

## **Pengaruh Pemberian Insentif dan Bonus terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep**

**Siti Qamariyah**

*Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Pamekasan*

**Fadllan**

*Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Pamekasan*

*Email: fadllan@stainpamekasan.ac.id*

**Abstrak:** Dalam Globalisasi persaingan yang semakin ketat dalam perusahaan. Dimana Perusahaan perlu memperhatikan Sumber Daya Manusia secara khusus. Dalam perusahaan perlu adanya rangsangan yaitu berupa insentif dan bonus. Dengan adanya rangsangan tersebut mereka dapat termotivasi untuk bekerja sehingga kebutuhannya terpenuhi, dan menimbulkan produktivitas yang tinggi bagi suatu perusahaan/organisasi. Penelitian ini bertujuan: *pertama*, Untuk mengetahui apakah pemberian insentif dan bonus mempunyai pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti sumekar. *Kedua*, Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif dan bonus terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti sumekar. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder diperoleh dari data perusahaan (dokumen). Respondennya adalah karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar yang berjumlah 36 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh insentif dan bonus terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti sumekar. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa besarnya nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $11,191 > 4,13$ ) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji t secara parsial variabel insentif, di mana  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $3,355 > 1.690$ ), dan variabel bonus di mana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,173 > 1.690$ ), menunjukkan bahwa variabel insentif dan variabel bonus sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar. Hasil uji  $R^2$  sebesar 40,4%. Dari hasil analisis regresi berganda variabel  $X_1$

(insentif) yang memiliki pengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,439 (34,4%).

**Abstract:** In the increasingly tight globalization of competition within the company. Where the Company needs to pay special attention to Human Resources. In the company needs a stimulus that is in the form of incentives and bonuses. With these stimuli they can be motivated to work so that their needs are met, and generate high productivity for a company/organization. This study aims: first, to determine whether the incentives and bonuses have an effect on the level of employee productivity at PT. BPRS Bhakti Sumekar. Second, to know how much influence the giving of incentives and bonus to level employee work productivity at PT. BPRS Bhakti Sumekar. The type of research used in this study using a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. The type of data used is the primary data obtained through questionnaires and secondary data obtained from company data (documents). Respondents are employees of PT. Bhakti Sumekar BPRS which totals 36 employees, with sampling technique using saturated samples. From result of research indicate that there is influence of incentive and bonus to level of work productivity of employees at PT. BPRS Bhakti Sumekar. Based on simultaneous test results show that the value of  $F_{\text{arithmetic}} > F_{\text{table}}$  ( $11,191 > 4,13$ ) with significant  $0.000 < 0.05$ . The t test results are partially incentive variables, where  $t_{\text{arithmetic}} < t_{\text{table}}$  ( $3.355 > 1.690$ ), and bonus variables where  $t_{\text{arithmetic}} > t_{\text{table}}$  ( $2.173 > 1.690$ ), indicate that the incentive variable and bonus variable have the same effect significant to work productivity of employees at PT. BPRS Bhakti Sumekar. The test results of  $R^2$  of 40.4%. From the results of multiple regression analysis variable  $X_1$  (incentives) which has the greatest influence on employee productivity of 0,439(34.4%).

**Kata kunci:** Insentif; Bonus; Produktivitas Kerja.

## PENDAHULUAN

Karyawan merupakan kekayaan utama perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.<sup>1</sup> Karyawan mendapatkan kompensasi yang

---

<sup>1</sup> Nashar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Pena Salsabila, 2013 ), hlm.11.

besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu sesuai dengan perjanjian. Dengan demikian pembinaan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) perlu terus mendapatkan perhatian mengingat pengaruh karyawan yang sangat besar bagi suatu perusahaan.

Dalam sebuah organisasi hendaknya pemimpin menyadari kebutuhan karyawannya. Dimana organisasi memberikan penghargaan kepada karyawannya sebagai balas jasa terhadap apa yang telah diberikan karyawan kepada organisasi tersebut.

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Imbalan yang dapat memberikan motivasi tersebut biasa disebut dengan insentif. Oleh karena itu, insentif sebagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Di samping itu, insentif dapat pula diberikan dalam bentuk barang.<sup>2</sup>

Produktivitas mengandung masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Upaya-upaya perbaikan produktivitas telah mendorong pemahaman yang sangat kompleks, dan bahkan pada motivasi kerja karyawan.

Untuk dapat menjangkau produktivitas dan efisiensi yang tinggi perlu diadakan penataan kembali, terutama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Orientasi Sumber Daya Manusia (SDM) hendaklah tidak sekedar bekerja untuk mencari nafkah namun untuk mengembangkan diri. Dengan demikian, keinginan menjangkau prestasi yang tinggi akan mengantarkannya pada upaya meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas kerja.<sup>3</sup>

Di dalam Al-Qur'an telah dijelaskan orang yang bekerja sungguh-sungguh akan mendapatkan balasan yang baik. Sebagaimana Firman Allah SWT :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاتًا طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (النحل : ٩٧)

---

<sup>2</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2000), hlm. 317.

<sup>3</sup> Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 352.

Artinya : Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (An Nahl: 97).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah unsur terpenting dalam sebuah organisasi. Dimana manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga mereka berharap dengan bekerja mereka mendapatkan balasan jasa yang seimbang dengan kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi tersebut yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya balasan jasa yang adil dan layak mereka dapat termotivasi untuk bekerja sehingga kebutuhannya terpenuhi, dan menimbulkan produktivitas yang tinggi bagi suatu perusahaan/organisasi.

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep adalah lembaga keuangan syariah yang terletak di Kabupaten Sumenep, yang memiliki beberapa kantor cabang dan kantor kas yang sudah tersebar di Kabupaten Sumenep dan Kabupaten Pamekasan. Tentu dengan berkembangnya PT. BPRS Bhakti Sumekar ini tidak luput dari peran karyawan, sehingga MSDM dalam suatu bank sangat diperlukan, untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan survei pendahuluan, PT. BPRS Bhakti sumekar ini, juga memberikan insentif dan bonus kepada para karyawannya, hal ini bertujuan untuk memberikan dorongan/motivasi kepada para karyawan untuk lebih meningkatkan lagi produktivitas kerja mereka. Oleh karena itu, di butuhkan hasil-hasil penelitian tentang aspek-aspek yang mendukung produktivitas kerja dan produktivitas kerja yang telah dimiliki oleh PT. BPRS Bhakti Sumekar.

Atas dasar itulah, peneliti dapat merumuskan beberapa hal yaitu Adakah pengaruh pemberian insentif dan bonus terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar? dan Seberapa besar pengaruh pemberian insentif dan bonus terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar?

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan pada populasi atau

semple tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>4</sup>

Penelitian ini menggunakan data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian insentif dan bonus terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada bank BPRS Bhakti Sumekar. Oleh karena itu penelitian ini termasuk katagori kuantitatif korelasi, maka variabel yang dilibatkan ada dua macam, yaitu variabel X (*independent variable*) dan variabel Y (*dependent variable*).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya.<sup>5</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bank BPRS Bhakti Sumekar, yaitu berjumlah 60.<sup>6</sup>

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>7</sup> Prosedur pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain semple jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sample.<sup>8</sup> Sehingga sampel yang harus diambil yaitu berjumlah 60.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian adalah kuisisioner (angket) dan dokumentasi. Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal lain yang perlu diketahui.<sup>9</sup> Kuisisioner terbagi menjadi dua yaitu:<sup>10</sup> 1) Angket terbuka, yaitu yang disajikan dalam bentuk sederhana sehingga

---

<sup>4</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm.8.

<sup>5</sup> Ibid, hlm.80

<sup>6</sup> Hasil Wawancara Langsung Dengan Ibu Heny, Salah Satu Karyawan Bank BPRS BHAKTI SUMEKAR, Pada Tanggal 07 Januari 2016

<sup>7</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, hlm.81.

<sup>8</sup> Ibid, hlm.85.

<sup>9</sup> Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), hlm. 16.

<sup>10</sup> Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm.26-27

responden dapat memberikan isian sesuai dengan kehendak dan keadaannya. 2) Angket tertutup, yaitu angket yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan memberi tanda silang atau *checlish* (✓). Sedangkan dokumentasi berupa data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber, baik dari literatur, artikel, data perusahaan, dan lain-lain yang di anggap relavan dengan peneliti.

pengumpulan data yang akan dilakukan oleh peneliti dan uraian langkah-langkah penelitian yang akan dilakukan di BPRS Bhakti Sumekar sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data Melalui Angket
  - a) Peneliti datang ke lokasi penelitian yaitu BPRS Bhakti Sumekar dan langsung menemui subjek penelitian.
  - b) Peneliti memberikan angket kepada responden.
  - c) Peneliti mengambil kembali dari responden untuk dilakukan penilaian.
  - d) Mengelompokkan dan mentabulasikan setiap jawaban dari kuesioner yang telah disebar, kemudian menghitung frekuensi dan persentasinya.
  - e) Memberikan pembobotan untuk setiap jawaban dari pertanyaan tertutup yang berskala ordinal. Jawaban dari pertanyaan-pertanyaan akan diberi skor 5-4-3-2-1 (menggunakan *Rating scale*).
2. Pengumpulan Data Melalui Dokumentasi
  - a) Peneliti mendatangi lokasi penelitian yaitu PT. BPRS Bhakti Sumekar
  - b) Peneliti menemui dan bertanya pada sumber informasi untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan arsip-arsip.
  - c) Peneliti mencari informasi untuk dicatat sesuai dengan variabel yang telah ditentukan.

### **Analisis Data**

Untuk dapat mengolah data penelitian maka diperlukan suatu analisis data, karena dengan adanya analisis data maka diperoleh hasil sehingga dapat memperoleh kesimpulan yang benar dan dapat dipertanggung jawabkan. Menurut Cartwright, analisis data merupakan metode penggambaran secara objektif, sistematis dengan menggunakan

teknik deskriptif kuantitatif dari setiap perilaku simbolis.<sup>11</sup> Adapun langkah dalam menganalisis data adalah melalui pencarian Data Mentah, Statistik Deskriptif, dan Uji Kualitas Data.

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji *validitas* dan *reliabilitas*.<sup>12</sup> Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel tidak bebas (terikat). Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian insentif dan bonus terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bank BPRS Bhakti Sumekar dengan menggunakan rumus regresi linear berganda.<sup>13</sup> Dalam Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = produktivitas kerja karyawan (variabel terikat)

a = konstanta

X<sub>1</sub> = Variabel bebas pertama (insentif)

X<sub>2</sub> = Variabel bebas kedua (bonus)

X<sub>n</sub> = Variabel bebas ke-n

e = Standar *error*

Dalam analisis regresi ada beberapa jenis kriteria ketepatan yaitu:

### **Uji Serentak (Uji F)**

Uji serentak yaitu uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y. Uji ini menggunakan uji F yaitu:<sup>14</sup>

$$F_0 = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)} \quad \text{atau} \quad F_0 = \frac{\frac{R^2(\sum y^2)}{K}}{\frac{(1-R^2)(\sum y^2)}{n-k-1}}$$

keterangan:

n = jumlah subjek

---

<sup>11</sup> Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 86.

<sup>12</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 57.

<sup>13</sup> Ibid, 301.

<sup>14</sup> Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik* (Jakarta : Bumi aksara, 2010), hlm.107.

k = jumlah variabel bebas  
 $\Sigma y^2$  = jumlah kuadrat variabel

- 1) Formulasi hipotesis  
 Ho: tidak ada pengaruh  $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$  terhadap Y  
 Ha: ada pengaruh  $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$  terhadap Y
- 2) Jika  $F_{hit} > F_{(\alpha; k-1, n-k)}$  dan atau peluangnya  $< 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Terima Ha). Sebaliknya Jika  $t <$  dari  $t_{table(\alpha; k-1, n-k)}$  dan atau peluangnya nilainya dibawah 0,05 maka dapat dikatakan tidak signifikan (Tolak Ha).

### Uji Individual/ Uji Parsial (Uji t)

Uji individual yaitu uji statistik bagi koefisien regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi Y. Uji ini menggunakan uji t, yaitu:<sup>15</sup>

$$t_0 = \frac{b_i B_i}{S_{b_i}}, \quad i = 1, 2, 3, \dots$$

Keterangan

$b_i$  = koefisien b ke -i  
 $S_{b_i}$  = standart error koefisien b ke-i  
 $B_i$  = merupakan penduga dari  $\beta_i$

- 1) Jika  $t >$  dari  $t_{table(\alpha/2, n-k)}$  dan atau peluangnya  $< 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa peubah bebas tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap peubah terikat (Terima Ha). Sebaliknya
- 2) Jika  $t <$  dari  $t_{table(\alpha/2, n-k)}$  dan atau peluangnya nilainya dibawah 0,05 maka dapat dikatakan tidak signifikan (Tolak Ha).

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui sampai sejauh atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok observasi. Koefisien dertiminasi menggambarkan bagian dari variasi diterangkan oleh model. Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1), maka dikatakan semakin baik. Sifat yang dimiliki koefisien determinasi adalah

- 1) nilai  $R^2$  selalu positif karena merupakan nisbah dari jumlah kuadrat

$$\text{nilai } R^2 = \frac{\text{JK regresi}}{\text{JK total terkoreksi}}$$

- 2) nilai  $0 \leq R^2 \leq 1$

---

<sup>15</sup> Ibid,108.

$R^2 = 0$ , berarti tidak ada hubungan antara X dan Y atau model regresi yang terbentuk tidak tepat untuk meramalkan Y.

$R^2 = 1$ , garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y secara sempurna.<sup>16</sup>

### **Skala Pengukuran Instrumen**

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata dan jawaban itu dapat diberi skor karena untuk keperluan analisis kuantitatif. Berdasarkan skor yang telah ditetapkan dapat dihitung sebagai berikut:<sup>17</sup>

$$\frac{\text{skor ideal} \times \text{jumlah jawaban responden}}{\text{jumlah responden} \times \text{skor ideal} \times \text{jumlah item}}$$

Kriteria Interpretasi Skor:

Angka 0% sampai 20%	= sangat lemah
Angka 21% sampai 40%	= lemah
Angka 41% sampai 60%	= cukup
Angka 61% sampai 80%	= kuat
Angka 81% sampai 100%	= sangat kuat. <sup>18</sup>

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Insentif dan Tujuannya**

Ada beberapa pengertian insentif seperti yang dikemukakan oleh Heidjrachman Ranupandojo dan suad Husnan, mengatakan bahwa Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda. Jadi dua orang karyawan yang mempunyai jabatan yang sama bisa menerima upah berbeda karena prestasi kerja yang berbeda pula. Pelaksanaan sistem upah insentif ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Upah insentif sebenarnya suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.

<sup>16</sup> Setiawan dan Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika*, (Yogyakarta: Andi, 2010), hlm.64-65

<sup>17</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, hlm. 95.

<sup>18</sup> Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 15.

Keberhasilan motivasi ini harus diukur dari hasilnya.<sup>19</sup> Insentif secara langsung menghubungkan *reward* dengan kinerja.<sup>20</sup>

Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja dan juga untuk memberikan dorongan kepada karyawan dalam peningkatan kualitas dan kuantitas Hasil kerjanya. Sedangkan tujuan perusahaan dengan diadakan insentif bagi karyawan, yaitu merupakan suatu strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang lebih ketat, dimana produktivitas menjadi suatu hal yang sangat penting.

Menurut Manulang tipe insentif ada dua yaitu: *Financial incentive* dan *Non-Financial Incentive*.<sup>21</sup> Sistem insentif dapat diterapkan untuk hampir semua jenis pekerjaan dan pekerja, mulai dari pekerja kasar sampai pekerjaan-pekerjaan profesional, manajerial, dan eksekutif. berikut ini adalah beberapa bentuk insentif yang lazim dijumpai yaitu *Piecework, Production bonus, Commission, Maturity curve, Merit rays, Non-monetary incentives, Executives incentives*.<sup>22</sup>

### **Bonus**

Bonus berupa uang tunai (*cash bonuses*) atau pembayaran ekstra untuk kinerja yang melebihi standar-standar, telah menjadi peraktek umum dalam hal memberikan imbalan kepada para manager dan pihak eksekutif lainnya dalam jangka waktu lama.<sup>23</sup>

Bonus merupakan suatu kompensasi sebagai tambahan upah biasa, dengan tidak memperhatikan produktivitas individual. Pemberian bonus biasanya ditentukan berdasarkan prestasi yang dicapai karyawan secara individu atau kelompok, serta prestasi yang diperoleh perusahaan dalam aktivitasnya melalui perolehan keuntungan pada suatu priode tertentu.

---

<sup>19</sup> Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*. Edisi Ke Empat (Yogyakarta : BPFE, 1990), hlm. 16.

<sup>20</sup> A.Riawan Amin Dan Tim EPRS FEUI, *Menggagas Manajemen Syariah: Teori Dan Peraktik The Celestial Manageman* (Selemba Empat: Jakarta, 2010), hlm. 109.

<sup>21</sup> <http://jurnal-sdm.blogspot.co.za/2010/01/insentif-definisi-tujuan-jenis-proses.html?m=1>, diakses pada tanggal 1 januari 2016

<sup>22</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 294-296.

<sup>23</sup> Winardi J, *Motivasi Memotivasi Dalam Manajemen* (Jakarta: PT.Raja Grafindo 2011), hlm. 160.

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas menurut Ravianto diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran. Lebih lanjut dapat dikatakan produktivitas merupakan rasio yang berhubungan dengan keluaran atau output terhadap satu atau lebih dari keluaran tersebut. Dan lebih spesifik lagi produktivitasnya adalah volume barang atau jasa yang sebenarnya yang digunakan secara fisik pula.<sup>24</sup>

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting disemua tingkat ekonomi. Pengukuran produktivitas merupakan bagian integral dari proses manajemen produksi. Apabila produktivitas diintegrasikan kedalam budaya organisasi, monitoring progress yang memberikan umpan balik, menetapkan sasaran yang dapat dihitung, dan mengevaluasi kinerja merupakan suatu keharusan status produktivitas sebagai isu strategi bagi organisasi menganjurkan bahwa monitoring merupakan hal yang penting dalam pengukuran produktivitas organisasi.<sup>25</sup>

Menurut Haizer dan Render terdapat beberapa macam produktivitas, antara lain:<sup>26</sup>

- 1) Produktivitas total (total factor productivitiy)

$$\begin{aligned} \text{produktivitas} &= \frac{\text{total output}}{\text{total input}} \\ &= \frac{\text{total produk}}{T. \text{ kerja} + \text{ bahan} + \text{ modal}} \end{aligned}$$

Atau

$$\text{produktivitas} = \frac{\text{total output}}{\text{totl input}} = \frac{\text{per jualan+persediaan}}{T. \text{ kerja} + \text{ bahan} + \text{ penyruutan} + \text{ modal}}$$

- 2) Produktivitas multi faktor (multy factor productivity)

$$\text{produktivitas} = \frac{\text{output}}{\text{berapa masukan}}$$

- 3) Produktivitas partial (partial productifity)

$$\text{produktivitas} = \frac{\text{output}}{\text{bahan baku}}$$

---

<sup>24</sup> Malayu S.P.Hasibun, *Manejemen Dasar, pengertin, dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 216.

<sup>25</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : PT Raja Grafindo, 2013), hlm. 132.

<sup>26</sup> Irmayanti Hasan, *Managamen Operasional Perspektif Integrative* (Malang: UIN MALIKI PRESS, 2011), hlm. 24.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, menurut pendapat Kuna Winaya, sebagaimana dikutip oleh I Komang Ardana, Dkk dalam bukunya sumber daya manusia yaitu sebagai berikut Pendidikan, Keterampilan, Disiplin, Sikap mental dan etika kerja, Motivasi, Gizi dan kesehatan, Tingkat penghasilan, Jaminan social, Lingkungan dan iklim kerja, Hubungan Industrial Pancasila, Teknologi, Sarana produksi, Manajemen, Kesempatan berprestasi.<sup>27</sup>

### **Hubungan Insentif dan Bonus dengan Produktivitas Kerja dalam Perspektif Islam**

Islam selalu menyeru manusia untuk senantiasa bekerja dan berjuang. Islam melarang segala bentuk kemalasan dan pengangguran. Muslim yang aktif bekerja adalah orang terhormat. Seorang Muslim pekerja bahkan diberi kelonggaran tertentu dalam beribadah agar dapat bekerja dengan baik.

Islam berkeyakinan bahwa kesejahteraan sosial merupakan sesuatu yang sangat penting. Kemiskinan dan ketidakmampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhannya, bukanlah dalil atas kegagalannya. Para pekerja yang terpaksa melakoni pekerjaan dengan gaji di bawah Upah Minimum, para pengangguran dan mereka yang jatuh miskin, tidak semata-mata disebabkan oleh kesalahannya sendiri.

Oleh karena itu, perlu dicarikan formula agar mereka mendapatkan pelayanan umum; seperti kesehatan, pendidikan, transportasi, perumahan, dan lain-lain, di samping juga melindunginya dari eksekusi industrialisasi seperti pencemaran lingkungan, terganggunya sistem sosial, pengangguran, dan sebagainya.

Dalam pandangan Al-Qur'an, kerja (amal) menentukan posisi dan status seseorang dalam kehidupannya. Sebagaimana diungkap di dalam QS Al-An'ām ayat ke-132

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan tiap-tiap orang memperoleh derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan." (QS Al- An'ām: 132)

---

<sup>27</sup> I Komang Ardana, Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graham Ilmu, 2012), hlm. 270-271.

Atau dalam QS Al-Ahqāf ayat ke-19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan setiap mereka mendapat derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan atas) pekerjaan-pekerjaan mereka,(QS Al-Ahqāf: 19)

Al-Qur’an selalu mendesak manusia untuk bekerja. Al-Qur’an menawarkan insentif-insentif kepada manusia agar senantiasa memiliki aktivitas yang positif, bekerja keras, dan berjuang. Insentif-insentif itu berupa pahala berlimpah, pertolongan, dan petunjuk Allah. Dalam banyak ayat, segala insentif atau penghargaan (*reward*) itu juga ditujukan agar manusia senantiasa meningkatkan kualitas dan kuantitas (hasil) pekerjaannya. Oleh karenanya, Al Qur’an juga menyeru agar manusia berupaya memiliki (melatih) kemampuan fisik-nya sebagai salah satu modal dalam bekerja.

Islam sangat mendukung penggunaan dan pengefektifan perencanaan-perencanaan ini dalam usaha dan menganjurkan kepada para majikan untuk memberikan upah pekerja sesuai dengan yang telah disumbangkannya terhadap produksi.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Artinya: dan bahwasanya seorang muslim tidak memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. (QS. An-Najm : 39)

Dikeluarkannya Undang-Undang No. 20 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintah No. 25 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Profinsi sebagai daerah otonom, maka kewenagan otonom saat ini telah diserahkan kepada daerah. Kewenangan tersebut mencakup penanganan segala urusan rumah tangga daerah sebagai lembaga berikut perangkatnya. Untuk meningkatkan dan mendayagunakan potensi ekonomi daerah dalam rangka meningkatkan pendapatan Asli Daerah (PAD), Pemerintah Kabupaten Sumenep sangat memerlukan peran lembaga keuangan yang diharapkan dapat memenuhi tujuan tersebut. Dimana pada gilirannya lembaga keuangan tersebut diharapkan dapat meningkatkan dan mendayagunakan perekonomian daerah guna mencapai kesejahteraan masyarakat daerah secara merata.

Untuk memenuhi maksud dan tujuan tersebut diatas Pemerintah Kabupaten Sumenep melakukan akuisisi bank Perkreditan Rakyat yang berdomosili di Sidoarjo yaitu PT. BPR DANA MERAPI untuk kemudian direlokasi ke Kabupaten Sumenep. Untuk melakukan akuisisi terhadap PT. BPR Dana Merapi Pemkab Sumenep membuat *Memorandum of Understanding* (MOU) dan Surat Perjanjian Kerja Sama Pendirian Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah (BPRS) di Kabupaten Sumenep Nomor 910/608b/435.304/200-1011/BMI/PKS/XII/2001 yang ditanda tangani oleh Bupati Sumenep dan PT Bank Syari'ah Muamalat Indonesia, Tbk pada tanggal 27 Desember 2001. Dalam MOU tersebut pihak PT. Bank Muamalat sebagai pelaksanan dalam proses pengambil alihan BPR serta bertanggung jawab terhadap pemberian konsultasi untuk perijinan, rekrutmen, pelatihan dan pembinaan.<sup>28</sup>

#### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan bonus terhadap produktivitas kerja karyawan. Pembuktian hipotesis dilakukan dengan melakukan analisis regresi linear berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Insentif dan Bonus) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan). Dengan bantuan SPSS 18.0, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda menggunakan *unstandardized coefficients*. Persamaan linier dari hasil regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 1  
Hasil uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,066	3,161		2,235	,032
	Total X1	,439	,131	,473	3,355	,002
	Total X2	,263	,121	,306	2,173	,037

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

<sup>28</sup>Dokumen PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep diolah peneliti tahun 2016.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7,066 + 0,439X_1 + 0,263X_2 + 3,161$$

Persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1.  $a = (7,066)$ , artinya variabel independen mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai konstanta produktivitas kerja karyawan sebesar  $(7,066)$  menunjukkan bahwa semakin perusahaan memperhatikan pemberian insentif dan bonus terhadap karyawan, maka semakin besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.
2.  $b_1 = (0,439)$ , Besarnya koefisien variabel insentif bertanda positif  $(0,439)$  mengindikasikan jika insentif naik 1 satuan, sedangkan variabel yang lain (Bonus) tetap maka skor produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar  $0,439$  satuan.
3.  $b_2 = (0,263)$ , Besarnya koefisien variabel bonus bertanda positif  $(0,263)$  mengindikasikan jika variabel bonus naik 1 satuan, sedangkan variabel yang lain (insentif) tetap maka skor produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar  $(0,263)$  satuan.
4. Standar *error* sebesar  $3,161$  artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar  $3,161$ .

Dari hasil koefisien regresi yang didapat menunjukkan, faktor insentif ( $b_1 = 0,439$ ) menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, kemudian variabel bonus ( $b_2 = 0,263$ ).

### **Uji signifikan Simultan/ Uji Serentak (Uji-F)**

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian:

- a)  $H_0$  : pemberian insentif dan bonus secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b)  $H_a$ : pemberian insentif dan bonus secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Nilai F hitung akan dibandingkan dengan F tabel dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$  dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $(k-1), (n-k) = (2-1), (36-2) = (1;34)$ . Pada derajat kebebasan  $(1;34)$  nilai F tabel dengan  $\alpha = 5\%$  adalah  $4,13$ .

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a)  $H_0$  diterima jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- b)  $H_a$  diterima jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### **Tabel 2**

ANOVA<sup>b</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,265	2	27,632	11,191	,000 <sup>a</sup>
	Residual	81,485	33	2,469		
	Total	136,750	35			

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

b. Dependent Variable: Total Y

Dari hasil pengujian dengan SPSS berdasarkan pengujian statistik dengan metode uji F Dimana tingkat signifikan yang diperoleh lebih kecil yakni sebesar 0,000 dari standar signifikan yakni 5% (0,05) dan perbandingan antara  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ , dimana Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $11,191 > 4,13$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima atau pemberian insentif dan bonus memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar.

#### Uji signifikan individual / uji parsial (uji t)

Uji parsial atau uji t merupakan uji untuk menguji apakah semua variabel bebas (insentif dan bonus) secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan). Kriteria pengujian:

- a.  $H_{o1}$  = Variabel insentif secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.  
 $H_{a1}$  =Variabel insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b.  $H_{o2}$  =Variabel bonus secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.  
 $H_{a2}$  =Variabel bonus secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Mencari nilai t hitung dengan cara menentukan tingkat kesalahan dan menentukan tingkat derajat kebebasan. Tingkat kesalahan yang dipakai alpha 5% dan derajat kebebasan (df) = n-k, dimana n adalah jumlah sampel sebanyak 36 dan k adalah jumlah variabel independen yakni sebanyak 2 variabel, maka  $df = 36-2 = 34$ . Pada taraf signifikansi 5% nilai t tabel sebesar 1,690 .

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a)  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- b)  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

*Pengaruh Pemberian Insentif dan Bonus terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep*

Berdasarkan hasil data pengujian melalui SPSS pada tabel coefficient, dapat dilihat:

- a) Variabel insentif ( $X_1$ ) memiliki  $t_{hitung}$  3,355. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,355 > 1.690$  maka  $H_a$  diterima, artinya variabel insentif secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan dalam produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar.
- b) Variabel bonus ( $X_2$ ) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,173. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,173 > 1.690$  maka  $H_a$  diterima, artinya variabel bonus secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan dalam produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar.

**Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Identifikasi determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai koefisien determinan, maka semakin baik pula kemampuan variabel terikat (Y). Berdasarkan pengujian dengan menggunakan program SPSS seperti tabel di bawah ini menghasilkan:

Tabel 3

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,636 <sup>a</sup>	,404	,368	1,571	,404	11,191	2	33	0	1,147

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

b. Dependent Variable: Total Y

Nilai R sebesar 0,636. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,636 menunjukkan bahwa adanya hubungan antara insentif dan bonus dalam produktivitas kerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar 63,6 %.

R square sebesar 0,404 berarti produktivitas kerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar dapat dijelaskan oleh insentif dan bonus. Dengan kata lain, kontribusi atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 33,6% sedangkan sisanya 66,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab IV sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian pengaruh pemberian insentif dan bonus terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar, sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS, ada pengaruh insentif dan bonus terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti sumekar. Dibuktikan Berdasarkan hasil analisis regresi dengan uji F (secara simultan) menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $11,191 > 4,13$ ) dengan taraf signifikan sebesar 0,00% (0,000) yang berarti lebih kecil dari standart signifikan 5% (0,05) dan hal tersebut secara serentak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar. Dan berdasarkan Hasil Uji t (secara parsial) menunjukkan bahwa variabel insentif ( $X_1$ ) antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ , di mana  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $3,355 > 1.690$ ), maka dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Variabel bonus ( $X_2$ ) antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ , di mana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,173 > 1.690$ ), maka dapat disimpulkan bahwa pemberian bonus memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel insentif ( $X_1$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,439 (43,9%) kemudian variabel bonus ( $X_2$ ) sebesar 0,263.

## DAFTAR RUJUKAN

- Al-Alawani, Taha Jabir. *Bisnis Islam*. Yogyakarta: Ak Group, 2005.
- Ardana, Ikomang Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Fadllan, Fadllan. "GADAI SYARIAH; Perspektif Fikih Muamalah dan Aplikasinya dalam Perbankan." *IQTISHADIA: Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah* 1, no. 1 (2014): 30–41.
- . "OBLIGASI SYARIAH; Antara Konsep dan Implementasinya." *IQTISHADIA: Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah* 1, no. 2 (2015): 163–175.
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2010.
- Hasan, Irmayanti. *Manageman Operasional Perspektif Integrative*. Malang: UIN MALIKI Press, 2011.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Dasar Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

- Hasil Wawancara Langsung Dengan Ibu Heny, Salah Satu Karyawan Bank BPRS BHAKTI SUMEKAR, Pada Tanggal 07 Januari 2016.
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk keunggulan bersaing organisasi edisi pertama*. Yogyakarta: graham ilmu, 2012.
- Kulyana, Wiwik. Tugas Akhirnya Yang Berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.TRI BAKTI SARIMAS PEKAN BARU.” Universitas Islam Riau, 2010.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Sisdakarya, 2011.
- Martono, Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Mulyadi, S. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dan Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2012.
- Nashar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Pena Salsabila, 2013.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjaja Mada University Press, 2000.
- Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*. Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE,1990.
- Ridwan. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sarwono, Jonathan, *Buku Pintar IBM SPSS Statistics 19*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2011.
- Schuler, Randall S. dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21/Edisi 6/Jilid 2*. Jakarta: Erlangga, 1999.
- Setiawan dan Dwi Endah Kusriani, *ekonometrika*, Yogyakarta: ANDI,2010
- Sinuangan, Muchdarsyan. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara,2003.
- Siregar, Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Subanti, Sri dan Arif Rahman Hakim, *Ekonometri*, yogyakarta: graha ilmu, 2014.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010.

- Sujarweni, V. Wiratana dan poly endarwanto, *statistik penelitian*, yogyakarta: graha ilmu, 2012.
- Sujatmoko, koko. karya ilmiahnya yang berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkit Dunat’s Cabang Arteri Jakarta”. universitas Sumatra utara, 2007.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Tim Penyusunan Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Pamekasan: STAIN Press, 2012.
- Umar, Nuwir. *Desighn Penelition Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2010.
- Wibowo, Danang Ari Murti. Tugas Akhirnya Yang Berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Survei Di Unit Theater Dan Pentas Ramayana Serta Hotel Manohara)”. Universitas Negri Yogyakarta, 2014.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2013.
- Winardi. *Motivasi Memotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2011.
- <http://jurnal-sdm.blogspot.co.za/2010/01/insentif-definisi-tujuan-jenis-proses.html?m=1>, diakses pada tanggal 1 januari 2016