

PENGARUH FUNGSI PENGAWASAN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PENYADAP KARET DI KEBUN BALAI PENELITIAN SEMBAWA

Oleh:

Astri Novalia¹

Zunaidah²

Yuliansyah M Diah³

ABSTRACT

This study is the research about the function of monitoring, incentives and work productivity of rubber tappers employee at the farm of Research Center Estate Sembawa. The purpose of this study is to determine whether the monitoring function and incentives that affects to work productivity. The study was using qualitative methods associated with the quantitative analysis of multiple regression analysis so the relationship between the variables being tested look. Result from this study has the relationship between monitoring function with work productivity as 0.328 or 33%. Then incentives also has the relationship with work productivity as 0.599 or 60%. This means that there has other factors which can influence work productivity as 7%.

Keywords: *Function, Monitoring, Incentives, Productivity, Work, Employee*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aset organisasi yang paling penting dan harus dimiliki, dipelihara, dipertahankan, serta dikembangkan adalah Sumber Daya Manusia (*human resources*). Karena Manusia merupakan elemen yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, manusialah yang menjadi perencana semua ide dan peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan serta merupakan tenaga kerja yang menjadi investasi bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas.

Dalam pencapaian usaha organisasi, banyak faktor yang mempengaruhinya, yaitu salah satunya Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam pendapat Siagian, Sondang P. (2002) peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Selain itu, faktor agar perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien, para pihak manajemen organisasi harus dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, salah satunya pengawasan.

Fungsi manajemen berupa pengawasan bukan satu-satunya faktor penentu dari produktivitas tinggi. Namun terdapat faktor lain seperti pemberian insentif. Insentif merupakan salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi yaitu pencapaian target produksi.

Di Kebun Balai Penelitian Sembawa, telah diadakan pengawasan khususnya kepada para karyawan penyadap karet. Pengawasannya dilakukan dengan tiga cara yaitu pertama secara langsung yang dilakukan oleh tenaga pengawas lapangan (*mandor sadap*) setiap hari pada waktu kegiatan berjalan yang selanjutnya hasil kegiatan pengawasan tersebut dibuat dalam bentuk

¹ Alumni Magister Manajemen Universitas Sriwijaya

² Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

³ Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

Pengaruh Fungsi Pengawasan dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Penyadap Karet di Kebun Balai Penelitian Sembawa

laporan harian kegiatan panen. Kedua, *tapping control* yang dilakukan oleh tap kontrol yang sistemnya dilakukan penilaian terhadap kualitas sadapan oleh masing-masing penyadap. Hasil dari penilaian tap kontrol digunakan untuk menentukan kelas penyadap (A, B, dan C) yang selanjutnya disesuaikan dengan besaran insentif penyadap. Ketiga, pengawasan secara tidak langsung yang dilakukan oleh mandor wilayah yang membawahi mandor sadap.

Selain itu, pemberian insentif juga telah berjalan dan diberikan sesuai dengan seberapa baik kinerja karyawan. Insentif tersebut dihitung berdasarkan kelebihan produksi yang dihasilkan pada hari kerja dan hari libur. Besaran insentif pada hari kerja dan hari libur dibayarkan berbeda. Kegiatan produksi panen pada hari libur sangat menentukan kelas seorang khususnya mengenai kehadiran. Apabila seorang karyawan tidak hadir sebanyak dua kali tanpa keterangan pada hari libur, maka yang bersangkutan tidak termasuk ke kelas A. Kegiatan produksi di hari libur ini tentunya memberikan penghasilan diluar gaji mereka. Karyawan akan diberikan insentif hari libur berdasarkan kuantitas produksi per orang tanpa adanya target produksi. Namun berdasarkan data insentif di bawah ini, terdapat fenomena dimana jumlah kehadiran karyawan di hari libur tidak maksimal dibandingkan hari dinas dan nilai insentif dinilai belum sebanding dengan penghasilan harian di hari dinas. Penghasilan di hari dinas dengan target produksi diberikan upah sebesar Rp.77.000,- (Tujuh puluh tujuh ribu rupiah). Namun jika karyawan memproduksi melebihi target yang ditentukan, akan diberikan insentif sebesar Rp.225,- (Dua ratus dua puluh lima rupiah) sampai dengan Rp.350,- (Tiga ratus lima puluh ribu rupiah) per kilogram karet sesuai dengan kelas karyawan penyadap. Sedangkan penghasilan di hari libur diberikan insentif sesuai dengan hasil produksi yaitu sebesar Rp. 4000,- (Empat ribu rupiah) per kilogram karet.

Tabel 1.1. Data Kehadiran dan Insentif Karyawan Penyadap Karet Hari Libur Dan Hari Dinas Tahun 2014

| BULAN | Hari Libur | | Hari Dinas | |
|------------------|------------------|----------------------|------------------|----------------------|
| | Jumlah Kehadiran | Jumlah Insentif (Rp) | Jumlah Kehadiran | Jumlah Insentif (Rp) |
| Januari | 76 | 67.687 | 95 | 2.840 |
| Februari | 44 | 72.516 | 95 | 3.294 |
| Maret | 75 | 73.155 | 95 | 2.937 |
| April | 59 | 74.942 | 95 | 2.667 |
| Mei | 82 | 68.246 | 96 | 2.823 |
| Juni | 80 | 73.972 | 96 | 2.413 |
| Juli | 63 | 44.560 | 96 | 2.102 |
| Agustus | 59 | 36.655 | 95 | 2.119 |
| September | 75 | 40.001 | 97 | 2.703 |
| Oktober | 72 | 45.395 | 96 | 2.804 |
| November | 74 | 48.993 | 97 | 2.358 |
| Desember | 72 | 59.096 | 96 | 2.512 |
| Total | 831 | 705.218 | 1149 | 31.572 |
| Rata-Rata | 69 | 58.768 | 96 | 2.631 |

Sumber : Balai Penelitian Sembawa, 2015

Berdasarkan data di atas, bahwa besaran insentif di hari libur rata-rata Rp. 58.768,- (Lima puluh delapan ribu tujuh ratus enam puluh delapan rupiah) per orang masih berada di bawah upah harian di hari dinas. Di hari dinas penghasilan karyawan dapat mencapai ± Rp. 80.0000,- namun dihari libur hanya mendapatkan sebesar Rp. 58.768,-. Hal ini diduga berpengaruh terhadap motivasi / rangsangan karyawan untuk bekerja giat, sehingga berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas karet perusahaan yang terlihat tidak signifikan. Data hasil produksi karet dimaksud dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2. Produksi Karet di Kebun Balai Penelitian Sembawa Tahun 2009-2014 (dalam Kg)

| Bulan | Tahun | | | | | |
|---------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Januari | 165,438 | 153,917 | 144,063 | 158,744 | 152,908 | 160,486 |
| Februari | 169,741 | 140,509 | 144,389 | 160,948 | 137,427 | 159,313 |
| Maret | 178,881 | 167,543 | 157,144 | 184,979 | 172,861 | 179,165 |
| April | 171,962 | 175,262 | 172,274 | 172,625 | 180,415 | 163,166 |
| Mei | 183,619 | 187,832 | 177,556 | 193,797 | 191,501 | 179,836 |
| Juni | 187,949 | 203,539 | 171,651 | 185,464 | 192,664 | 175,267 |
| Juli | 137,948 | 194,757 | 162,287 | 184,593 | 188,259 | 119,521 |
| Agustus | 90,137 | 130,966 | 105,334 | 89,309 | 106,449 | 85,422 |
| September | 61,610 | 73,020 | 72,008 | 70,077 | 90,370 | 93,492 |
| Oktober | 96,243 | 90,942 | 91,129 | 744,486 | 90,009 | 109,790 |
| November | 113,000 | 98,346 | 126,546 | 112,402 | 125,548 | 111,358 |
| Desember | 150,489 | 142,052 | 149,790 | 145,117 | 138,793 | 142,253 |
| Jumlah | 1,707,017 | 1,758,685 | 1,674,171 | 2,402,541 | 1,767,204 | 1,679,069 |

Sumber : Balai Penelitian Sembawa, 2015

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Fungsi Pengawasan dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Penyadap Karet di Kebun Balai Penelitian Sembawa"**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah fungsi pengawasan dan pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet di Kebun Balai Penelitian Perkebunan Sembawa ?
2. Apakah fungsi pengawasan dan pemberian insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet di Kebun Balai Penelitian Perkebunan Sembawa ?
3. Manakah yang paling mempengaruhi diantara fungsi pengawasan atau pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet di Kebun Balai Penelitian Perkebunan Sembawa ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh fungsi pengawasan dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet di Kebun Balai Penelitian Perkebunan Sembawa.
2. Mengetahui secara bersama-sama pengaruh fungsi pengawasan dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet di Kebun Balai Penelitian Perkebunan Sembawa.
3. Mengetahui mana yang paling mempengaruhi diantara fungsi pengawasan atau pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet di Kebun Balai Penelitian Perkebunan Sembawa.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis; bahan pembelajaran dan aplikasi di bidang manajemen.
2. Manfaat Praktis; masukan positif bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan acuan penelitian selanjutnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengawasan

2.1.1.1. Pengawasan Pengawasan

Menurut Sutikno (2012), pengawasan merupakan bagian penting dari manajemen. Bilamana rencana sudah baik berarti akan menentukan mudahnya pengawasan. Dan secara umum pengawasan dikaitkan dengan upaya untuk mengendalikan, membina, dan perluasan sebagai upaya pengendalian mutu. Melalui pengawasan yang efektif, roda organisasi, implementasi rencana, kebijakan dan upaya pengendalian mutu dapat dilaksanakan.

2.1.1.2. Tujuan Pengawasan

Winardi dalam Kadarisman (2012) berpendapat untuk tujuan dari proses pengawasan itu sendiri antara lain :

1. Menetapkan tujuan-tujuan dan merencanakan bagaimana mencapainya.
2. Menentukan berapa banyak orang (karyawan) diperlukan serta keterampilan-keterampilan yang perlu dimiliki mereka (*organization*).
3. Menyeleksi individu-individu untuk mengisi posisi-posisi (*staffing*) dan kemudian mereka diberi tugas kerja dan ia membantu mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya dengan baik (*direction*).
4. Dengan aneka macam laporan, ia meneliti bagaimana baainya rencana-rencana dilaksanakan dan ia mempelajari kembali rencana-rencana sehubungan dengan hasil-hasil yang dicapai dan apabila perlu, rencana-rencana tersebut dimodifikasi.

2.1.1.3. Indikator Pengawasan

Menurut Handoko (2009), untuk indikator pengawasan itu sendiri, antara lain adalah :

1. Pengamatan, mengawasi secara langsung kinerja karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin.
2. Inspeksi teratur, yang langsung dilakukan sendiri oleh seorang manajer. Manajer memeriksakan pekerjaan yang sedang dilakukan untuk mengetahui apakah pekerjaan dilakukan dengan benar dan hasilnya sesuai dengan yang dikehendaki.
3. Pelaporan lisan dan tertulis, laporan lisan dilakukan dengan langsung mengunjungi bawahan untuk menanyakan hasil pekerjaan atau dipanggil untuk memberikan laporan lisan. Laporan tertulis adalah suatu pertanggungjawaban kepada atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinannya.
4. Evaluasi pelaksanaan, dilakukan untuk mengetahui bagaimana perbandingan antara kinerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan.
5. Diskusi antara manajer dan bawahan, dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hambatan-hambatan yang dihadapi oleh bawahan dalam melakukan tugasnya sehingga dapat diberikan solusi yang baik untuk masalah tersebut dan juga untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan kegiatan tersebut dilakukan serta hasil yang telah dicapai.

2.1.2. Insentif

2.1.2.1. Pengertian Insentif

Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu (2011) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

2.1.2.2. Tujuan Insentif

Menurut Zainal, Veithzal Rivai (2014) tujuan dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan

kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

2.1.2.3. Jenis Insentif

Menurut Zainal, Veithzal Rivai (2014) penggolongan insentif terdiri dari :

1. Insentif individu, yang bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Insentif individu bisa berupa upah per-*output* dan upah per waktu secara langsung. Pada upah per potong terlebih dahulu ditentukan berapa yang harus dibayar untuk setiap unit yang dihasilkan.
2. Insentif kelompok, pembayaran insentiif individu seringkali sukar untuk dilaksanakan karena untuk menghasilkan sebuah produk dibutuhkan kerjasama, atau ketergantungan dari seseorang dengan orang lain. Oleh sebab itu, insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan. Para anggotanya dapat dibayarkan dengan tiga cara, yaitu (1) seluruh anggota menerima pembyaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paliing tinggi prestasi kerjanya, (2) semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling rendah prestasi kerjanya, dan (3) seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

2.1.2.4. Indikator Insentif

Adapun indikator – indikator insentif menurut Ranupandojo dalam Mangkunegara, Anwar Prabu (2011), yaitu :

1. Pembayaran sederhana ; sehingga dapat dimengerti dan dapat dihitung oleh karyawan itu sendiri.
2. Penghasilan yang diterima ; penghasilan yang diterima pegawai hendaknya langsung menaikkan *output*.
3. Pembayaran cepat ; pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
4. Standar kerja ; standar kerja hendaknya ditentukan hati –hati, standar kerja yang terlalu tinggi dan terlalu rendah sama tidak ada baiknya.
5. Upah normal ; besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan untuk bekerja lebih giat.

2.1.3. Produktivitas Kerja

2.1.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Swasta dan Sukotjo dalam Widodo, Suparno Eko (2015), produktivitas kerja merupakan konsep yang menggambarkan hubungan antar hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energy, dan lain-lain) yang dipakai untuk menghasilkan barang tersebut. Suntoyo dalam Yusuf, Burhanuddin (2015) juga menyatakan hal yang sama bahwa produktivitas kerja lebih ditekankan pada ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Menurut Sunyoto (2012), produktivitas khususnya produktivitas manusia memiliki beberapa faktor antara lain pendidikan dan pelatihan keterampilan, gizi, nutrisi, dan kesehatan, bakat atau bawaan motivasi, kesempatan kerja, kesempatan manajemen dan kebijakan sarana pemerintah. Faktor-faktor tersebut harus dipenuhi karena diingat faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha.

2.1.3.3. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno, Edy (2014), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

- a. Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, dalam arti memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- c. Semangat kerja, merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri, mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- e. Mutu, selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu, dengan tujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
- f. Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.1.4. Hubungan Antarvariabel

2.1.4.1. Pengaruh Fungsi Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja

Arouf dalam Sedarmayati (2000) menyatakan bahwa produktivitas kerja memiliki dua dimensi yaitu efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber masukan yaitu dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

2.1.4.2. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Zainal, Veithzal Rivai (2014) insentif bagi perusahaan merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

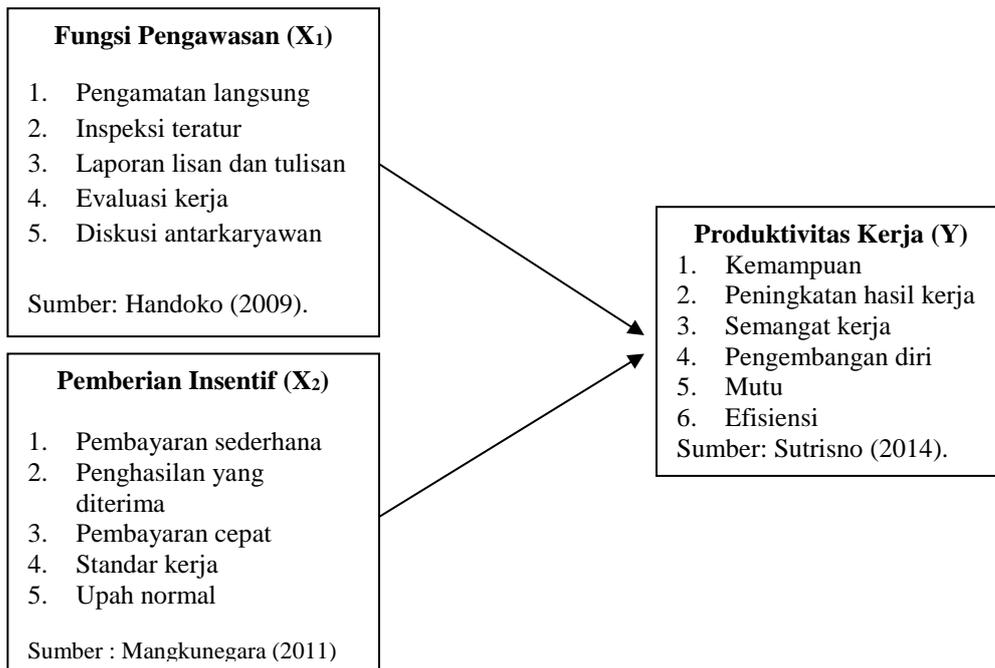
2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|-----------------------------|---|---|---|---|
| 1. | Adria Aderiani, Tesis, 2013 | Pengaruh Tingkat Gaji dan Upah Insentif Terhadap Produktivitas Pekerja Medis RSUD dr. Doris Sylvanus Palangkaraya | Kedua variabel independen tidak secara signifikan mempengaruhi variabel produktivitas yaitu hanya berkontribusi sebesar 6.596%. | Pada salah satu variabel X yaitu upah insentif (X_2) dan pada variabel Y yaitu produktivitas kerja. | Peneliti terdahulu menggunakan X_1 yaitu variabel tingkat gaji. |

| | | | | | |
|----|----------------------------|---|--|---|---|
| 2. | Deddy Sasela, Jurnal, 2010 | Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Purefood International di Bitung. | Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara variabel pengawasan dengan variabel produktivitas kerja, yaitu sebesar 95. | Pada kedua variabel Y dan X yaitu pengawasan dan produktivitas kerja. | Pada objek penelitiannya. |
| 3. | Dwi Setyawan, Tesis, 2013 | Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Upah Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Padangratu di Lampung | Terdapat hubungan yang erat antara dua variabel X terhadap variabel Y, namun X ₂ lebih dominan mempengaruhi Y yaitu diindikasikan dengan angka korelasi perbandingan 0.496 : 0.245. | Pada variabel X ₁ yaitu pemberian penghargaan | Pada variabel X ₂ yaitu insentif dan variabel Y yaitu produktivitas kerja. |

Alur Pikir



Gambar 2.1. Alur Pikir

2.3. Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh positif antara fungsi pengawasan dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H2 : Secara bersamaan fungsi pengawasan dan pemberian insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H3 : Pemberian insentif dominan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti melakukan riset deskriptif kuantitatif, yakni untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung atau fenomena tertentu dan untuk memeriksa penyebab dari fenomena tersebut. Penelitian ini menggunakan riset deskriptif karena dianggap dapat menggambarkan kondisi realitas dalam perusahaan Balai Penelitian Sembawa.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan penyadap karet di Kebun Balai Penelitian Perkebunan Sembawa yang berjumlah 339 karyawan yang tersebar di tiga divisi. Pembagian ketiga divisi tersebut berdasarkan luasan lahan. Masing-masing divisi memiliki luasan lahan 500 sampai dengan 600 Hektar. Karyawan dalam pelaksanaan tugasnya memegang tanggung jawab dalam penyadapan karet seluas 3 Hektar per orang. Dengan menggunakan rumus Slovin dan berdasarkan populasi di atas, maka sampel pada penelitian ini berjumlah 78 responden.

3.3. Variabel Penelitian

1. Variabel bebas; yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif maupun negatif dan sifatnya dapat berdiri sendiri, yaitu fungsi pengawasan (X₁) dan insentif (X₂).
2. Variabel terikat; yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama peneliti, yaitu produktivitas kerja (Y).

3.4. Instrumen Penelitian

Instrumen yang dipakai adalah kuesioner dengan penilaian menggunakan skala Likert. Jawaban setiap item instrumen dinilai dengan skala Sangat Setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Ragu-ragu (skor 3), Tidak Setuju (skor 2) dan Sangat Tidak Setuju (skor 1).

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Uji Simultan (Uji F)

Adapun langkah yang digunakan untuk melakukan uji F adalah jika F hitung < F tabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y. Selanjutnya jika F hitung > F tabel maka H₀ ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y.

3.5.2. Uji Parsial (Uji t)

Langkah-langkah yang digunakan untuk melakukan uji t, yaitu :

- Jika t hitung < t tabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak, ini berarti terdapat pengaruh bermakna oleh variabel X dan Y.
- Jika t hitung > t tabel maka H₀ ditolak dan H_a diterima, ini berarti terdapat pengaruh antara variabel X dan Y.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam Wibowo (2012) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

3.5.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah ada variabel yang saling berkorelasi pada variabel bebas. Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinieritas sehingga model regresi tidak dapat digunakan.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam Wibowo (2012) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan variansi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y).

3.5.5. Uji Analisis Frekuensi

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden.

Selanjutnya persentase skor jawaban responden yang diperoleh diklasifikasikan berdasarkan rentang persentase skor maksimum ($5/5 = 100\%$) dan skor minimum ($1/5 = 20\%$). Analisis deskriptif dilakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada setiap variabel yang diteliti dengan berpedoman pada tabel berikut :

Tabel 3.1. Kriteria Pengklasifikasian Persentase Skor Tanggapan Responden

| No. | % Skor | Kriteria |
|-----|-----------------|----------------------------|
| 1 | 20.00% – 36.00% | Sangat Buruk/Sangat Rendah |
| 2 | 36.01% – 52.00% | Buruk/Rendah |
| 3 | 52.01% – 68.00% | Cukup Baik/Sedang |
| 4 | 68.01% – 84.00% | Baik/Tinggi |
| 5 | 84.01% – 100% | Sangat Baik/Sangat Tinggi |

Sumber : Umi Narimawati (2007)

3.5.6. Analisis Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis di atas diperlukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 20. Model variabel dalam analisis regresi linier berganda dibuatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas kerja sebagai variabel terikat
- X_1 = Fungsi pengawasan sebagai variabel bebas
- X_2 = Pemberian insentif sebagai variabel bebas
- b_0 = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien
- e = eror

3.6. Instrumen Penelitian

Penulis menggunakan instrumen yang berupa kuesioner yang akan dibagikan kepada populasi penelitian. Selain itu juga, penulis melakukan pengamatan langsung serta melakukan penilaian sementara secara objektif tentang proses pengawasan dan sistem pemberian insentif kepada karyawan Balai Penelitian Sembawa

3.7. Uji Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi dan sebaliknya instrumen yang kurang valid mempunyai validitas yang rendah. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang akan diteliti secara tepat.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Riduwan (2012), uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajegan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen Penelitian

Tabel 4.1. Profil Responden

| | Jenis Kelamin | | Usia (tahun) | | | Masa Kerja | | | Pendidikan | | | |
|------------------|---------------|---|--------------|---------|-------|------------|------|-------|------------|----|----|----|
| | L | P | ≤ 24 | 25 - 31 | 31-37 | 1-5 | 6-10 | 11-15 | SLTA | D1 | D2 | D3 |
| Jumlah Responden | 78 | 0 | 22 | 43 | 13 | 14 | 39 | 25 | 32 | 14 | 21 | 11 |
| Total | 78 | | | | | | | | | | | |

Berdasarkan tabel di atas jumlah reponden sebanyak 78 orang semuanya berjenis kelamin laki-laki. Selain itu responden rata-rata berlatar belakang pendidikan Sekolah Lanjutan Atas (SLTA). Responden rata-rata memiliki pengalaman masa kerja lebih kurang 6 tahun sampai dengan 10 tahun dan mereka rata-rata berusia 25 tahun sampai dengan 31 tahun.

4.1.1. Uji Validitas

Pada variabel fungsi pengawasan, pemberian insentif dan produktivitas semua item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, sehingga semua item pernyataan dalam penelitian ini dapat digunakan dan dilanjutkan ke tahap perhitungan selanjutnya.

4.1.2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2. Uji Reliabilitas

| No. | Variabel | Cronbach Alpha | Titik Kritis | Keterangan |
|-----|-------------------------|----------------|--------------|------------|
| 1 | Fungsi Pengawasan (X1) | 0,822 | | Reliabel |
| 2 | Pemberian Insentif (X2) | 0,847 | 0,7 | Reliabel |
| 3 | Produktivitas Kerja (Y) | 0,890 | | Reliabel |

Pada tabel 4.5 di atas terlihat bahwa variabel Fungsi pengawasan (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,822 dimana nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari titik kritis (0,7). Ini menunjukkan kuesioner untuk variabel Fungsi pengawasan (X1) dapat dipercaya.

Variabel Pemberian Insentif (X₂) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,847 dimana nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari titik kritis (0,7). Ini menunjukkan kuesioner untuk variabel pemberian insentif juga dapat dipercaya/*reliable*.

Dan untuk variabel Produktivitas Kerja Karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,890 lebih besar dibandingkan dengan nilai titik kritis (0,7). Angka tersebut bermakna bahwa kuesioner produktivitas kerja karyawan dapat dipercaya/*reliable*.

4.2. Uji Analisis Frekuensi

Tabel 4.3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Fungsi Pengawasan (X_1)

| No. | Dimensi | Skor | Persentase |
|-----------------------------------|----------------------------|------|------------|
| 1 | Pengamatan Langsung | 632 | 81,0 |
| 2 | Inspeksi Teratur | 595 | 76,3 |
| 3 | Laporan Lisan dan Tulisan | 669 | 85,8 |
| 4 | Evaluasi Kerja | 650 | 83,3 |
| 5 | Diskusi Atasan dan Bawahan | 668 | 85,6 |
| Total Fungsi Pengawasan (X_1) | | 3214 | |
| Rata-Rata Persentase | | 82,4 | |

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 10 pertanyaan adalah 3900. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 3214 atau 82,4% dari skor ideal yaitu 3900. Dengan demikian Fungsi pengawasan berada pada kategori baik. Berdasarkan dominasi dimensi-dimensi pembentuk fungsi pengawasan yang berada pada kategori **baik** dan **sangat baik**, maka secara keseluruhan variabel fungsi pengawasan dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

Tabel 4.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Insentif (X_2)

| No. | Dimensi | Skor | Persentase |
|------------------------------------|---------------------------|------|------------|
| 1 | pembayaran Sederhana | 560 | 71,8 |
| 2 | Penghasilan yang Diterima | 626 | 80,3 |
| 3 | Pembayaran Cepat | 336 | 86,2 |
| 4 | Standar Kerja | 622 | 79,7 |
| 5 | Upah Normal | 676 | 86,7 |
| Total pemberian Insentif (X_2) | | 2820 | |
| Rata-Rata Persentase | | 80,9 | |

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 9 pertanyaan adalah 3510. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 2820 atau 80,3% dari skor ideal yaitu 3510. Dengan demikian Pemberian Insentif berada pada kategori baik. Berdasarkan dominasi dimensi-dimensi pembentuk pemberian insentif yang berada pada kategori **baik** dan **sangat baik**, maka secara keseluruhan variabel pemberian insentif dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

Tabel 4.5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja (Y)

| No. | Dimensi | Skor | Persentase |
|-------------------------------|-------------------------|------|------------|
| 1 | Kemampuan | 604 | 77,4 |
| 2 | Peningkatan Hasil Kerja | 609 | 78,1 |
| 3 | Semangat Kerja | 912 | 77,9 |
| 4 | Pengembangan Diri | 320 | 82,1 |
| 5 | Mutu | 614 | 78,7 |
| 6 | Efisiensi | 901 | 77,0 |
| Total Produktivitas Kerja (Y) | | 3960 | |
| Rata-Rata Persentase | | 78,5 | |

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 13 pertanyaan adalah 5070. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 3960 atau 78,1%

dari skor ideal yaitu 5070. Dengan demikian Produktivitas kerja karyawan berada pada kategori baik. Berdasarkan dominasi dimensi-dimensi pembentuk produktivitas kerja karyawan yang berada pada kategori **baik**, maka secara keseluruhan variabel produktivitas kerja karyawan dilakukan dengan baik oleh karyawan.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.6. Tabel Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

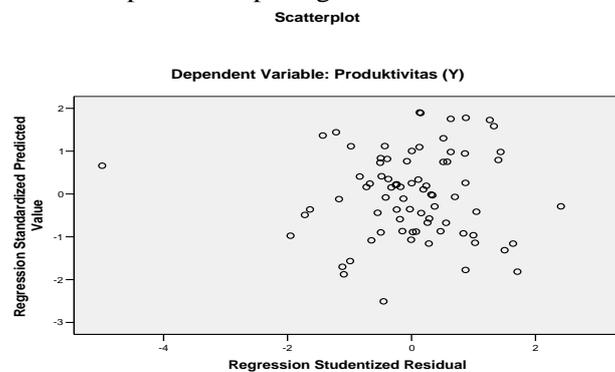
| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Pengawasan (X1) | ,937 | 1,067 |
| | Pemberian Insentif (X2) | ,937 | 1,067 |

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Pada tabel 4.6 terlihat nilai tolerance berada mendekati angka 1 yaitu sebesar 0,937 dan VIF untuk kedua variabel bebas berada disekitar angka 1, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas antar variabel bebas.

4.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk melihat ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scater plot*, apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.1.

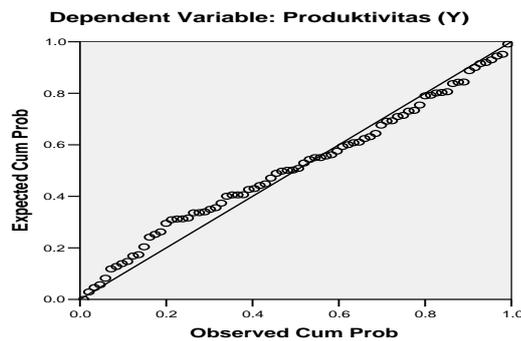


Gambar 4.1. Grafik Scater Plot Uji Heteroskedastisitas

4.3.4. Uji Normalitas

Untuk mendeteksi model regresi normal atau tidak, dapat dilihat dari Normal P-P Plot. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika tidak, atau data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil dari uji normalitas dapat dilihat dari gambar Normal P-P Plot dibawah ini.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2. Grafik Normal Plot P-P Uji Normalitas

4.4. Analisis Linier Berganda

Hasil pengolahan *software SPSS* untuk analisis regresi berganda disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.7. Analisis Regresi Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,326 | ,330 | | ,988 | ,326 |
| | Pengawasan (X1) | ,328 | ,084 | ,308 | 3,894 | ,000 |
| | Pemberian Insentif (X2) | ,599 | ,078 | ,609 | 7,704 | ,000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,326 + 0,328 X_1 + 0,599 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,326. Artinya, jika variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya yaitu Fungsi Pengawasan (X₁) dan Pemberian Insentif (X₂) bernilai nol, maka besarnya rata-rata Produktivitas Kerja Karyawan akan bernilai 0,326.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan produktivitas kerja karyawan. Koefisien regresi untuk variabel bebas X₁ bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara fungsi pengawasan (X₁) dengan produktivitas kerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X₁ sebesar 0,328 mengandung arti untuk setiap penambahan Fungsi Pengawasan (X₁) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,328.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X₂ bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara pemberian insentif (X₂) dengan produktivitas kerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X₂ sebesar 0,599 mengandung arti untuk setiap penambahan Pemberian Insentif (X₂) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,599.

Dari data pada tabel hasil uji regresi linier berganda, maka dapat diketahui bahwa ringkasan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah secara simultan variabel pengawasan dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial variabel pengawasan (X₁) dan pemberian insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan arah hubungan yang positif. Untuk melihat variabel yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisiennya, semakin besar maka semakin dominan pengaruhnya. Nilai koefisien terbesar adalah pada variabel pemberian insentif yaitu 0,599 yang lebih besar dari nilai koefisien

variabel pengawasan yaitu 0,328, maka variabel pemberian insentif berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4.8. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 15,245 | 2 | 7,622 | 47,795 | ,000 ^a |
| | Residual | 11,961 | 75 | ,159 | | |
| | Total | 27,205 | 77 | | | |

a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif (X₂), Pengawasan (X₁)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 47,795 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai F hitung 47,795 di atas nilai F tabel yaitu 3,118 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel terikat (Y) atau dapat dikatakan variabel pengawasan (X₁) serta pemberian insentif (X₂) secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil analisis di atas sekaligus dapat menjawab hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif antara fungsi pengawasan dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.6. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 4.9. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,326 | ,330 | | ,988 | ,326 |
| | Pengawasan (X ₁) | ,328 | ,084 | ,308 | 3,894 | ,000 |
| | Pemberian Insentif (X ₂) | ,599 | ,078 | ,609 | 7,704 | ,000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Dari tabel 4.9 diatas dapat dilihat jika kedua variabel diuji secara bersama memiliki angka signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05 sehingga persamaan regresi berganda dapat digunakan. Jika dilihat secara parsial variabel pengawasn (X₁) memiliki angka signifikan sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 3,894, sedangkan variabel pemberian insentif (X₂) memiliki angka signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05) dan nilai t hitung sebesar 7,704 yang berarti variabel pemberian insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial. Hasil analisis di atas sekaligus dapat menjawab hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif antara fungsi pengawasan dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dan juga dapat menjawab hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini yaitu secara bersamaan fungsi pengawasan dan pemberian insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang didapat dari melakukan penelitian mengenai pengaruh fungsi pengawasan dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet di kebun Balai Penelitian Sembawa adalah sebagai berikut :

1. Fungsi pengawasan (X₁) dan pemberian insentif (X₂) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) penyadap karet di Kebun Balai Penelitian Perkebunan Sembawa.

2. Fungsi Pengawasan (X_1) dan pemberian insentif (X_2) secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) penyadap karet di Kebun Balai Penelitian Perkebunan Sembawa.
3. Pemberian insentif (X_2) secara dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y) penyadap karet di Kebun Balai Penelitian Perkebunan Sembawa.

5.2. Saran

Saran yang dapat peneliti sampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Manajemen Balai Penelitian Perkebunan Sembawa harus lebih menancangkan program pengawasan secara kontinyu khususnya mengenai inspeksi teratur mengingat fungsi pengawasan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Program pengawasan khususnya inspeksi teratur dapat direncanakan dengan memberdayakan manajer – manajer organisasi sesuai dengan bentuk dan jenis pengawasan itu sendiri. Selain itu Proses pengawasan yang dilakukan di kebun Balai Penelitian Sembawa juga tetap harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi karena demi mencapai hasil yang meningkat dan memuaskan.
2. Manajemen Balai Penelitian Sembawa tetap harus memotivasi karyawannya dengan cara memberikan insentif yang lebih adil dan transparan agar produktivitas kerja karyawan akan terus baik dan pada akhirnya akan mendorong kinerja organisasi yang semakin baik pula. Pemberian insentif kepada karyawan juga harus dilakukan sesederhana mungkin dan cepat, karena pembayaran sederhana membuat karyawan dapat menghitung hasil kerjanya yang dikaitkan dengan besaran insentif yang akan diterima, selain itu pembayaran yang cepat harus diterapkan agar karyawan dapat merasa puas mengingat untuk memenuhi kebutuhan mereka.
3. Dalam rangka mencapai tujuan dari produktivitas kerja, manajemen Balai Penelitian Perkebunan Sembawa selain melakukan pengawasan dan pemberian insentif secara adil dan transparan juga dapat mengadakan pelatihan-pelatihan kepada karyawan khususnya penyadap karet. Hal ini merupakan salah satu indikator produktivitas kerja yaitu dimensi pengembangan diri yang dapat mendorong keberhasilan pencapaian produktivitas kerja optimal.
4. Penelitian-penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan dapat dilanjutkan kembali oleh peneliti selanjutnya dengan menambahkan variabel-variabel yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan diambil. Selain itu, penelitian ini juga dapat dikembangkan dengan memperluas objek penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aderiani, Adria, 2013, Pengaruh Tingkat Gaji dan Upah Insentif Terhadap Produktivitas Pekerja Medis RSUD dr. Doris Sylvanus Palangkaraya, **Tesis** pada Universitas Kristen Maranatha, Palangkaraya (tidak dipublikasikan).
- Auliansyah, M Alfi, 2013, Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Restoran Bakmi Raos Margonda, **Tesis** pada Universitas Gunadarma, Bandung (tidak dipublikasikan).
- Danuriatmaja, Herdyn, 2013, Pengaruh Pengawasan dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Effatama Borneo Abadi di Kota Samarinda, **eJournal Pemerintahan Integratif Vol. 1 No. 4**.
- Hasibuan, Malayu SP, 2014, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Kadarisman, 2012, **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**, PT. RajaGrafindo Persada Jakarta.
- Legawati, Kartika, 2014, Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik (Kasus Karyawan Bagian Produksi) PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri, **Tesis** pada Universitas Riau, Riau (tidak dipublikasikan).
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Narimawati, Umi, 2007, **Riset Manajemen Sumber Daya Manusia**, Agung Media Jakarta.
- Riduwan, 2012, **Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian**, CV. Alfabeta Bandung.
- Sasela, Dedy, 2010, Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Siinar Purefood Internasional di Bitung, **eJournal Unima**.
- Setyawan, Dwi, 2013, Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Upah Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Padangratu di Lampung, **Tesis** pada Universitas Muhammadiyah Surakarta, Semarang (tidak dipublikasikan).
- Siagian, Sondang P, 2014, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Sugiyono, 2010, **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**, CV. Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, Edy, Edy, 2014, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Kencana Jakarta.
- Torang, Syamsir, 2013, **Organisasi & Manajemen**, CV. Alfabeta Bandung.
- Wibowo, Rudi, 2012, Pengaruh Modal, Tenaga Kerja, Bahan Baku, Mesin Terhadap Produksi Industri Kecil Konveksi Desa Padurenan Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus, **Economics Development Analysis Journal Vol. 1 No. 2**.
- Widodo, Suparno Eko, Suparno Eko, 2015, **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Yusuf, Burhanuddin, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah**, PT. RajaGrafindo Persada Jakarta.
- Zainal, Veithzal Rivai, 2014, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, PT. RajaGrafindo Persada Jakarta.