



VITKA Jurnal Manajemen Pariwisata

www.journal.btp.ac.id

Original Research

Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja di Kampus Politeknik Pariwisata Batam

The Effect of Incentives on Work Productivity at the Batam Tourism Polytechnic Campus

Tito Pratama M.Par, Syafruddin Rais, M.Par

¹ Dosen Program Studi Manajemen Tata Hidangan, Politeknik Pariwisata Batam
The Vitka City Complex. Jl. Gajah Mada Tiban – Batam Kepulauan Riau 29425, Indonesia

INFO ARTIKEL

Diterima : 27/9/21
Direvisi : 7/10/21
Disetujui : 15/10/21
Tersedia online : 19/10/21

Email korespondensi:
Tito_0590@rocketmail.com

ABSTRACT

This research is about The Effect of Incentives on Employee with Their Productivity at Batam Tourism Polytechnic. This research is intended to determine the extent of the effect of incentives on employee productivity at Batam Tourism Polytechnic. This research was conducted on employees at Batam Tourism Polytechnic and then used as samples to be respondents. The research method is carried out using the associative causality method by using the Spearman rank correlation analysis to determine the magnitude of the relationship between the two variables. Based on the results of the analysis, it was found that the magnitude of the incentive's influence on productivity was 63.36%, and the remaining 36.4% came from other factors outside of incentives and productivity. The results showed that the implementation of incentives has a strong relationship in increasing employee productivity. However, there are still some incentive indicators that have not been able to meet employee expectations, so that employees have not fully provided productivity to the Batam Tourism Polytechnic. In the end, the researcher gave several recommendations to give special attention to employees by paying attention to the rights received by employees, namely bonuses received, commissions and retirement benefits. The management should further optimize a series of processes in implementing this incentive to further increase work productivity for Batam Tourism Polytechnic. The biggest significant influence on employee work productivity at Batam Tourism Polytechnic is the incentive variable with a standard beta coefficient of 0.848.

Keyword : Incentives, Productivity, Simple Linear Regression

1. PENDAHULUAN

Dimasa globalisasi sekarang ini, perkembangan di segala bidang berjalan semakin cepat, konsekuensinya adalah perubahan dinamika masyarakat yang nampak pada pola kehidupan dan harapan manusia meningkat dan kompleks. Mau atau tidak era globalisasi adalah merupakan suatu peluang sekaligus tantangan serta harapan bagi semua negara yang ada di dunia ini terlebih lagi negara-negara berkembang bisa lolos dari tantangan sekaligus memanfaatkan peluang serta harapan yang terbuka lebar.

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian keputusan terintegrasi tentang hubungan kepegawaian yang mempengaruhi efektifitas karyawan dan organisasi. Manajemen

Sumber daya manusia merupakan aktifitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif untuk mencapai tujuan. Karena manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan maka diperlukan suatu penanganan yang khusus oleh perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan. Peningkatan ataupun penurunan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan, seperti pendidikan, pelatihan dan keterampilan dan motivasi kerja. Jika produktivitas kerja karyawan sudah menurun maka perusahaan perlu memikirkan usaha apa yang akan dilakukan agar penurunan produktivitas kerja karyawan tidak mempengaruhi tujuan perusahaan.

Sistem kompensasi yang efektif akan menarik tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas, membuat mereka puas ditempat kerja, dan memacu

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Insentif Perbulan Dosen	Insentif perbulan karyawan
1.	2016	25 Karyawan	1.500.000	1.000.000
2.	2017	30 Karyawan	1.500.000	1.000.000
3.	2018	35 Karyawan	1.750.000	1.250.000
4.	2019	40 Karyawan	2.000.000	1.500.000
5.	2020	45 Karyawan	2.220.000	1.750.000

mereka untuk produktif. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non-financial* yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi finansial berupa gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi, sedangkan untuk kompensasi *non-financial* diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggungjawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan maka dibutuhkan karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan dalam suatu organisasi atau lembaga. Oleh karena itu, di dalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi finansial yaitu insentif.

Politeknik Pariwisata Batam berdiri pada tahun 2014 merupakan salah satu institusi pendidikan pertama perhotelan yang ada dikota batam. Kampus ini memiliki fasilitas perkuliahan yang sangat spesifik untuk di bidang perhotelan, diantaranya adalah memiliki resatoran, dapur, pastry, dan ruang meeting. Kampus ini memiliki 45 orang karyawan yang terbagi dalam tiga program studi, diantaranya: Manajemen Kuliner, Manajemen Tata hidangan, Manajemen Divisi Kamar, bagian akademik dan bagian laiannya.

Berdasarkan data yang diperoleh pada bagian sumber daya manusia Politeknik Pariwisata Batam terdapat beberapa masa kerja karyawan yang tidak lama. Hal ini diduga disebabkan oleh ketidak puasan karyawan terhadap sistem yang berlaku di kampus Politeknik Pariwisata Batam. Selain itu, tidak adanya penghargaan seperti insentif yang diberikan pihak kampus terhadap kinerja karyawan. Hal ini

mengakibatkan terjadinya penurunan produktivitas kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Data Insentif Karyawan Politeknik Pariwisata Batam 2016-2020

Terdapat fenomena yang sangat terlihat dari table di atas kecilnya kenaikan insentif dan tidak sesuai dengan apa yang sudah di janjikan kepada setiap karyawan keadaan tersebut terdapat kepada dosen yang dimana penelitian dosen sangat lemah, kurangnya semangat untuk melakukan pengabdian masyarakat, untuk penelitian dosen di kampus Politeknik Pariwisata Batam di sarankan untuk melakukan penelitian dua kali dalam setahun tetapi dosen Polteknik Pariwisata Batam setiap tahunnya hanya satu bahkan ada yang tidak sama sekali.

Untuk karyawan Politeknik Pariwisata Batam juga mengalami penurunan dalam segi kedisiplinan jam kerja yang dimana karyawan banyak yang terlambat di waktu kerja dan kurangnya inisiatif di setiap karyawan, semua karyawan harus mendapatkan perintah terlebih dahulu baru melakukan sesuatu

Dengan melihat *pra survey* yang penulis lakukan, penulis merasa tertarik untuk mengangkat permasalahan mengenai insentif dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga penulis ingin megajukan judul untuk tesis yaitu: **“Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Politeknik Pariwisata Batam”**.

2. BAHAN DAN METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang berbentuk bilangan atau angka. Menurut Sugiarto dkk (2015) data kuantitatif adalah data yang berskala ukur interval dan rasio. pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variable-variable sebagai obyek penelitian dan variable masing-masing. pendekatan kuantitatif ini disebut dengan fungsionalisme, structural, realisme, positiveme, behaviorisme dan empiris yang intinya menekan pada hal-hal yang bersifat kongkrit, uji empiris dan fakta-fakta yang nyata. Tujuan dari pendekatan kuantitatif yaitu menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel memberikan deskripsi statistic, menaksir dan meramalkan hasilnya. Pendekatan kuantitatif bersifat angka-angka statistic ataupun koding-koding yang dapat dikuantitatifkan.

Tujuan dari pendekatan kuantitatif yaitu menguji teori, membangun fakta, Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode . Menurut Sugiyono (2005), penelitian asosiatif (hubungan) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dijelaskan juga bahwa permasalahan asosiatif dalam hubungan kausal yaitu: "hubungan kausal adalah sebab akibat, bila X maka Y. Di sini ada variable independen (variable yang mempengaruhi) dan variable dependen (dipengaruhi)."

- a. Variable *independen* adalah Variable stimulus, prediktor, atau *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variable bebas. variable bebas adalah variable yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya Variable *independen* (terikat).
- b. Variable *dependen* adalah Variable output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variable terikat merupakan variable yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variable bebas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Insentif di Batam Tourism Polytechnic

Berdasarkan variable di atas dapat diketahui pernyataan variable insentif adalah :

- 1) Untuk pernyataan Kampus memberikan apresiasi berupa kenaikan gaji tahunan atas hasil kerja yang memuaskan menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 43% (setuju), kemudian frekuensi 35% (Netral), frekuensi 22% (sangat setuju), frekuensi 0% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju). Politeknik Pariwisata Batam telah melakukan pemberian apresiasi berupa kenaikan gaji tahunan atas hasil kerja terlihat dari hasil frekuensi tertinggi setuju.
- 2) Untuk pernyataan Kampus memberikan apresiasi dalam bentuk beasiswa pendidikan jika kinerja saya tercapai menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 43% (sangat setuju), kemudian frekuensi 33% (setuju), frekuensi 24% (netral) frekuensi 0% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju). Berdasarkan analisa di atas karyawan politeknik pariwisata batam telah memberikan beasiswa kepada karyawan atau dosen berprestasi untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi terlihat dalam frekuensi tertingginya sangat memuaskan
- 3) Untuk pernyataan Kampus mewajibkan semua karyawan mendapatkan pengobatan secara gratis menunjukkan frekuensi tertinggi adalah sebesar 41% (setuju), kemudian frekuensi 33% (netral), frekuensi 17% (sangat setuju), frekuensi 0% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju). Dalam hal kesehatan Politeknik Pariwisata Batam telah memberikan fasilitas kesehatan yang memadai untuk pribadi maupun keluarga.
- 4) Untuk pernyataan Saya merasa nyaman bekerja apabila ada jaminan kecelakaan kerja menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 43% (setuju), kemudian frekuensi 35% (netral), frekuensi 15% (sangat setuju), frekuensi 0%

(tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju). Seluruh karyawan politeknik pariwisata Batam sudah menjadi anggota BPJS ketenaga kerjaan sehingga seluruh karyawan mendapat jaminan saat ada terjadi kecelakaan kerja mulai dari akan berangkat bekerja sedang bekerja dan ketika perjalanan pulang bekerja.

- 5) Untuk pernyataan Saya merasa nyaman ketika ada jaminan sosial bersalin menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 47% (setuju), kemudian frekuensi 28% (netral), frekuensi 24% (sangat setuju), frekuensi 0% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju). Untuk karyawan di politeknik pariwisata batam telah mendapatkan jaminan sosial hamil di buktikan dengan di berikannya cuti 3 bulan bagi karyawan yang hamil.
- 6) Untuk pernyataan Pemberian cuti dalam satu tahun bagi karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 45% (setuju), kemudian frekuensi 35% (sangat setuju), frekuensi 20% (netral), frekuensi 0% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah 0% (sangat tidak setuju). Dalam hal cuti tahunan di politeknik pariwisata batam sudah sangat baik di buktikan dengan karyawan di wajihkan mengambil cuti setiap tahunnya.
- 7) Untuk pernyataan Pemberian dana pensiun bagi karyawan yang sudah habis masa kerjanya menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 47% (setuju), kemudian frekuensi 31% (netral), frekuensi 20% (sangat setuju), frekuensi 0% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah 0% (sangat tidak setuju). Untuk pemberian dana pensiun di politeknik pariwisata batam untuk responden setuju tetapi di kampus sendiri belum menerapkan hal tersebut.

3.3 Produktivitas Kerja Di Politeknik Pariwisata Batam

- 1) Untuk pernyataan Karyawan ramah dalam melayani kebutuhan mahasiswa menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 40% (setuju) 33% (netral), kemudian frekuensi 27% (Netral), frekuensi 22% (sangat setuju), frekuensi 0% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju). Dari data di atas memperkuat bahwa pelayanan di politeknik pariwisata batam sudah baik.
- 2) Untuk pernyataan Karyawan tidak mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh dosen atau pimpinan lainnya menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 42% (sangat setuju) 33% (sangat setuju), frekuensi 24% (netral), frekuensi 0% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju). Dalam hal ini karyawan politeknik pariwisata batam jarang mengeluh ketika di berikan pekerjaan atau tugas dari pimpinannya, bisa

dilihat dari frekuensi tertinggi adalah sangat setuju.

- 3) Untuk pernyataan karyawan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan frekuensi tertinggi adalah sebesar 44% (setuju), kemudian frekuensi 33% (netral), frekuensi 15% (sangat setuju), frekuensi 0% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju). Hal ini di buktikan dengan tugas karyawan yang di berikan oleh atasan di kerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- 4) Untuk pernyataan Karyawan memiliki keterampilan dalam pencapaian tugas dalam pekerjaannya menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 51% (setuju), kemudian frekuensi 29% (netral), frekuensi 15% (sangat setuju), frekuensi 0% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju). Karyawan politeknik pariwisata batam memiliki keterampilan dalam bidangnya masing-masing serta selalu di berikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan tersebut.
- 5) Untuk pernyataan karyawan melaksanakan kerja sesuai dengan SOP yang ada menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 47% (setuju), kemudian frekuensi 31% (netral), frekuensi 22% (sangat setuju), frekuensi 0% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju). Dalam hal ini karyawan politeknik pariwisata batam sudah sangat baik dalam hal melaksanakan kerja dengan sesuai dengan SOP.
- 6) Untuk pernyataan Karyawan harus terampil dalam melaksanakan program kerja yang sudah di berikan oleh atasan menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 40% (setuju), kemudian frekuensi 38% (netral), frekuensi 22% (sangat setuju), frekuensi 0% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah 0% (sangat tidak setuju). Seluruh karyawan polteknik pariwisata batam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan program kerja yang telah dibuat pada awal perkuliahan di mulai.

Hal ini terlihat dari nilai *mean* sekitar tiga, dengan *mean* terendah pada nilai 2,78 dan tertinggi pada nilai 3,6. Berikut terlampir persepsi rata-rata tamu terhadap produktivitas kerja di Batam Tourism Polytechnic:

4.2.1 Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di Batam Tourism Polytechnic

Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di Politeknik Pariwisata Batam digunakan analisis sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Sederhana

Adapun hasil perhitungan Regresi Sederhana dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1

Uji Keberartian Variabel

Penelitian ini terdiri atas satu variabel bebas, yaitu Insentif (X), sedangkan yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linear, dimana diketahui nilai koefisien arah (b) = 1.113 dan nilai regresi (a) = -0,929 maka diperoleh persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = -0,929 + 1,113 X$

Koefisien a (konstanta) sebesar 0.929 menyatakan bahwa jika nilai X tidak ada maka besarnya produktivitas akan mengalami penurunan sebesar 0,929. Nilai koefisien b menunjukkan nilai positif sebesar 1,113. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan insentif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 1,113 %.

2. Uji T

Pada uji hipotesi II ini menggunakan Uji t, digunakan untuk mengukur secara parsial tingkat pengaruh Upah (X_1), Insentif (X_2) dan Jaminan Sosial (X_3) yang berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y).

Uji parsial ini menggunakan Uji T, yaitu:

Ho diterima jika
 $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika
 $t_{hitung} > t_{tabel}$ $\alpha = 5\%$

Sumber : Hasil Olahan SPSS Statisticts , 2020

Kemudian dicari pada distribusi nilai tabel maka ditentukan nilai t_{tabel} sebesar 1,994.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	72.105	31.821		2.266
Independen	.579	.181	.848	3.206

a. Dependent Variable: Dependen

Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh thitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa:

1) Uji pengaruh variabel Insentif (X) terhadap Produktivitas (Y) di Politeknik Pariwisata Batam. Dari hasil perhitungan ternyata Hipotesis diterima karena nilai thitung > ttabel dimana $4,264 > 1,994$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,033 lebih kecil

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.720	.650	4.01314

Sumber : Hasil Olahan SPSS Statistics , 2020

dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Insentif (X) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di Politeknik Pariwisata Batam.

1) Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui signifikansi variabel koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Besarnya nilai koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Hasil analisa table di atas nilai R sebesar 0,848 sama dengan 84,8 persen yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara insentif dan produktivitas kerja karyawan. Nilai R Square (angka korelasi atau r yang dikuadratkan) sebesar 0,720 R Square disebut juga sebagai identifikasi determinasi. Besarnya nilai identifikasi 0,720 atau sama dengan 72,0 %. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 72,0 % insentif (Y) dapat dijelaskan oleh produktivitas kerja karyawan di Batam Tourism Polytechnic.

4.3 Pengujian Hipotesis

1) Hipotesis 1
 Nilai signifikan pengaruh variabel insentif terhadap produktivitas adalah sebesar 1,113 dengan f hitung sebesar 4,013 dan koefisien regresi bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh < 0,05 dan koefisien regresi bertanda positif maka Ho ditolak dan

disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini mendukung hipotesis 1 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 1 diterima.

4.3 Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan di Politeknik Pariwisata Batam

Untuk mengetahui sampai sejauh mana besarnya pengaruh pelaksanaan dari insentif terhadap produktivitas karyawan, maka penulis menggunakan koefisien korelasi dari SPSS untuk melihat keterkaitan dari kedua variabel tersebut.

Setelah mendapatkan hasil dari rumus koefisien determinasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh insentif terhadap produktivitas karyawan di Batam Tourism Polytechnic sebesar 63,36%. Hal ini menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara insentif dan produktivitas karyawan di Politeknik Pariwisata Batam karena hanya 36,64% dari faktor selain insentif dan produktivitas karyawan.

4. KESIMPULAN

Penelitian mengenai Pengaruh Pemberian Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di Batam Tourism Polytechnic menghasilkan kesimpulan yang didasarkan pada analisis bahwa Pemberian Insentif memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja Batam Tourism Polytechnic. Hasil analisis menunjukkan Pemberian Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Batam Tourism Polytechnic. Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Politeknik Pariwisata Batam. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel insentif dengan nilai t hitung sebesar 3.026 lebih besar dari t tabel 1,994 dan nilai signifikan sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), jadi dengan demikian H₂ diterima.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam Kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih di sampaikan kepada Kampis dan Pihak SDM yang turut berpartisipasi dalam proses penelitian, serta Institusi Pendidikan Khususnya *Batam Tourism Polytechnic* yang memberikan kesempatan untuk mengembangkan jurnal ini demi memajukan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Chourmain, I. M. (2008). *Acuan Normatif Penelitian Untuk Menulis Skripsi Tesis, dan Disertasi* . Jakarta: Al-Haramain Publishing House.
 Dimmock, Stuard (1999). *Pusat perhatian manajemen SDM*. Jakarta: Erlangga

- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Gordon. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gomes, Fustino Cordosa, 2003." Manajemen sumber dayamanusia".Edisi Kedua, Andi, Yogyakarta
- Grenberg, L. and Baron R.A. 2003. *Behavior in Organization. Eighth Editon. Prentice Hal. Pearson Education International. Australia.*
- Handoko, T. H, 2002." Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia". Yogyakarta : BPFE
- Koko Sumatjoko, 2007. " *Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran di Dunkin Donuts Cabang Arteri Jakarta*". Skripsi Universitas Sumatera Utara.
- Mangku, P. A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Oprasional*. jakarta: airlangga.
- Medlik, S. (2003). *Dictionary of travel Tourism & Hospilality third edition*. jakarta: PT Grasindo.
- Mutiara, P. S. (2002). *Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mali, Paul.(1996). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE
- Nawawi. (2001). *Perencanaa Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UGM
- Nazir, M. P. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Erlangga.
- Novilia Desiana Putri *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Penjualan Pada CV Honda Prima Jaya Motor Di Dayamurni, Tulang Bawang Barat* Skripsi Universitas Lampung
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Sedar, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2001.Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Bandung. Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, P. S. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2011). *Meode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: AlfaBeta.
- Sugiono. (2006). *Metode Logi Penelitian*. Bandung: AlfaBeta
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, M. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik Bisnis*. Bandung: alfabeta.
- Sonya Melinda Nasution (2018) *pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada cv. matahari perkebunan kelapa sawit sosa padang lawas*, Tesis universitas islam negeri sumatera utara
- Tjutju, Y. (2009). *Operational Sumber Daya Manajemen*. Yogyakarta. BPFE
- Wood, c. Ray (1994). Organizational Behaviour for Hospitality Management. London. Butterworth – Heinemman Ltd
- www.dewanproduktivitasnasional.com
- www.balaipengembanganproduktivitas.com