



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LILIYANA
RAMA JAYA DI KABUPATEN GRESIK**

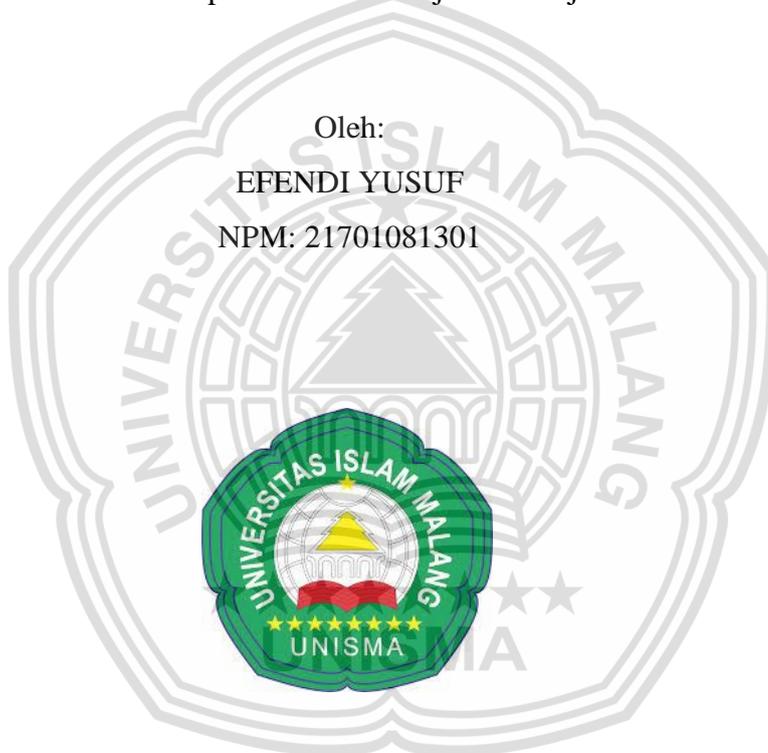
SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

EFENDI YUSUF

NPM: 21701081301

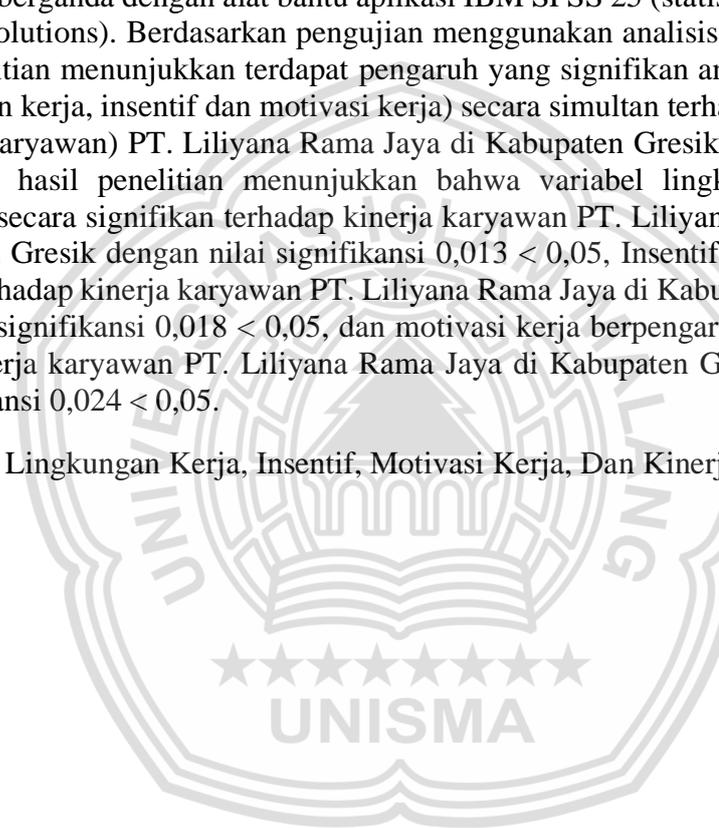


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2021**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Liliyana Rama Jaya di Kabupaten Gresik. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Liliyana Rama Jaya di Kabupaten Gresik yang bekerja di seluruh divisi seperti nakhoda, staff operasional dan staff admin. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel 42 responden yang bekerja di PT. Liliyana Rama Jaya di Kabupaten Gresik seluruh divisi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi IBM SPSS 25 (statistical product and service solutions). Berdasarkan pengujian menggunakan analisis Uji simultan F hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X (lingkungan kerja, insentif dan motivasi kerja) secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) PT. Liliyana Rama Jaya di Kabupaten Gresik. dan analisis Uji parsial t hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Liliyana Rama Jaya di Kabupaten Gresik dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$, Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Liliyana Rama Jaya di Kabupaten Gresik dengan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Liliyana Rama Jaya di Kabupaten Gresik dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Insentif, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This research aims to examine the effect of work environment, incentives and work motivation on employee performance at PT. Liliyana Rama Jaya in Gresik Regency. The population in this study were employees of PT. Liliyana Rama Jaya in Gresik Regency who works in all divisions such as skipper, operational staff and admin staff. The sampling technique used saturated sampling with a sample size of 42 respondents who worked at PT. Liliyana Rama Jaya in Gresik Regency in all divisions. The analytical method used is multiple linear regression analysis with IBM SPSS 25 application tools (statistical product and service solutions). Based on testing using the F test analysis, the results showed that there was a significant influence between the X variable (work environment, incentives and work motivation) simultaneously to the Y variable (Employee Performance) PT. Liliyana Rama Jaya in Gresik Regency. and t-test analysis of the research results showed that work environment variables significantly influence the performance of employees of PT. Liliyana Rama Jaya in Gresik Regency with a significance value of $0.013 < 0.05$, incentives have a significant effect on the performance of employees of PT. Liliyana Rama Jaya in Gresik Regency with a significance value of $0.018 < 0.05$, and work motivation has a significant effect on the performance of employees of PT. Liliyana Rama Jaya in Gresik Regency with a significance value of $0.024 < 0.05$.

Keywords: *Work Environment, Incentives, Work Motivation, and Employee Performance*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan saat ini menunjukkan setiap perusahaan semakin tanggap terhadap perubahan keadaan dalam memasuki era globalisasi. Perubahan yang sangat cepat serta persaingan yang semakin ketat, memungkinkan setiap perusahaan yang ingin tetap eksis harus mampu membangun serta mempertahankan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat. Untuk mencapai kesepadanan dalam membangun dan mempertahankan bisnis tersebut, perusahaan harus sanggup mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Perusahaan harus mempunyai cara dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut Sedarmayanti (2017:4), Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip: Sumber Daya Manusia adalah aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manajemen yang unggul dapat memudahkan terwujudnya suatu tujuan perusahaan. Dengan manajemen yang unggul daya guna dan hasil unsur-unsur manajemen dapat dikembangkan.

Bila kita memandang dalam sejarah, telah semenjak dulu nenek moyang kita bangsa Indonesia merupakan bangsa pelaut yang berani serta apalagi telah ikut serta dalam perdagangan dengan luar negara. Perihal ini memanglah tidak mengherankan, sebab Indonesia merupakan negara kepulauan yang terdiri dari beribu-ribu pulau. Mengingat letak geografisnya Indonesia terletak di antara dua

benua dan dua samudera. Indonesia terletak di antara Benua Asia dan Benua Australia. Indonesia juga terletak di antara dua samudera, yaitu samudra Hindia dan samudera Pasifik. Sehingga peranan perhubungan laut jadi sangat berarti. Perihal ini terlihat lebih jelas lagi apabila kita kaitkan dengan pengetahuan untuk menggapai tujuan pembangunan nasional, ialah pengetahuan nusantara. Pengetahuan ini mencakup perwujudan kepulauan nusantara bagaikan budaya kesatuan ekonomi serta kesatuan pertahanan dan keamanan. Dengan pengetahuan nusantara disini dimaksudkan terdapat satu kesatuan daerah. Serta laut ialah pemisah tetapi juga sebagai penghubung antar pulau. Disamping itu apabila kita melihat lebih garis-garis besar haluan negara tersebut, di dalam zona perhubungan laut sudah digariskan kalau perhubungan laut memiliki sasaran untuk tingkatkan penciptaan jasa, memperlancar arus benda serta manusia dan untuk pembinaan kesatuan bangsa dan negara. Dari realitas ini ialah sesuatu fakta betapa berartinya peranan perhubungan laut.

Aspek utama dalam pencapaian tujuan industri merupakan aspek manusia, ialah karyawan. Karyawan yang mempunyai tingkatan kinerja yang besar serta baik hingga bisa turut dalam pencapaian tujuan serta target dalam suatu industri. Besarnya peranan karyawan dalam industri bisa diukur dengan kinerja mereka dalam menggapai tujuan industri. Sumber energi manusia jadi sangat berarti dalam industri buat mengarah acuan kemajuan suatu industri dalam pengembangan industri supaya bisa bersaing dengan industri lain. Dengan begitu banyak industri melaksanakan pemilihan karyawan dengan sumber energi manusia yang bermutu. Menurut Rivai (2015:12) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama

yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai. Banyak aspek yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan antara lain: lingkungan kerja, insentif, dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja merupakan nilai plus bagi karyawan, apabila mereka bekerja dilingkungan yang baik dan orang-orangnya ramah maka segala urusan dan pekerjaan mampu diselesaikan dengan baik dan sebaliknya jika lingkungan kerjanya tidak baik maka itu menjadi nilai minus bagi karyawan karena mereka tidak mampu bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga nanti akan berimbas terhadap pekerjaannya tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Banyak aspek yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik bisa menunjang penerapan kerja sampai karyawan mempunyai semangat kerja serta tingkatkan kinerja karyawan.

Aspek lainnya yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan ialah Insentif. Insentif merupakan besaran imbalan yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan kinerjanya. Menurut Rivai (2013:744): “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.” tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Menurut Mangkunegara (2014:89), 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).” Jadi intinya Insentif ialah pemberian uang di luar pendapatan yang diberikan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif diberikan industri telah pas, hingga insentif yang diberikan hendak tingkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pemberian motivasi kepada karyawan dilakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan perusahaan tersebut. Dengan motivasi kerja yang besar, karyawan hendak bekerja lebih aktif di dalam melakukan pekerjaannya. Kebalikannya dengan motivasi kerja yang kecil karyawan tidak memiliki semangat bekerja, gampang menyerah, serta kesusahan dalam menuntaskan pekerjaannya. Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi ialah sesuatu kekuatan potensial yang terdapat di dalam diri seorang manusia, yang bisa dikembangkannya sendiri ataupun dibesarkan oleh beberapa kekuatan luar yang pada intinya berkisar dekat imbalan moneter serta imbalan non moneter yang bisa pengaruhi hasil kinerjanya baik secara positif maupun negatif.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pelayaran rakyat PT. Liliyana Rama Jaya mempunyai pemahaman dan penguasaan mendalam di sektor pelayaran rakyat, disertai dengan kemampuan yang tinggi untuk memberikan layanan pelayaran rakyat yang unggul agar mendapatkan aspirasi yang tinggi dari masyarakat. Namun demikian dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT. Liliyana Rama Jaya, masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Kondisi yang belum ideal masih ada di PT. Liliyana Rama Jaya Dimana masih ada kendala lain di perusahaan ini antara lain

beberapa karyawan datang terlambat, istirahat lebih awal dan bermalas-malasan dalam bekerja bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya pengangkutan barang keatas kapal yang seharusnya sesuai deadline. Kurangnya sarana dan prasarana sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan lingkungan kerja yang kurang kondusif apalagi pandemi virus corona yang terjadi saat ini, insentif yang belum mencukupi bagi beberapa karyawan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, motivasi kerja karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaannya terlihat tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan dimana waktu yang tersedia dan sistem pendukung terbatas serta berlayar yang memakan waktu sampai 2 hari 2 malam mengakibatkan rindu yang luar biasa terhadap anak dan istri. Kurang jelasnya kapan mendapatkan cuti kerja karena pekerjaan ini bergantung pada laporan cuaca BMKG apabila cuaca exstream di laut maka terjadi penundaan keberangkatan kapal sehingga karyawan harus menunggu hingga cuaca tersebut normal. Tentunya masalah-masalah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kinerja karyawan PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik. Dari uraian diatas maka dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik”**

1.2 Rumusan Masalah

- a. Mendeskripsikan lingkungan kerja, insentif, motivasi kerja dan kinerja karyawan?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik?
- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik?
- d. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik?
- e. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas terdapat beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, insentif, motivasi kerja dan kinerja karyawan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan dalam pengelolaan kinerja karyawan serta solusi efektif bagi pemecahan masalah lingkungan serta insentif yang terjadi di perusahaan dan pemberian motivasi bagi karyawan PT. Liliyana Rama Jaya.

- b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi kinerja karyawan PT. Liliyana Rama Jaya sebagai acuan bahwa lingkungan kerja, insentif dan motivasi kerja itu berpengaruh terhadap kinerja masing-masing karyawan.

c. Bagi Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi atau rujukan bagi pengembang penelitian selanjutnya dibidang pengaruh lingkungan kerja, insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

a) Kesimpulan Deskriptif

- 1) Lingkungan Kerja dicerminkan oleh indikator “Penerangan di tempat kerja” yang direfleksikan dengan pernyataan “Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan” mendapatkan rata-rata tertinggi sebesar 3,93
- 2) Insentif dicerminkan oleh indikator “Lama kerja” yang direfleksikan dengan pernyataan “Waktu istirahat pada saat kerja mencukupi” mendapatkan rata-rata tertinggi sebesar 3,83
- 3) Motivasi Kerja dicerminkan oleh indikator “Fasilitas kerja” yang direfleksikan dengan pernyataan “Saya merasa senang dalam bekerja karena perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai” mendapatkan rata-rata tertinggi sebesar 3,88
- 4) Kinerja Karyawan dicerminkan oleh indikator “kualitas kerja” yang direfleksikan dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik” mendapatkan rata-rata tertinggi sebesar 4,21

- b) Lingkungan Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik
- c) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik
- d) Insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik
- e) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah :

- a) Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya dari tiga variabel yakni variabel lingkungan kerja, insentif dan motivasi kerja sedangkan masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan
- b) Penelitian ini dilakukan terhadap PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik sehingga Hasil penelitian ini hanya dapat digunakan oleh PT Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik

5.3 Saran

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik dapat meningkatkan terkait insentif yang diberikan kepada karyawan, karena berdasarkan hasil pengujian bahwa insentif memberikan pengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian bahwa semakin tingginya insentif, kerja dan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Diharapkan PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik dapat menjaga motivasi karyawan melalui perhatian terhadap kebutuhan fisiologis dan aktualisasi agar semangat karyawan dalam bekerja terus terjaga dan kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini dapat membuat karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaan. Diharapkan PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik mampu mempertahankan kenyamanan dalam lingkungan kerja kepada karyawan setiap tahunnya, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta dapat membuat karyawan merasa nyaman dan tidak bosan dalam melakukan pekerjaan.

2. Bagi Pengembangan Ilmu

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain di luar variabel seperti: kepemimpinan, stres kerja, pendidikan, ataupun pengalaman kerja, bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis. Diharapkan bagi peneliti lain untuk menggunakan objek penelitian yang lain, seperti perusahaan yang berbeda ataupun instansi pemerintah. Diharapkan bagi peneliti lain untuk menambahkan atau menggunakan metode wawancara jika akan melakukan penelitian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P., 2016, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ardiansyah., 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 8, Nomor 7, Juli 2019*
- Arifin, Rois., Amirullah., Khalikussabir, 2017, *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua
- Arisanti, dkk., 2019, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Ariani, dkk., 2020, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. *Dimensi*, Vol. 9, No. 1: 74-86 Maret 2020 Issn: 2085-9996
- Arikunto, S., 2013, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Prakti*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Candana, D., 2018, Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal EKOBISTEK*, 7(1), 1-8.
- Chandra, T., & Priyono, P., 2015, The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *Jurnal International Education Studies*, 9(1).
- Ghozali., 2012, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Edisi ke 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali., 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali., 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, M., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan, Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan, Remaja Rosdakarya.
- Masram dan Mu'ah., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Nafrizal, A., 2012, Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil POLRI pada Satuan Kerja Biro Operasi MAPOLDA Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 2, Nomor 1, Halaman 52-67*.
- Negara, D., 2018, Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indofood. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)....<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirms/article/view/1940>*
- Rivai Dan Sagala, E., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisi ke-7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Rozarie, C., 2017, *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Ruliana, P., 2014, *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sanusi, Anwar., 2014, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

- Sedarmayanti., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil cetakan kelima*. Bandung: Refika Aditama,
- Sedarmayanti., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Subianto., 2016, Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Serba Mulia Auto. *eJournal Administrasi Bisnis*, 2016, 4 (3): 698-712 ISSN 2355-5408 , *ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id*© Copyright 2016
- Sugiyono., 2013, *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono., 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono., 2015, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*". Bandung: Alfabeta
- Wibowo., 2011, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Winardi., 2016, *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wirawan., 2015, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

