

ANALISIS INNER MODEL VARIABEL INSENTIF, DISIPLIN DAN KINERJA PEGAWAI

HAZRIYANTO*¹, ALPINO SUSANTO², ANDI MASLAN³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Putera Batam

²Fakultas Bahasa Dan Sastra Inggris, Universitas Putera Batam

³Fakultas Teknik Informatika, Universitas Putera Batam

ABSTRACT

For an organization, Human resource is asset, competitive resourcefulness, and key element which are considered to seize successfulness in competition and goal. An effort that can be done to overcome this challenge is through human resource development in high quality education. An important component in education is employee who work to support the well planned system can work. As what stated that incentive and discipline are the factors that can support the job performance. This research is conducted to have a picture of the relationship between incentive, discipline and job performance among staff in a state of senior high school Moro district, Riau Archipelago Province. The number of sample in this research is 30 respondents. The method analysis applied is quantitative approach with correlation analysis. SPSS 20.0 and SEM Smart PLS is used to operate the correlational measurement. The output of this research indicated that incentive, discipline and work performance perform well. As of the average score of the respondent are in the range of moderate and good. Result of this research find that incentive, discipline influentialing to performance, incentive also ascendant to been disciplined.

Keywords : Discipline; Incentive; Performance.

ABSTRAK

Pentingnya sumber daya manusia dan kinerja pegawai dalam peningkatan kinerja organisasi sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran pengaruh insentif, disiplin, dan kinerja pegawai unit kerja SMP Negeri 1 Moro Kabupaten TanjungBalai Karimun Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia. Banyaknya sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 responden dengan menggunakan kuesioner, item pernyataan berjumlah 12 item. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yaitu dengan aplikasi SPSS 20.0 dan SEM Smart PLS. Hasil dari penelitian ini menemukan gambaran bahwa insentif, disiplin berpengaruh terhadap kinerja, insentif juga berpengaruh terhadap disiplin.

Kata kunci: Disiplin; Insentif; Kinerja.

Detail Artikel :

Diterima : 17 Mei 2016

Disetujui : 14 September 2016

DOI : <http://dx.doi.org/10.22216/jbe.v1i2.449>

**Corresponding author : hazriyanto@gmail.com*

PENDAHULUAN

Disadari atau tidak diakui bahwasanya sumber daya manusia dalam organisasi atau lembaga merupakan bagian sentral yang perlu diperhatikan. Sumber daya manusia yang bekerja dalam perusahaan/organisasi/lembaga adalah merupakan asset dan salah satu sumber keunggulan bersaing dan elemen kunci yang penting untuk meraih kesuksesan dalam bersaing dan mencapai tujuan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat menanggapi, menyikapi tantangan perubahan di masa depan yaitu dengan melalui pendidikan, yakni sistem pendidikan yang dapat diandalkan. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, perlu diupayakan melalui pendidikan dan latihan yang diprogramkan dengan baik, benar, dan tepat serta dengan berbagai pandangan, dasar berpikir, keputusan, dan upaya dalam pengembangan secara sistematis pendidikan perlu diperhatikan dalam merumuskan tujuan yang akan dicapai.

Dalam perjalanan perkembangan pendidikan pada era saat ini sekolah diuntut untuk senantiasa mampu bersaing dalam persaingan yang semakin ketat diantara sekolah-sekolah sejenis. Pendidikan adalah salah satu hal yang paling penting dalam penentuan kualitas bangsa. Dalam operasionalnya, pendidikan dibutuhkan suatu penunjang untuk perkembangan mengikuti zaman. Di era globalisasi zaman yang semakin berkembang, bangsa Indonesia memiliki tuntutan untuk menghasilkan hasil pendidikan yang bermutu, untuk itu diperlukan penerapan-penerapan strategi yang tepat yang dapat dilakukan pendidikan di Indonesia.

Mengembangkan sumber daya manusia pendidik dan peserta didik menjadi sumber daya manusia yang berdaya guna, siap dan tangguh dalam menyikapi dan menghadapi persaingan saat ini dan yang akan datang. Maka salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah dengan meningkatkan pelatihan dan pengetahuan sumber daya manusia yang ada serta program-program yang ditawarkan seperti; insentif, sertifikasi dan lain-lain yang akan mendorong sumber daya manusia pendidik yang dimiliki termotivasi dan akhirnya bermuara pada kinerjanya yang dimaksud dalam hal ini adalah kinerja dari pada guru di sekolah. Sekolah juga dituntut untuk dapat mengupayakan peningkatan prestasi kerja guru dengan program insentif, dan lain-lain guna mendapatkan hasil kerja terbaik dari guru yang dimiliki sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh Amalia, Rizca (2014) dengan judul *Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung*. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bahwa efektivitas insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Kaliri (2008), dengan judul *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang*. Hasil penelitian ini adalah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, dan penelitian yang dilakukan oleh Septi Fransiska (2012), dengan judul *Analisis Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gagak Hitam Bondowoso*. Berdasarkan hasil analisis ditarik kesimpulan bahwa insentif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh semakin banyak insentif dan semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Kinerja menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2012) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yaitu: Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Kecepatan waktu dari hasil, Kehadiran, Kemampuan bekerjasama. Sedangkan menurut Rivai (2004) insentif adalah: "Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan". Menurut Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2012) kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Insentif, Disiplin, dan Kinerja Pegawai”**.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap disiplin?

Batasan masalah pada penelitian ini fokus masalah dibatasi pada masalah: “Insentif, disiplin, dan kinerja”. Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap disiplin.

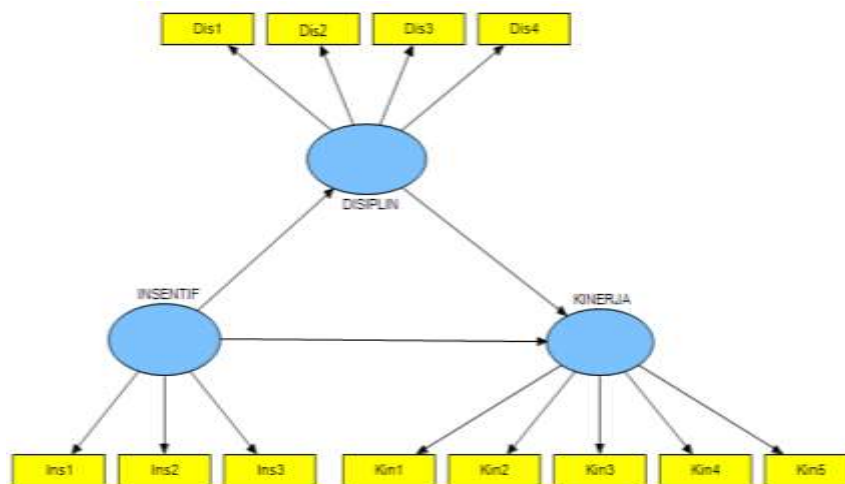
Manfaat yang didapat dari penelitian ini :

1. Bagi Akademisi :

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi yang memberikan sumbangan pengetahuan untuk peneliti dimasa yang akan datang yang akan melakukan penelitian terkait insentif, disiplin dan kinerja.

2. Bagi Praktisi :

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan sumber yang dapat menggambarkan tentang insentif, disiplin, dan kinerja.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja.
- H2 : Insentif berpengaruh terhadap kinerja.
- H3 : Insentif berpengaruh terhadap disiplin.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah guru **SMP N 1 Moro**. Ukuran sampel dalam penelitian ini adalah berdasarkan populasi dimana populasi adalah sampel. Jadi, sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden. Penelitian ini melakukan data primer melalui kuisisioner dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui kuisisioner untuk mengukur variabel insentif, disiplin, dan kinerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Interview, Observasi, Kuesioner, Penelitian Pustaka.

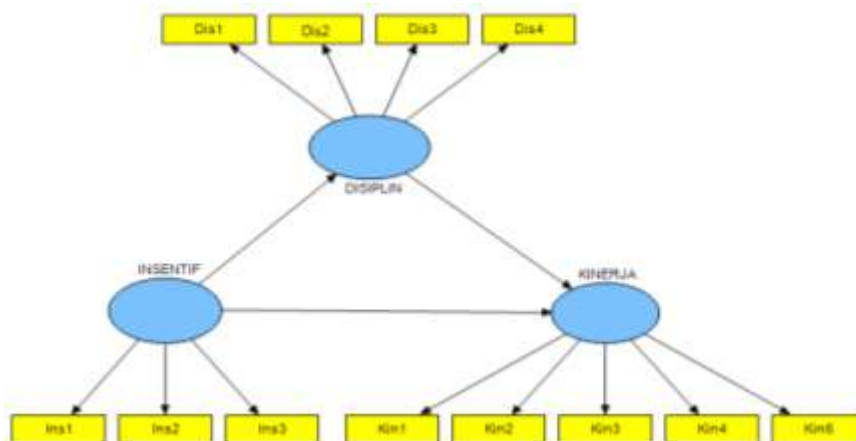
Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala *Likert*. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan umum yang akan dipergunakan sebagai dasar apakah responden masuk dalam kriteria atau tidak. Tingkat persetujuan terhadap pernyataan atas dasar persepsi masing-masing responden, jawaban terdiri dari empat pilihan, yakni: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS), untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberikan nilai 4, dan seterusnya menurun sampai pada jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) yang diberikan nilai 1.

Adapun indikator – indikator dari kinerja dalam penelitian ini adalah: Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Kecepatan waktu dari hasil, Kehadiran, dan Kemampuan bekerjasama. Indikator – indikator dari insentif dalam penelitian ini adalah: Bonus, Komisi, dan Pembagian laba. Indikator – indikator dari disiplin dalam penelitian ini adalah: Disiplin pada jam kehadiran di kantor, Disiplin saat jam kerja, Tingkat Penyelesaian pekerjaan, dan Ketaatan pada peraturan kerja (Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, 2012, Handoko, 2002).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). *Path Analysis* dikategorikan dalam konteks teknik analisis *multivariat* sebagaimana varian dari *part analysis* yaitu *structural equation modeling* (SEM) yang merupakan pengembangan *path analysis*. Salah satu ciri teknik analisis multivariat adalah menggunakan variabel bebas lebih dari satu dengan satu atau lebih variabel tergantung Hair (2010) dalam Sarwono (2012: 21) mendefinisikan analisis multivariate sebagai berikut 'Analisis *multivariate* meliputi semua teknik statistik yang secara bersamaan menganalisa beberapa pengukuran terhadap individual atau objek tertentu dalam satu riset'. Dalam analisis SEM ini menggunakan program Smart PLS 2.0.

Partial Least Square (PLS) adalah salah satu teknik *Structural Equation Modelling* (SEM) yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung. PLS dikembangkan sebagai alternatif apabila teori yang digunakan lemah atau indikator yang tersedia tidak memenuhi model pengukuran reflektif. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak banyak membutuhkan asumsi, ukuran sampel tidak besar. Selain dapat digunakan untuk konfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau pengujian proposisi (Wiyono 2011 : 395).

Analisis hubungan antar variabel dan indikator terdiri dari ; *Outer Model* , *Inner Model*. Ilustrasi model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2 Ilustrasi Model Penelitian

Sumber : Data primer, data diolah 2016.

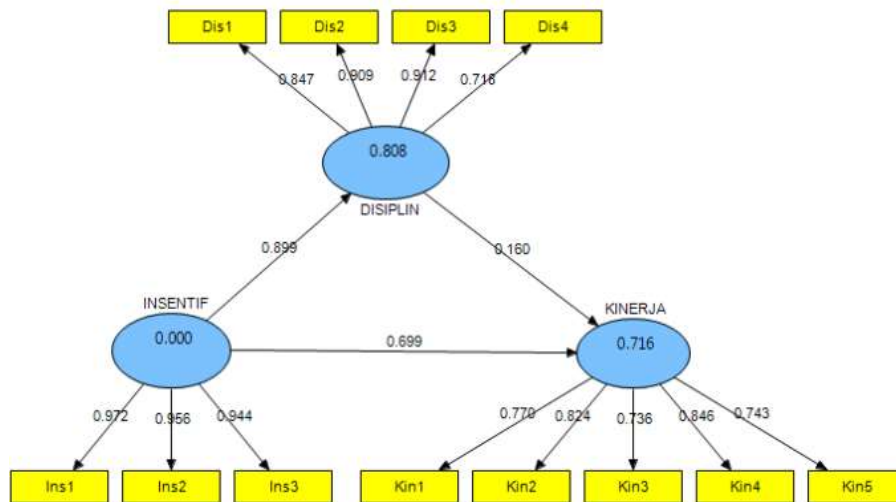
Uji Model dilakukan melalui *outer* model dan *inner* model. *Outer* model atau model pengukuran, pada prinsipnya adalah menguji indikator terhadap variabel laten atau dengan kata lain mengukur seberapa jauh indikator itu dapat menjelaskan variabel latennya. Indikator *reflektif* diuji dengan *convergent validity*, *discriminant validity* atau dengan *average variance extracted* (AVE) dan *composite reliability*. *Inner Model* atau model struktural pada prinsipnya adalah menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya baik eksogen maupun endogen. Dapat dikatakan juga menguji hipotesis antara satu variabel laten yang satu dengan yang lain. Pengujian dilakukan dengan melihat presentase varian yang dijelaskan yaitu R^2 untuk variabel laten dependen yang dimodelkan mendapat pengaruh dari variabel laten independen dengan menggunakan ukuran *stone-geisser Q square test*, serta melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini di uji dengan menggunakan uji t-statistik yang diperoleh lewat prosedur *bootstrapping*.

Jika suatu item secara konsisten diletakkan didalam suatu kategori tertentu, maka dapat dianggap menunjukkan validitas konvergen (*convergent validity*) dengan konstruk yang berhubungan dan validitas diskriminant (*discriminant validity*) dengan konstruk lainnya. Reliabilitas skala umumnya dinilai dengan skor *Cronbach's ALPHA* Cronbach (1970). Nunnally mengemukakan bahwa di tahapan –tahapan awal riset, nilai reliabilitas 0,05 sampai dengan 0,60 dianggap cukup (Jogiyanto, 2008 :141). Umumnya skor reliabilitas yang diterima di banyak penelitian berkisar antara 0,70 sampai dengan 0,80.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin berjumlah 12 pria dan 18 wanita. Untuk mempermudah mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang diperoleh responden. Penggunaan skor kategori ini digunakan sesuai dengan lima kategori skor yang dikembangkan dalam skala *Likert* dan digunakan dalam penelitian. Adapun kriteria yang dimaksud seperti dikemukakan oleh Muhidin dan Abdurahman (2007:146).

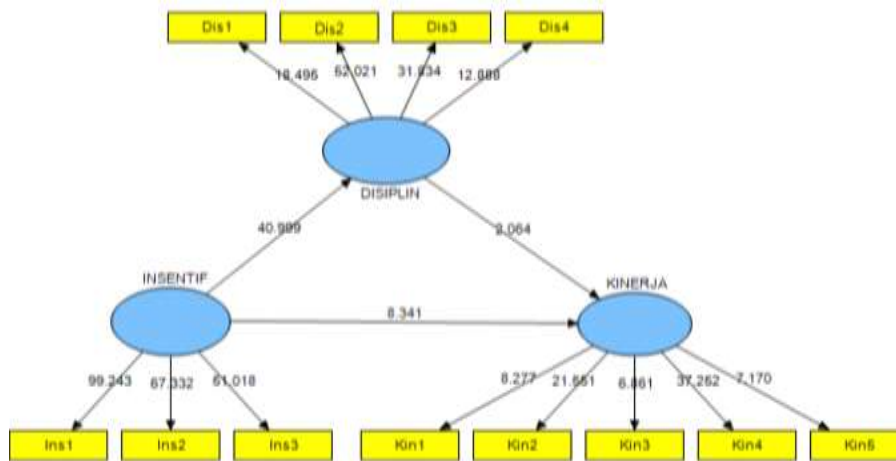
Penjelasan responden tentang insentif, disiplin dan kinerja berdasarkan perhitungan menunjukkan skor jawaban responden untuk indikator insentif, total skor mean rata-ratanya 3,37, dan apabila dikonsultasikan dengan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden berada pada rentang 2,60 – 3,39 atau berada pada kategori cukup. Sedangkan skor jawaban responden untuk indikator disiplin, total skor mean rata-ratanya 3,13, dan apabila dikonsultasikan dengan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden berada pada rentang 2,60 – 3,39 atau berada pada kategori cukup, dan skor jawaban responden untuk indikator kinerja, total skor mean rata-ratanya 3,39, dan apabila dikonsultasikan dengan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden berada pada rentang 2,60 – 3,39 atau berada pada kategori cukup. Dengan demikian rata jawaban responden ketiga variable tersebut berada pada kategori cukup. *Outer model* adalah spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Untuk pengujian dari model penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2 Hasil Pengujian Algoritma PLS

Sumber : Data Primer, Data diolah 2016.

Untuk uji indikator (*measurement model*) indikator dianggap valid apabila nilai *loading factor* minimal 0.50. Dalam pengujian diatas 12 indikator semua valid nilainya diatas 0.50.



Gambar 3 Hasil Pengujian Bootstrapping

Sumber : Data Primer, Data diolah 2014.

Data yang muncul pada gambar *Bootstrapping* diatas adalah pengujian t-statistik . Nilai tersebut akan menjelaskan mengenai hipotesis yang diteliti.Semua pengaruh dari variabel *eksogen* dan *endogen* terhadap endogen dinyatakan signifikan karena nilai t-statistiknya berada diatas t-tabel. (t–tabel dengan signifikansi 5% dan DF = 27, adalah sebesar 1,703).

Hasil pengolahan data berdasarkan gambar diatas dinyatakan semua indikator telah valid karena nilai *factor loading*nya berada diatas 0,50 dan *composite reliability* semua variabel dinyatakan *reliable* karena nilai *loading*nya diatas 0,70. Untuk nilai AVE variabel berada diatas 0,50 yang berarti nilai tersebut valid. Untuk nilai *composite reliability* semua variabel valid karena nilainya diatas 0,70. Nilai *R-square* semuanya variabel Baik. Nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel *Reliable* karena nilainya diatas 0,70.

Inner model adalah menguji pengaruh satu variabel laten dengan variabel laten lainnya baik *eksogen* maupun *endogen*. Uji struktural (Uji Pengaruh Uji Hipotesis) Koefisien determinasi R² menunjukkan bahwa Disiplin dipengaruhi oleh Insentif sebesar 80,8% sisanya 19,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak terdapat dalam model. Artinya Disiplin dipengaruhi oleh Insentif sebesar 80,8% sedangkan 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

dalam penelitian ini. Sedangkan Kinerja dipengaruhi oleh Insentif dan Disiplin sebesar 71,57% sisanya 28,43% dipengaruhi oleh faktor lain. Artinya Kinerja dipengaruhi oleh Insentif dan Disiplin sebesar 71,57% sedangkan 28,43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

T-statistik semua pengaruh dari variabel eksogen dan endogen terhadap endogen dinyatakan signifikan karena nilai t-statistiknya berada diatas t-tabel (t-tabel dengan signifikansi 5% dan DF = 26, adalah sebesar 1,703). Hasil dapat dilihat pada lampiran tabel 1.

Tabel 1 Kesimpulan Hipotesis.

HIPOTESIS	t-statistik	t-tabel	Hasil Uji
H1: DISIPLIN → KINERJA	2.064034	1,703	Diterima, karena t-statistik lebih besar dari t-tabel
H2: INSENTIF → KINERJA	8.340728	1,703	Diterima, karena t-statistik lebih besar dari t-tabel
H3: INSENTIF → DISIPLIN	40.99866	1,703	Diterima, karena t-statistik lebih besar dari t-tabel

Sumber : Data Primer, Data diolah 2016

Besarnya koefisien parameter Disiplin ke Kinerja sebesar 0.159871, artinya terdapat pengaruh positif dari Disiplin terhadap Kinerja sebesar 0.159871. Semakin tinggi Disiplin maka semakin meningkat Kinerja. Besarnya Koefisien parameter Insentif ke Kinerja sebesar 0.699375, artinya terdapat pengaruh positif antara Insentif terhadap Kinerja. Semakin tinggi Insentif maka semakin meningkat Kinerja. Besarnya koefisien parameter Insentif ke Disiplin 0.899164, artinya terdapat pengaruh positif antara Insentif terhadap Disiplin sebesar 0.899164. Semakin tinggi Insentif maka semakin tinggi Disiplin.

Pembahasan

Penelitian mengenai Insentif, Disiplin dan Kinerja Pegawai, Studi Pada Unit Kerja SMP Negeri 1 Moro Kabupaten TanjungBalai Karimun Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia, berikut pembahasan penelitian.

1. Penelitian mengenai pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

a) Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu :

Penelitian yang dilakukan Kaliri (2008), dengan judul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang. Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Variabel Disiplin berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Kinerja, dengan nilai t-hitung sebesar 2.064034 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1,703.

2. Penelitian mengenai pengaruh Insentif terhadap Kinerja

a) Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu :

Penelitian yang dilakukan Septi Fransiska (2012), dengan judul Analisis Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gagak Hitam Bondowoso. Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja, dengan nilai t-hitung sebesar 8.340728 lebih kecil dibandingkan dengan t-tabel 1,703.

3. Penelitian mengenai pengaruh Insentif terhadap Disiplin

a) Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu :

Penelitian yang dilakukan Amalia, Rizca (2014) dengan judul *Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung*. Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Disiplin, dengan nilai t-hitung sebesar 40.99866 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1,703.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut, Hasil pengujian pada hipotesis pertama diperoleh bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian tersebut konsisten dengan Penelitian yang dilakukan oleh Kaliri (2008). Hasil pengujian pada hipotesis kedua diperoleh insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Septi Fransiska (2012) Hasil pengujian pada hipotesis ketiga diperoleh bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap disiplin. Hasil pengujian tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia, Rizca (2014).

UCAPAN TERIMAKASIH

Berisi ucapan terima kasih kepada bapak Andi Maslan, rakan-rakan Dosen, dan Universitas Putera Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Rizca (2014). *Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Cooper, R. Donald., & Pamela, S. Schindler. (2003). *Business research methods*. Eight Edition. New York: Mc. Graw-Hill/Irwin.
- Gendro Wiyono. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Irham Fahmi (2010). *Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabeta*.
- Jogiyanto. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Kaliri (2008). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang*. Universitas Negeri Semarang.
- Mohammad Jauhar (2012). *Pengantar MSDM*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Muhidin, Sambas Ali., Abdurahman, Maman. (2007). *Anallisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Pandji Anoraga. (2007). Pengantar Bisnis*. Jakarta Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Septi Fransiska (2012). *Analisis Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gagak Hitam Bondowoso*. Universitas JEMBER
- Sondang, P. Siagian. (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi.*
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Bisnis. CV.Alfabeta, Bandung.*