

KAJIAN TEORITIS ANALISA HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN

Tiolina Evi

Dosen Tetap ABFI Institute Perbanas
Jl. Perbanas, Karet Kuningan, Setiabudi Jakarta 12940
Email : te_evi_p@yahoo.com

Abstract

The research methodology includes field research and library research. The primary data were obtained from the field by collected from library research. In addition qualitative and quantitative analyses techniques are used to analyze the data. The objective is to analyze how far the relationship of. incentive giving with employees work enthusiasm at the production department

The result from this research reveals that incentive giving has been done correctly according to the guidance. It is related to the employees work enthusiasm level. Based on the entire analysis result incentive giving related with the increasing of work enthusiasm on the employees at the production department.

Key words : Incentive, The Company, Employees, The Spirit of work, Financial

1. PENDAHULUAN

Pada saat seperti sekarang ini, dimana negara Indonesia sedang giat melakukan pembangunan di segala bidang termasuk pembangunan sumber daya manusia. Hal ini disebabkan oleh salah satu sumber modal dasar pembangunan nasional adalah jumlah penduduk yang sangat besar, yang bila dibina dengan baik dapat menjadi tenaga kerja yang baik serta akan menjadi modal pembangunan yang menguntungkan.

Sejalan dengan pembangunan ini pengembangan mutu sumber daya manusia merupakan salah satu masalah besar yang sering dihadapi oleh banyak perusahaan. Karena didalam suatu perusahaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam usaha dan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia , maka faktor-faktor produksi lainnya tidak akan berarti banyak walaupun perusahaan telah memiliki rencana-rencana serta pengawasan yang baik dan sempurna.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya pada perusahaan, unsur manusia (dalam hal ini karyawan) perlu senantiasa dimotivasi dan diarahkan, sehingga mereka dapat menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan. Dengan menyadari bahwa kunci sukses suatu usaha bukan hanya pada teknologi yang unggul, pemasaran yang baik atau pinjaman dana yang cukup besar, melainkan juga pada faktor manusianya maka semangat kerja merupakan salah satu hal yang utama.

Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi perusahaan, sehingga sumber daya manusia yang potensial perlu dipertahankan. Dan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan perlu memberikan insentif atau perangsang untuk kepuasan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pada umumnya karyawan akan bekerja dengan baik apabila kebutuhan hidup dan kepuasan mereka terpenuhi dengan sewajarnya. Tetapi pemenuhan kebutuhan ini tidak bersifat mutlak, karena tidak semua karyawan memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan pekerjaannya,

Untuk menghadapi kenyataan tersebut pimpinan perusahaan seharusnya .menjamin pemberian imbalan atas tenaga dan pikiran yang telah diberikan oleh para karyawannya, yaitu dalam bentuk kompensasi. Pemberian kompensasi terhadap karyawan harus dilakukan dengan cermat terutama dalam bentuk uang berupa gaji atau upah.

Para karyawan akan merasa puas bila hasil kerja mereka dihargai. Tetapi rasa puas itu tidak cukup untuk memacu semangat kerja mereka, karena mereka hanya akan mengejar standar jumlah produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan saja, Oleh karena itu perlu adanya suatu imbalan yang diberikan bila mereka telah melewati target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Imbalan itu diberikan dalam bentuk uang agar mereka dapat menghasilkan produk dalam jumlah yang lebih banyak dari yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Pemberian insentif terhadap karyawan bisa meningkat tiap tahun disebabkan karena meningkatnya juga permintaan dari pasar terhadap produksi suatu perusahaan. Sehingga perusahaan memutuskan untuk memberikan insentif agar semangat kerja para karyawan dapat bertambah dengan harapan bahwa produk yang dihasilkan juga bertambah jumlahnya.

Permasalahan Pemberian Insentif

Faktor tenaga kerja merupakan faktor yang penting dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Banyak perusahaan yang tidak berhasil mencapai tujuannya karena tidak dapat mengatur dan memotivasi karyawannya, sehingga menyebabkan rendahnya semangat kerja, meningkatnya tingkat absensi kerja, menurunnya jumlah produksi dan meningkatnya turn over karyawan di perusahaan yang bersangkutan.

Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menerapkan suatu sistem insentif yang layak dan adil, baik untuk kepentingan karyawan, maupun untuk kepentingan perusahaan. Insentif dapat menjadi salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan juga akan meningkatkan produktivitas karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Insentif

Setiap manusia memiliki motif yang sama untuk bekerja yakni sebagai cara atau usaha untuk memenuhi kebutuhan pokok dalam hidup, baik itu untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau keluarganya. Apabila kebutuhan hidup itu tidak terpenuhi maka akan berpengaruh yang tidak baik terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Akibatnya pekerjaannya terbagi antara pemuasan kebutuhan dan tanggungjawab pekerjaan.

Semua pimpinan yang mengetahui tanggung jawabnya harus menyadari kenyataan diatas. Karena besarnya perhatian yang diberikan oleh pimpinan dalam memuaskan bawahannya amat mempengaruhi berhasil atau tidaknya seorang pimpinan mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Perhatian ini dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian insentif atau perangsang yang dapat mendorong para karyawan untuk bekerja dengan segala kemampuannya untuk perusahaan. Semakin besar perhatian perusahaan terhadap para karyawannya, semakin giat pula para karyawannya bekerja.

Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana menaikkan semangat kerja karyawan dengan cara pemberian insentif atau bentuk tunjangan-tunjangan yang lain. Jadi insentif hanya merupakan salah satu faktor yang mendorong meningkatnya semangat kerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Sebagai faktor pendorong, insentif bertujuan untuk membangun harapan-harapan agar karyawan dapat menghasilkan suatu tingkat prestasi kerja lebih dari yang sudah ditentukan.

Untuk memperoleh pengertian insentif yang lebih jelas dibawah ini diberikan teori-teori insentif oleh beberapa ahli manajemen. Gary Dessler mengemukakan pandangan insentif yang diterjemahkan oleh Benyamin Molan (1997 : 140), yaitu :

"Insentif keuangan adalah imbalan keuangan yang dibayarkan kepada pekerja yang produksinya melebihi standar yang ditetapkan sebelumnya"

Sedangkan menurut pendapat Heidjrachman dan Suad Husnan (1990 : 161) dalam bukunya menuliskan bahwa:

"Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk upah".

Lebih lanjut tentang pengertian insentif ini, Susilo Maitoyo (1992 : 107) mengemukakan:

"Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan oleh prestasi kerjanya".

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat dikatakan bahwa insentif merupakan suatu alat perangsang atau pendorong yang diberikan perusahaan agar dapat lebih berprestasi untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik.

Menurut T. Hani Handoko (1987 : 176) mengatakan bahwa tujuan pemberian insentif adalah:

"Untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial diatas dan melebihi upah dan gaji dasar".

Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif yang dilakukan harus dapat memuaskan kedua belah pihak, yaitu sisi perusahaan dan sisi karyawan. Sehingga pemberian insentif ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Jenis-jenis insentif

Menurut Gary Dessler (1987 : 141) tipe insentif dibagi 2 yaitu:

1) *Spot bonus* (Bonus di tempat)

Sebuah insentif spontan yang dihadiahkan kepada individu untuk prestasi yang belum diukur oleh standar.

Program yang termasuk Spot Bonus:

Program insentif individual

Memberikan pemasukan lebih dan diatas gaji pokok kepada karyawan individual yang memenuhi suatu standar kinerja individu.

2) Upah Variabel

Merupakan suatu rencana apa saja yang mengikat upah pada produktivitas atau pada beberapa ukuran lain dari laba perusahaan. Program yang termasuk variabel yaitu:

- Program insentif kelompok adalah seperti rencana insentif individual namun memberi upah lebih dan diatas gaji pokok kepada semua anggota tim secara kolektif mencapai satu standar yang khusus untuk kinerja, produktivitas, atau perilaku sehubungan dengan kerja lainnya.

- Rencana pembagian laba
Merupakan program insentif di seluruh organisasi yang memberikan satu pada karyawan satu bagian dari laba organisasi dalam satu periode khusus.
- Program pembagian perolehan
Rencana upah diseluruh organisasi yang dirancang untuk memberikan imbalan pada karyawan atas perbaikan dalam produktivitas organisasi.

Menurut Gary Dossier (1997:141-158) insentif dibagi menjadi:

- 1) Insentif untuk karyawan operasi
 - Rencana pekerjaan yang dibayarkan berdasarkan hasil kerja
yaitu suatu sistem pembayaran yang didasarkan pada jumlah butir yang diproses oleh masing-masing karyawan individual dalam satu unit waktu.
 - Rencana jam standar
Adalah satu program yang dengannya seorang pekerja dibayarkan satu tarif pokok per jam namun dibayar satu persentase tambahan dari tarif upahnya untuk produksi yang melebihi standar per jam atau per hari.
 - Rencana insentif tim atau kelompok
Satu rencana dimana satu standar produksi ditetapkan untuk satu kelompok kerja spesifik, dan para anggotanya dibayarkan insentif jika kelompok melebihi standar produksi.
- 2) Insentif untuk para manajer dan eksekutif
 - Insentif jangka pendek. (bonus tahunan)
Yaitu rencana-rencana yang dirancang untuk memotivasi kinerja jangka pendek manajer dan diikatkan pada profitabilitas perusahaan.
 - Insentif jangka panjang
Dimaksudkan untuk memotivasi dan mengimbali manajemen puncak bagi pertumbuhan dan kesejahteraan jangka panjang perusahaan. Dan juga untuk mendorong eksekutif agar tetap bersama perusahaan.
- 3) Insentif untuk para penjual
 - Rencana gaji
Dalam rencana gaji para penjual dibayarkan suatu gaji yang tetap, walaupun mungkin ada insentif sesewaktu dalam bentuk bonus, hadiah kontes penjuualaa, dan hal-hal sejenis.
 - Rencana komisi
Rencana-rencana komisi membayar para penjual dengan proporsi langsung dari penjualan mereka.
 - Rencana kombinasi
Kebanyakan perusahaan. membayar para penjual mereka dengan suatu kombinasi gaji dan komisi serta ada komponen gaji yang dapat diukur dalam kebanyakan rencana tersebut.
- 4) Insentif untuk profesional lain
 - Upah prestasi sebagai suatu insentif
Peningkatan gaji apa saja yang dihadiahkan kepada seorang karyawan berdasarkan pada kinerja individualnya.
 - Insentif untuk karyawan profesional
Bonus para profesional cenderung menggambaraka satu bagian yang relatif kecil dari upah total mereka.
- 5) Insentif di seluruh organisasi
 - Rencana pembagian laba
Satu rencana dimana kebanyakan karyawan berbagi laba perusahaan.
 - Rencana kepemilikan saham karyawan
Sebuah perusahaan menyumbang saham dari stoknya sendiri kepada orang kepercayaan dimana sumbangan-sumbangan tambahan dibuat setiap tahun dibuat setiap tahun.
 - Rencana *Scanlon*
Suatu rencana insentif yang dikembangkan dan dirancang untuk mendorong kerja sama, keterlibatan, dan berbagai tunjangan.
 - Rencana pembagian perolehan
Suatu rencana insentif yang meJibatkan karyawan dalam suatu usaha bersama untuk mencapai sasaran produktivitas dan pembagian perolehan.

Disamping insentif yang berbentuk uang, peningkatan tanggung jawab untuk memberi wewenang kepada karyawan dan mempertinggi kualitas kerja mereka juga termasuk insentif yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan program insentif yang efektif

Gary Dessler (1997 : 159) menjelaskan beberapa pedoman dalam penetapan rencana insentif tersebut :

- 1) Pastikan bahwa usaha dan imbalan itu langsung terkait
Rencana insentif hendaknya memberi imbalan pada karyawan dalam proporsi langsung terhadap peningkatan produktivitas mereka. Karyawan harus juga memahami bahwa mereka dapat benar-benar melakukan tugas-tugas yang dituntut. Dengan demikian, standar harus dapat diperoleh dan perusahaan harus memberikan alat-alat, perlengkapan yang diperlukan.
- 2) Membuat rencana yang dapat dipahami dan mudah dikalkulasi oleh karyawan
Karyawan hendaknya mampu menghitung dengan mudah imbalan yang akan mereka terima untuk berbagai usaha.
- 3) Tetapkan standar yang efektif
Standar ini hendaknya dapat dinilai sebagai hal yang adil oleh para karyawan, standar hendaknya tinggi tetapi masuk akal. Dan tujuan yang akan dicapai hendaknya spesifik, artinya tujuan ditetapkan secara terperinci dan dapat diukur karena akan lebih efektif daripada hanya mengatakan "lakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya"
- 4) Jamin standar yang telah ditetapkan
Pandanglah standar sebagai suatu kontrak dengan karyawan, Apabila program insentif telah dilaksanakan, maka hendaknya bertindak sangat hati-hati sebelum menurunkan jumlah insentif
- 5) Jamin suatu tarif pokok
Khususnya bagi karyawan pabrik, upah pokok karyawan sebaiknya dijamin, maka karyawan akan mengetahui bahwa apapun yang akan terjadi setidaknya mereka akan memperoleh upah pokok minimum yang sudah dijamin.
- 6) Dapatkan dukungan untuk rencana ini
Keterbatasan kelompok dapat merusak rencana, maka dapatkanlah dukungan kelompok kerja sebelum rencana itu dimulai.

Pengertian semangat kerja

Istilah semangat kerja sering digunakan dalam aspek manajemen sumber daya manusia. Untuk membahas pengertian-pengertian semangat kerja maka akan diuraikan beberapa teori dari para ahli.

Menurut Alex S. Nitisemito (1996:96) dalam bukunya menyatakan bahwa:

"Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik"

Sedangkan menurut Dale Yoder (1981:543) pengertian semangat kerja adalah:

"Morale means evident commitment i.e, exhibiting the behavioral symbols and symptoms of personal commitment".

Dapat diartikan sebagai berikut:

Semangat kerja berarti komitmen yang nyata, misalnya dengan menunjukkan simbol-simbol perilaku dan tanda-tanda dari komitmen pribadi.

Indikator semangat kerja

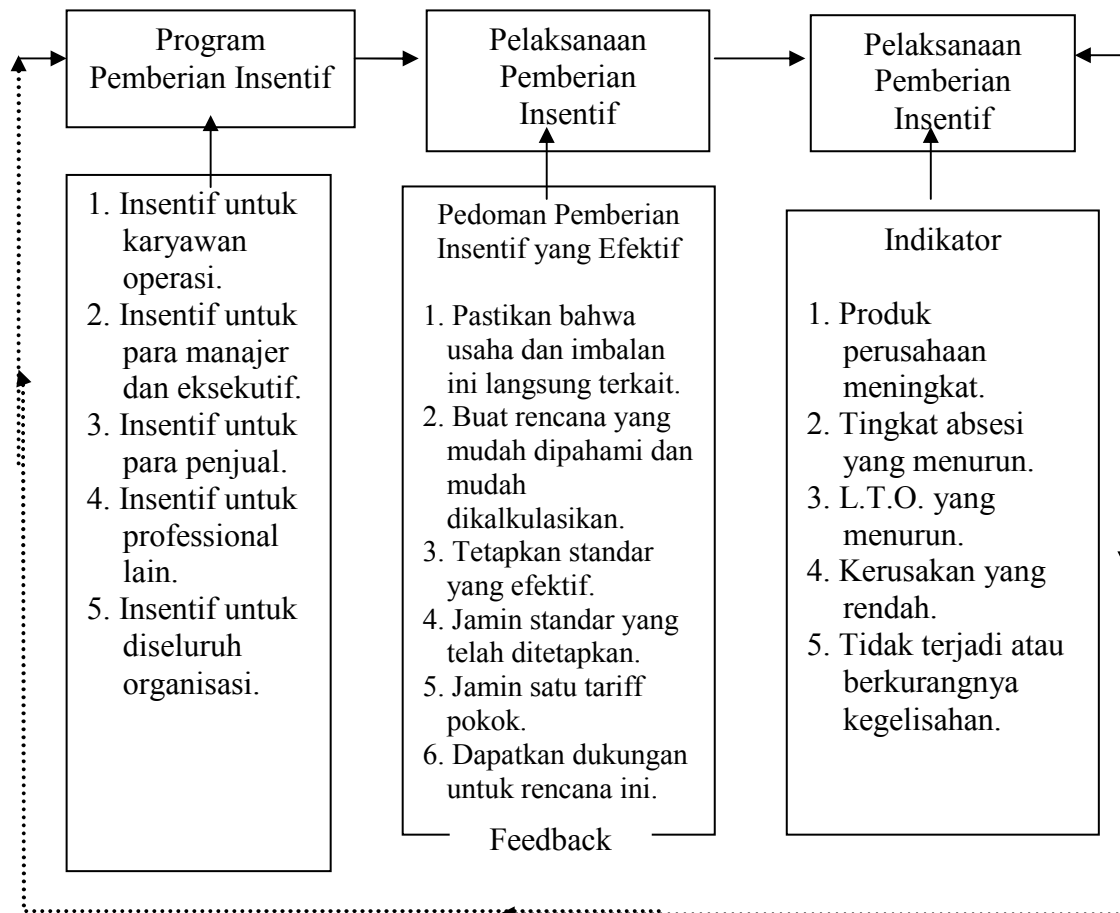
Alex S. Nitiseuito (1996:97) dalam bukunya menyatakan bahwa indikator-indikator meningkatnya semangat kerja adalah:

- 1) Naiknya produksi perusahaan
Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan, dan sebagainya. Hal ini akan meningkatkan produksi. Meskipun produksi bertambah tetapi dapat juga tingkatnya rendah. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produksi perusahaan tinggi atau tidak.
- 2) Tingkat absensi yang rendah
Tingkat absensi yang rendah juga merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Karena nampak bahwa prosentase absen seluruh karyawan rendah.
- 3) *Labor turn over* yang menurun
Tingkat keluar masuk karyawan yang menurun merupakan indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalan perusahaan.
- 4) Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan
Semangat kerja para karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenangan bekerja, dan hal-hal lainnya.

Insentif merupakan salah satu faktor mendorong dalam meningkatkan semangat kerja para karyawan. Semakin besar perhatian perusahaan dalam bentuk insentif maka semakin meningkat semangat kerja para karyawannya.

Apabila program insentif dijalankan dengan baik maka dapat mendorong semangat kerja para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya untuk perusahaan. Para karyawan akan puas bila hasil kerja mereka dihargai dengan imbalan yang setimpal, sesuai dengan kerja mereka. Mereka akan berusaha untuk meningkatkan semangat kerja dalam rangka meningkatkan hasil kerja untuk melampaui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk mendapatkan bonus yang akan diberikan perusahaan. Semangat kerja karyawan apabila mereka menerima bonus yang memuaskan mereka dalam kebutuhan hidup mereka akan semakin meningkat. Hasil produksi perusahaan akan meningkat dan pada akhirnya target yang telah ditentukan oleh perusahaan akan tercapai.

Skema Kerangka Penulisan



Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cam memberi arti, atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun definisi operasional variabel adalah:

1. Insentif adalah: imbalan keuangan yang dibayarkan kepada pekerja yang produksinya melebihi standar yang ditetapkan sebelumnya.

Konsep ini diukur dengan kuisisioner tentang pedoman pemberian insentif yang efektif menurut Gary Dessler (1997 : 140) yaitu:

- 1) Pastikan usaha dan imbalan langsung terkait
Rencana insentif hendaknya memberi imbalan pada karyawan dalam proporsi langsung terhadap peningkatan produktivitas mereka. Karyawan harus juga memahami bahwa mereka dapat benar-benar melakukan tugas-tugas yang dituntut. Dengan demikian, standar harus dapat diperoleh dan perusahaan harus memberikan alat-alat, perlengkapan yang diperlukan.
- 2) Rencana yang dapat dipahami dan mudah dikalkulasi karyawan
Karyawan hendaknya mampu menghitung dengan mudah imbalan yang akan mereka terima untuk berbagai usaha.
- 3) Standar yang efektif

Standar ini hendaknya dapat dinilai sebagai hal yang adil oleh para karyawan, standar hendaknya tinggi tapi masuk akal. Dan tujuan yang akan dicapai hendaknya spesifik, artinya tujuan ditetapkan secara terperinci dan dapat diukur.

- 4) Jamin standar yang ditetapkan
Jumlah yang ditetapkan telah disetujui atau disepakati oleh kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan
- 5) Jamin satu tarif pokok per jam
Upah pokok karyawan sebaiknya dijamin, maka karyawan akan mengetahui bahwa apapun yang akan terjadi setidaknya mereka akan memperoleh upah pokok minimum yang sudah dijamin.
- 6) Dukungan untuk rencana ini
Keterbatasan kelompok dapat merusak rencana insentif, maka dapatkanlah dukungan kelompok kerja sebelum rencana insentif itu dimulai.

2. Semangat kerja adalah: melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat dihaapkan lebih cepat dan lebih baik.

Contoh :

- a. Karyawan suatu perusahaan ada 200 orang. Sedangkan sampel yang akan diuji sebanyak 71 orang

$$\begin{aligned} \text{Menggunakan rumus Slovin: } n &= \frac{N}{1+N(e^2)} \\ &= \frac{200}{1+200(0,1^2)} \\ &= 70,501 \\ &= 71 \end{aligned}$$

Dimana: n = besar atau jumlah sampel

N = besar atau jumlah populasi

E = error (% yang dapat ditoleransi terhadap ketidaktepatan penggunaan sampel sebagai pengganti populasi).

- b. Pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan yang berhubungan dengan pelaksanaan program pemberian insentif dan semangat kerja karyawan, yang seluruhnya berjumlah 30 pertanyaan.

Cara menilai jawaban pada kuisisioner dengan menggunakan skala Likert. Dimana masing-masing jawaban yang dipilih oleh masing-masing responden diberikan bobot sebagai berikut:

Untuk jawaban A diberikan bobot = 5

Untuk jawaban B diberikan bobot = 4

Untuk jawaban C diberikan bobot = 3

Untuk jawaban D diberikan bobot = 2

Untuk jawaban E diberikan bobot = 1

Untuk menganalisis hubungan pelaksanaan pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan, digunakan metode kuantitatif deskriptif yaitu dengan menggunakan hasil kuisisioner, serta menggunakan metode statistik yang dikemukakan J. Supranto (1992:159):

- a. Rank korelasi

Adalah ukuran erat atau tidaknya kaitan antara dua variabel ordinal, artinya merupakan ukuran atas kadar atau derajat hubungan antara dua variabel yang telah disusun menurut peringkat Untuk menghirung rank korelasi (r) digunakan rumus Speannan yaitu:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana: r_s = Koefisien korelasi Spearman

D_i = Perbedaan antar peringkat

n = banyaknya pasangan rank (dalam hal ini n = 71)

- b. Koefisien penentu

Untuk menghitung kontribusi dari variabel X terhadap variabel Y harus dihitung suatu koefisien yang disebut koefisien penentu (K_p) atau koefisien determinasi dengan rumus:

$$K_p = r_s^2 \times 100\%$$

c. Uji hipotesis

Dalam pengujian hipotesis akan digunakan nilai yang akan dibandingkan dengan CR (*Critical Ratio*) dengan label α df (n-k) dengan rumus sebagai berikut:

Tolak H_0 terima H_a apabila nilai $CR > t_{\alpha} \text{ df } (n - k)$

Terima H_0 tolak H_a apabila nilai $CR < t_{\alpha} \text{ df } (n - k)$

3. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan :

- 1) Kebijakan pemberian insentif sangat penting diberikan setiap tahun karena berkaitan dengan hasil kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga semakin baik hasilnya.
- 2) Pemberian insentif yang sesuai dengan standar produksi dan standar kerja yang telah ditentukan, maka berarti memberikan kepuasan kepada karyawannya dan membuat suatu hubungan yang semakin kuat antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja.
- 3) Hasil analisis hubungan antara pelaksanaan insentif dan produktivitas kerja karyawan menghasilkan koefisien korelasi (r_s) = < 0 yang artinya hubungan pelaksanaan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan adalah kuat dan positif.

Saran-saran :

- 1) Memberikan informasi sebanyak mungkin kepada para karyawan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan pemberian insentif. Hal ini penting agar para karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik untuk mendapatkan insentif yang lebih besar.
- 2) Agar pelaksanaan pemberian insentif dapat memberikan hasil yang baik, maka hendaknya pimpinan perusahaan menyertakan atau berkonsultasi kepada ahli dibidang yang bersangkutan dalam melakukan pengkajian yang seksama terhadap metode dan prosedur pemberian insentif.
- 3) Dengan keadaan ekonomi yang sedang terjadi belakangan ini, hendaknya pihak perusahaan mengkaji ulang cara pemberian insentif sehingga insentif yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan para karyawan.
- 4) Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan masalah pemberian insentif ini lebih baik.

4. DAFTAR PUSTAKA

- 1) Alex, S, Nitisemito, 1996, Manajemen Personalia, Edisi ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia.
- 2) Dessler, Gary, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- 3) Heidjrachman dan Suad Husnan, 1990, Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, BPFE, Yogyakarta.
- 4) J, Supranto, 1994, Statistik I dan II teori dan aplikasi, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- 5) Kol.Kal. SusiJo Martoyo, SE., 1992, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3, BPFE, Yogyakarta.
- 6) Singarimbun, Masri, dan Sofian, Effendi., 1989, Metode Penelitian Survei, Cetakan Pertama, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- 7) T. Hani Handoko., 1987, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Pertama: BPFE Yogyakarta.
- 8) Yoder, Dale., 1981, Personnel Management and Industrial Relations, Sixth Edition, New Delhi: Prentice Hall of India.