



PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKPSDA KOTA BOGOR

The Effect of Providing Incentives on Employee Performance of the Personnel Agency and the Development of Apparatus Resources (BKPSDA) of Bogor City

- 1) Sukemi Tadjuddin, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia
2) Heri Susanto*, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia
3) Dewi Fitrianti, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

Informasi Naskah

Submitted: 27 Agustus 2020;
Revision: 9 September 2020;
Accepted: 17 Desember 2021;

Keywords:

Material Incentives, Non-Material Incentives, Employee Performance

Kata Kunci:

Insentif Material, Insentif Non Material, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of providing material and non-material incentives for Personnel and Personnel Development Agency employees in Bogor City. The data in the study were questionnaire data obtained directly from employees who were respondents. In this study, the research method used by the author is a quantitative method by describing or analyzing a research result but without intending to make broader conclusions. The results of this study indicate that based on the results of the primary data that has been processed using SPSS between the Variable Material Incentives and Non Material Incentives have a relationship to the performance of the Bogor City BKPSDA Employees and the non Material Incentive variables that most influence the Performance of the BKPSDA Bogor City Employees.

Abstrak

Pengelolaan Hutan Bersama Masyarakat (PHBM) adalah suatu konsep pengolahan sumber hutan dengan bentuk kerjasama antara Perum Perhutani dengan masyarakat sekitar hutan. Partisipasi petani hutan dalam berbagai segi pelaksanaan PHBM, merupakan hal yang penting bagi tercapainya tujuan pengelolaan hutan. Untuk itulah maka tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi karakteristik petani hutan yang mengelola hutan dengan sistem PHBM dan tingkat partisipasi petani hutan dalam program PHBM. Penelitian ini dilaksanakan di Desa Sumberejo Kec. Japah. Kab. Blora khususnya pada LMDH Wono Iestari. Pengambilan data melibatkan 30 responden dari kelompok tani hutan (KTH). Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuisioner dan observasi. Analisis data menggunakan metode deskriptif dengan mengkaji persentase jawaban terbanyak. Hasil penelitian menjelaskan bahwa karakteristik individu dari petani hutan ini di dominasi umur 63% lebih dari 45 tahun, dengan tingkat pendidikan 50% SD. Tingkat pendapatan 67% yang menunjukkan rata-rata Rp.1.790.000, - per bulan, dimana dengan jumlah tanggungan keluarga 4 orang. Pengalaman bertani menunjukkan lebih dari 3 tahun. Karakteristik sosial menjelaskan bahwa petani hutan 73% menggarap dilahan yang sempit (0,25 hektar), dengan keikutsertaan petani hutan dalam organisasi yang rendah, 73% hanya mengikuti 1 organisasi. Tingkat partisipasi petani hutan dalam perencanaan PHBM rata-rata 4,52 termasuk kedalam katagori sangat tinggi. Untuk tingkat partisipasi petani hutan dalam kehadiran rapat rata-rata 4,11 termasuk kedalam kategori tinggi. Untuk tingkat partisipasi petani hutan dalam penanaman agroforestry rata-rata 4,23 dan termasuk kedalam kategori sangat tinggi. Untuk tingkat partisipasi petani hutan dalam evaluasi PHBM rata-rata 4,23 termasuk kedalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi masyarakat dalam kegiatan PHBM ini perlu ditingkatkan.

* Corresponding Author.

Heri Susanto, e-mail: dataheri2020@Gmail.com

PENDAHULUAN

Organisasi sektor publik merupakan suatu organisasi dimana aktivitasnya menghasilkan pelayanan publik dalam rangka memenuhi kebutuhan ataupun hak dari publik atau untuk kesejahteraan masyarakat. Manajemen keuangan organisasi sektor publik berasal dari publik sehingga akan menimbulkan konsekuensi untuk dipertanggungjawabkan kepada publik. Dalam sebuah organisasi sektor publik terdapat unsur-unsur yang dapat meningkatkan kinerja pelayanan kepada publik. Salah satu unsur yang paling penting untuk mewujudkan sebuah pelayanan publik yang memadai adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, pengetahuan, ketrampilan, keinginan, dorongan daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja dan keberlangsungan sebuah organisasi.

Berdasarkan Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam rangka pelaksanaan cita cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas profesional, netral dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan public bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sabagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Aparatur Sipil Negara bahwa sebagian besar petani hutan telah berpartisipasi dalam program pengelolaan PHBM. Ayu Novana, (2012) menyatakan, bahwa prinsip PHBM yang melibatkan masyarakat sekitar hutan untuk lebih aktif berpartisipasi dalam program PHBM. Penelitian merupakan sarana untuk pengembangan dan tidak dapat dipisahkan dari ilmu pengetahuan atau sebaliknya. Penelitian pada dasarnya merupakan suatu kegiatan untuk memperoleh data/informasi yang sangat berguna untuk mengetahui sesuatu, untuk memecahkan persoalan atau untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil atau pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memiliki persyaratan tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi.

Menurut Edy Sutrisno, (2009) manajemen sumber daya manusia adalah bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Winata, (2012) menyatakan, melalui pendekatan dan pembinaan kelompok tani hutan merupakan salah satu pendekatan yang paling efektif untuk mempercepat penyampain informasi kepada Masyarakat.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan bersifat kuantitatif asosiatif. Pada penelitian ini kuesioner diberikan kepada responden yaitu pegawai BKPSDA Kota Bogor.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana pemberian insentif material terhadap Pegawai BKPSDA Kota Bogor.

METODOLOGI

Analisis Data

Analisis data menggunakan analisis deskriptif, dengan mengkaji persentase terbanyak dari jawaban responden.

Tabel 1. Skala pengukuran responden

No.	Alternatif Jawaban	Nilai
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Kurang setuju	2
5	Sangat Tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2018

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Karakteristik Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	36	64,3	64,3	64,3
	Wanita	20	35,7	35,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber data : Hasil penelitian, 2019

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-30 Tahun	4	7,1	7,1	7,1
	31-40 Tahun	29	51,8	51,8	58,9
	41-50 Tahun	16	28,6	28,6	87,5
	diatas 50 Tahun	7	12,5	12,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber data : Hasil penelitian, 2019

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	10	17,9	17,9	17,9
	Diploma	9	16,1	16,1	33,9
	Sarjana	25	44,6	44,6	78,6
	S2	12	21,4	21,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber data : Hasil penelitian, 2019

Berdasarkan tabel dapat diketahui mengenai jumlah responden berdasarkan jenis kelamin pegawai negeri sipil di BKPSDA Kota Bogor, mayoritas responden adalah responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki yakni berjumlah 36 responden dengan persentase sebesar 64,3% dan selebihnya responden yang memiliki jenis kelamin perempuan yakni berjumlah 20 responden dengan persentase 35,7%.

Berdasarkan tabel 8 dapat diperoleh gambaran mengenai jumlah responden berdasarkan usia pegawai negeri sipil di BKPSDA Kota Bogor, yang lebih banyak adalah responden yang memiliki usia 31-40 tahun yakni berjumlah 29 responden dengan persentase 51,8%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 16 responden atau sebesar

28,6%, dan responden yang berusia > 50 tahun ada sebanyak 7 responden atau 12,5%. Sisanya responden yang berusia 18-30 tahun sebanyak 4 responden atau sebanyak 7,1%. Responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 16 responden atau sebesar 28,6%, dan responden yang berusia > 50 tahun ada sebanyak 7 responden atau 12,5%. Sisanya responden yang berusia 18-30 tahun sebanyak 4 responden atau sebanyak 7,1%.

Dari tabel 9 dapat diperoleh mengenai jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan di BKPSDA Kota Bogor, yang lebih banyak adalah responden yang memiliki tingkat pendidikan yaitu tamat S-1 yakni berjumlah 25 responden dengan persentase sebesar 44,6% dan responden yang tamat S-2 yakni berjumlah 12 responden dengan persentase sebesar 21,4%, responden yang tamat SLTA berjumlah 10 responden dengan persentase sebesar 17,9%, sisanya responden yang tamat Diploma yakni berjumlah 9 responden dengan persentase sebesar 16,1%.

Berdasarkan tabel 10 dapat diperoleh hasil mengenai jumlah responden berdasarkan masa kerja di BKPSDA Kota Bogor, yang lebih banyak adalah responden yang memiliki masa kerja diatas 5 tahun berjumlah 53 responden dengan persentase sebesar 94,6 % dan responden dengan masa kerja 2-5 tahun yakni berjumlah 2 responden dengan persentase sebesar 3,6%, sisanya responden dengan masa kerja kurang dari 2 tahun yakni berjumlah 1 responden dengan persentase sebesar 1,8%.

Pernyataan	Jawaban responden					Jumlah
	SS	S	RG	TS	STS	
P1	22	34	1	0	0	56
P2	29	27	1	0	0	56
P3	27	26	3	0	0	56
P4	25	30	1	0	0	56
Frekuensi	101	117	6	0	0	224
Persentase	45%	52%	3%	0%	0%	100%
Bobot	5	4	3	2	1	
(Fx)	505	468	18	0	0	991
Rata-rata kuesioner	4,42410714					4,4242

Berdasarkan data pada tabel 11, diketahui adanya peningkatan yang menyatakan sangat setuju berjumlah 45% responden, 52% menyatakan setuju, 3 % menyatakan kurang setuju dan yang menyatakan tidak setuju serta sangat tidak setuju sebesar 0% dan 0%. Jika disimpulkan sementara tampak bahwa 52% responden pada BKPSDA Kota Bogor setuju bahwa adanya pengaruh kinerja pegawai melalui pemberian tambahan penghasilan pegawai.

Untuk mencari pengaruh insentif material dan non material terhadap kinerja pegawai pada BKPSDA Kota Bogor, diperlukan tidak hanya data primer dan sekunder. Untuk memperkuat analisa yang berkaitan dengan pemberian insentif material dan non material dalam peningkatan kinerja pegawai, peneliti membagikan kuesioner pada 56 pegawai dengan pernyataan mengenai pemberian insentif material, non material.

Berdasarkan data pada tabel 11, diketahui adanya peningkatan yang menyatakan sangat setuju berjumlah 45% responden, 52% menyatakan setuju, 3 % menyatakan kurang setuju dan yang menyatakan tidak setuju serta sangat tidak setuju sebesar 0% dan 0%. Jika disimpulkan sementara tampak bahwa 52% responden pada BKPSDA Kota Bogor setuju bahwa adanya pengaruh kinerja pegawai melalui pemberian tambahan penghasilan pegawai

Analisa Data Uji validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dari suatu pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel harus dilakukan uji validitas. validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil *output SPSS* pada tabel dengan judul *item-Total Statistics*. Untuk menilai kevalidan masing-masing pertanyaan dapat dilihat dari *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan tersebut. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung

yang merupakan *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari rtabel dimana nilai untuk rtabel dari 56 sample adalah 0,259 sementara tampak bahwa 48% responden pada BKPSDA Kota Bogor setuju bahwa adanya pengaruh kinerja pegawai melalui pemberian insentif non material.

Tabel 3. Penanaman Agroforestry

Tabel 12 Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Insentif non Material

Pernyataan	Jawaban responden					Jumlah
	SS	S	RG	TS	STS	
P1	13	40	1	2	0	56
P2	10	41	5	0	0	56
P3	20	28	8	0	0	56
P4	24	29	3	0	0	56
P5	35	21	0	0	0	56
P6	29	27	0	0	0	56
P7	40	14	2	0	0	56
P8	37	19	0	0	0	56
Frekuensi	208	219	19	2	0	448
Persentase	46%	48%	5%	1%	0%	100%
Bobot	5	4	3	2	1	
(Fx)	1040	876	57	2	0	1.975
Rata-rata kuesioner			4,40848214			4,409

Berdasarkan dari tabel 13 pengolahan data dengan SPSS 22 diperoleh nilai yang menunjukkan semua butir pertanyaan adalah valid, dikarenakan r hitung lebih besar dari rtabel (untuk n = 56 dengan $\alpha = 0,05$ yaitu 0,268). Seperti butir P1-P4 semua hasil r hitung diatas 0,259. Sehingga dikatakan butir-butir pertanyaan pada variabel yang berkaitan dengan insentif material dikatakan valid.

Tabel 4. Jenis Tanaman pada Lahan Perhutani

	Frekuensi	Persentase
4. Evaluasi PHBM		
1. Pemahaman evaluasi		
a. Kinerja LMDH	0	0%
b. Kinerja Perhutani	20	67%
c. Kinerja pelaksanaan PHBM	10	34%
Total	30	100%
2. Kegiatan evaluasi		
a. Sekali-kali dibutuhkan	3	10%
b. Tidak terjadwal	1	3%
c. Terjadwal dengan baik	26	87%
Total	30	100%
3. Tujuan evaluasi		
a. Membandingkan keaktifan peran serta masyarakat	5	17%
b. Membandingkan upaya kinerja dengan LMDH	15	50%
c. Membandingkan pelaksanaan dengan target dalam perencanaan PHBM	10	33%
Total	30	100%
4. Keterlibatan dalam evaluasi		
a. 3 kali	11	37%
b. 4 kali	8	27%
c. > 5 kali	11	37%
Total	30	100%

Petani hutan telah berperan aktif dalam kegiatan evaluasi PHBM. (67%) dimana kegiatan ini dipahami untuk mengetahui kinerja Perhutani dalam program PHBM ini.

Untuk kegiatan evaluasi petani (87%) mengetahui dan aktif dalam kegiatan ini karena sudah terjadwal dengan baik yaitu 2 bulan sekali. Untuk tujuan dari evaluasi itu sendiri (50%) petani hutan mengetahui bahwa kegiatan evaluasi ini untuk membandingkan keaktifan dari satu LMDH dengan LMDH lain bagi pengembangan program.

Untuk keterlibatan dalam kegiatan evaluasi hasil penelitian menunjukkan 37% petani hutan sudah ikut dilibatkan dalam kegiatan evaluasi, di mana diantaranya kisaran 3-5 kali keterlibatan dalam kegiatan ini. Sejalan dengan yang dikemukakan (Winata, 2010) dalam kegiatan evaluasi ini sangat diperlukan untuk menilai hasil pelaksanaan dari sebuah program.

Dengan dilakukannya kegiatan evaluasi, maka akan diketahui apakah sebuah program tersebut sudah berjalan baik atau belum. Program PHBM dirancang untuk

melibatkan secara partisipatif, mulai dari perencanaan sampai evaluasi program. Dengan melibatkan petani secara aktif dalam program PHBM.

Partisipasi petani hutan dalam hal evaluasi program, implikasinya ialah harus adanya program yang dimana untuk mendorong keterlibatan petani secara aktif, dalam evaluasi program. Dengan demikian, Perhutani dapat mendengar secara langsung masukan dari petani guna memperbaiki kekurangan program di masa yang akan mendatang. Rendahnya keterlibatan petani hutan dalam evaluasi program, mengindikasikan bahwa masih adanya kesenjangan antara petani hutan dengan pihak Perhutani.

Rataan Tingkat Partisipasi

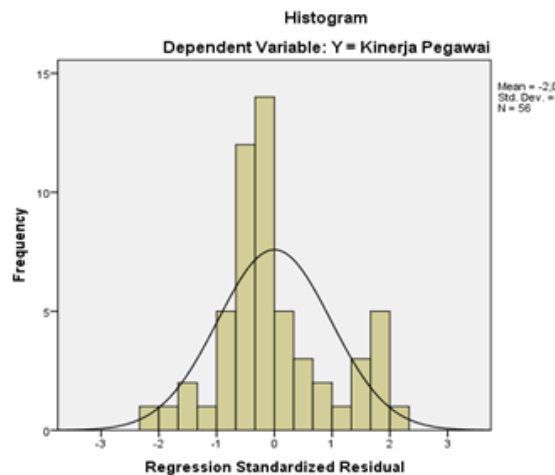
Tabel 5. Kategori Tingkat Partisipasi Dalam Perencanaan PHBM

No pertanyaan	frekuensi					jumlah	skor	Rata-rata
	1	2	3	4	5			
1			3	12	15	30	132	4,4
2			1	12	17	30	136	4,5
3			4	12	14	30	124	4,1
4					30	30	150	5,0
Rata-rata								4,5

Tabel 6. Kategori Tingkat Partisipasi Dalam Kehadiran Rapat

No pertanyaan	frekuensi					jumlah	skor	Rata-rata
	1	2	3	4	5			
1	-	-	3	9	18	30	135	4,5
2	-	-	-	24	6	30	126	4,2
3	-	-	10	6	14	30	124	4,1
4	-	-	18	6	6	30	108	3,6
Rata-rata								4,1

Uji Normalitas



Sumber data : Pengolahan Data, 2019

Gambar 3 Grafik Histogram Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada gambar 4 dapat dilihat sebaran titik-titik dari gambar Kecerdasan *Probability Plots* diatas relatif mendekati garis lurus atau menyebar di sekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa (data) residual terdistribusi normal. Hasil ini sejalan dengan asumsi klasik dari regresi linear dengan pendekatan *ordinary least square* (data residual yang dibentuk model regresi linear terdistribusi Kecerdasan, bukan variabel bebas ataupun variabel terikatnya).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Jika terjadi korelasi yang tinggi maka hal ini berarti ada masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen Gujarati (2010). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Uji Hipotesa

Pada Tabel 22 uji t variabel mempunyai nilai signifikansi pada X1 yakni insentif material sebesar 0,51 (lebih dari 0,05), yang artinya H0 diterima dan Ha ditolak yakni tidak adanya adanya dugaan bahwa pemberian insentif material berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pada variabel X2 yakni insentif non material nilai signifikansi sebesar 0,036 (dibawah 0,05) yang artinya Ha diterima dan H0 ditolak yakni insentif non material berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di BKPSDA Kota Bogor.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Insentif Material dan Insentif non Material Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara bersama-sama (simultan) dan terpisah (terpisah), semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Secara simultan diketahui bahwa nilai Fhitung yakni sebesar 57,452 dan nilai $p < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variansi variabel Y dapat dipengaruhi oleh variansi variabel X. Sedangkan secara parsial variabel X diperoleh signifikansi 0,03- 0,50. Pengaruh yang diberikan insentif non material lebih signifikan terhadap kinerja pegawai dibandingkan insentif material, yang terbentuk dalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y=24,062 + 0,232 X1 + 0,304 X2 + e$$

Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan dengan penjeasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh Pemberian Insentif Material terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan tidak terdapat pengaruh signifikan antara pemberian insentif material terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai Fhitung 0,678 dengan taraf signifikansi 0,50 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Dengan demikian H0 diterima dan H1 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel insentif material terhadap kinerja pegawai BKPSDA Kota Bogor.

2. Pengaruh Pemberian Insentif non Material terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara pemberian insentif material terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai Fhitung 1,808 dengan taraf signifikansi 0,36 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel insentif material terhadap kinerja pegawai BKPSDA Kota Bogor.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan pengolahan data penelitian berkenaan dengan pemberian insentif material dan insentif non material terhadap kinerja pegawai di BKPSDA Kota Bogor dapat disimpulkan sebagai berikut :Persepsi terkait dengan kinerja

pegawai yang terdiri dari insentif material dan insentif non material di BKPSDA Kota Bogor sudah ditentukan oleh pegawai pada jabatan staf di masing-masing divisi sangat kuat. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif pada kuesioner yang dibagikan terdapat 3 indikator variabel yang berpengaruh yaitu pemberian insentif material dan insentif non material yang baik di BKPSDA Kota Bogor

Pengaruh yang disebabkan oleh insentif material dan insentif non material cukup besar dilihat dari Uji Deskriptif yang memperoleh rata-rata sangat kuat, R^2 di atas 0,5 dan dari persamaan regresi berganda yang menunjukkan hasil yang negatif jika tidak ada persepsi pegawai yang menganggap insentif material dan insentif non material sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil yang diperoleh pun berpengaruh baik secara parsial maupun simultan antara kedua variabel dengan kinerja pegawai BKPSDA Kota Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd.Rasyid Masri, (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Analisis Hasil Penelitian Sosial*, Makassar: Alauddin University Press,
- Burhanuddin Yusuf, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, Cet. 1*, Jakarta: Rajawali Press,
- Edy Sutrisno, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Eka Andri Astuti, (2017) *Pengaruh upah dan insentif Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan*. Jurnal JMK, VOL.,2,NO.1 Edisi Januari
- Gina Kamelia. (2019) *Pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT SEABREEZ INDONESIA*. Jurnal
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, Handoko, (1995.), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Liberty,
- Hasibuan, Malayu S. P. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*; Jakarta. Bumi Aksara.
- Kappagoda, U.W.M.R.Sampath.,Othman, Hohd, Zainul, Fithri, Othman., Alwis, Gamini, De.(2014). *Psychological Capital and Job Performance ; The Mediating Role of Work Attitudes*. Journal of Human Resource and Sustainability Studies.
- Muchal, D.S .(2014). *HR Practies and Job Performance*.IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)
- Maziah, (2016). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan pt BNI SYARIAH MAKASSAR*. Diakses pada tanggal 08 Desember 2018, pukul 17: 33
- Robby Darmawan *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Wirausaha Wanita Kota Bogor*. (Tugas Akhir UNB 2018)
- PERMENDAGRI No 13 tahun (2000) tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 83 Tahun (2010) tentang Pedoman Pengukuran Kinerja Dalam Pemberian TPP PNS dan CPNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat
- Suharsimi Arikunto, (2013) *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta,)
- Schuler. *et al.*, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta : Penerbit Kencana
- Sugiyono, 2018 *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D. Edisi Revisi Cetakan ke-27* Bandung: Alfabeta,
- Veitzal rivai dan Ella jauvani sagala, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk*

Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik, (Jakarta: Rajawali Press,)