang searah dimana jika variabel Insentif (X2) meningkat maka Variabel kinerja karyawan (Y) juga meningkat atau sebaliknya dan diketahui Nilai koefisien regresi dari Variabel Insentif (X2) sebesar 0,350 berarti bahwa setiap perubahan nilai Variabel Insentif (X2) sebesar satu satuan akan memberikan perubahan variabel Produktivitas sebesar 0,350 dengan asumsi bahwa variabel-variabel lainnya adalah tetap atau konstan. Dari hasil signifikansi terdapat hasil  $0,001 < 0,05$ , berarti konstanta signifikan.

### Analisis Korelasi

Tabel 6 analisis korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	,650	,423	,411	1,36655	2,835

nilai korelasi adalah sebesar 0.650. Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel upah dan insentif terhadap kinerja karyawan yang dikategorikan korelasi kuat.

### Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7 koefisien determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,650 <sup>a</sup>	,423	,411	1,36655	2,835

a. Predictors: (Constant), insentif, upah

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R-square*) yang diperoleh sebesar 0.423. Hal ini menunjukkan bahwa 42,3 % upah dan insentif memberikan kontribusi/ sumbangan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto dan sisanya 57,7 % dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti.

#### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (upah dan insentif) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 8 uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,836	1,143		3,356	,001
	Upah	,489	,119	,396	4,112	,000
	Insentif	,350	,103	,329	3,408	,001

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan  
sumber : data primer 2018

Hasil uji sebagai berikut :

#### 1. Variabel Upah

Nilai sig 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak H1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto.

## 2. Variabel Insentif

Nilai sig  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh upah terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan pengolahan data diatas maka diperoleh nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka dinyatakan bahwa variabel upah ( $x_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di RSI. Sakinah Mojokerto . Sistem upah yang ada di RSI. Sakinah Mojokerto berupa Sistem Take Home Pay (THP) berupa potongan akhir bulan pada penerimaan gaji. Adanya sistem Take Home Pay meringankan beban karyawan dalam pembayaran atau tanggungan dari masing-masing individu. Potongan upah akhir bulan ini berupa potongan pembayaran BPJS, Potongan hutang karyawan pada Rumah sakit. Dengan sistem THP ini yang menyebabkan karyawan pada RSI. Sakinah Mojokerto menjadi lebih ringan atas semua tanggungan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan konsisten yang dilakukan oleh Masilan dkk, (2015), dan Subianto (2016) yang menyatakan bahwa upah terbukti secara positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan pengolahan data diatas maka diperoleh nilai sig  $0,001 < 0,05$  maka dinyatakan bahwa variabel insentif ( $x_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di RSI. Sakinah Mojokerto. insentif pelayanan (IPEL) adalah insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang untuk meningkatkan perilaku produktif dalam memberikan pelayanan. Tujuan pemberian insentif sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan serta realisasi menghadapi kompetitor di bidang SDM, sehingga tercapai pelayanan yang berkualitas. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan konsisten yang dilakukan oleh

Haedar, dkk, (2015) dan Subianto (2016) yang menyatakan bahwa insentif terbukti secara positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

## **E. Penutup**

### **Simpulan**

Simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel upah terhadap kinerja karyawan RSI. Sakinah Mojokerto.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel upah terhadap kinerja karyawan RSI. Sakinah Mojokerto.

### **Saran**

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan, hasil analisis menunjukkan bahwa baik upah dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan maka, RSI. Sakinah Mojokerto dapat meningkatkan insentif yang diberikan kepada karyawan harus didasarkan pada muatan sesuai dengan kondisi perusahaan dan kebutuhan karyawan. Khusus bagi upah yang menjadi faktor pendorong dalam mempengaruhi kinerja karyawan, maka RSI. Sakinah Mojokerto perlu semakin memperhatikan pemberian upah yang baik, misalnya penyesuaian upah berdasarkan kemampuan dan kompetensi serta pencapaian target yang didapat.

2. Bagi Peneliti

Supaya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaanlainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda.

### **Referensi**

Bahrin, Saifuddin. (2012:146). Definisi Kinerja Karyawan. Jakarta : Yayasan Bina Pustaka

- Bawono, Ciptoning Dimas. (2015). Analisis Pengaruh pemberian Insentif, Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Kota Semarang. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011 : 105). Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012 :117). Definisi dan Pengertian Insentif. Jakarta Bumi Aksara
- Heidjahrahman dan Husnan, Suad. (2013 : 144). Manajemen Personalialia. PT. Karya Unipress
- [Http://tps.go.id/files download/kinerja karyawan\\_pdf](http://tps.go.id/files/download/kinerja_karyawan_pdf). diakses tanggal 20 Juni 2018
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010 : 67). Evaluasi Kinerja. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011 : 89). Definisi pemberian kompensasi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Martcahyo, Aries Vendy, dkk. (2011). Pengaruh pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. PT. Fumira Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 1 No. 1 hal 14.
- Nawawi, Hadari. (2011 : 317). Definisi Jenis-jenis Insentif. Yogyakarta : Gadjah Mada University, Press
- Nur Rosyida. (2010:11). Pengertian Dan Definisi Kinerja Karyawan.
- Pasolong, Harbani. (2010 : 184). Indikator Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Pasolong, Harbani. (2010 : 186). Faktor-faktor Yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sandy, M. Muhammad. (2015 : 12). Pengertian kinerja dan prestasi karyawan. PT. Rineka Cipta
- Setiadi, J Nugroho. (2009). Definisi Pengertian Upah. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Siagian, Sondang P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Sirait, T. Justin. (2006 : 181). Defini Upah. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia
- Sirait, T. Justin. (2006 : 181). Definisi dan Pengertian Upah. Jakarta : PT Grasindo
- Sugiyono. (2009 : 12). Faktor-faktor Pengaruh Kinerja karyawan. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2012 : 73). Rumus Slovin Teknik Penambilan Sampel. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2012 : 117). Teknik penentu Populasi Dan Sampel. Bandung Alfabeta
- Sugiyono. (2012 : 36). Jenis Design Penelitian Kualitatif Kuantitatif. Bandung : Alfabeta
- Sutrino, Edy. (2011 : 188 – 189). Tujuan Pemberian Insentif. Jakarta : Kencana Hadi
- Tambunan, Vellina. (2012). Pengaruh Upah, Insentif, Dan Jaminan Sosial Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Restaurant Yoshino Semarang. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang.

Taslim, Muhammad. (2013). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Clarion Makasar. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Makasar.