

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN UPAH  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. TORAA GRAHA UTAMA  
PANGKALAN BUN**

**Hendra Jayusman, Siti Khotimah, Derma Agustina Ameria Siregar**

hendra.jayusman@untama.ac.id

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Antakusuma  
Jl. Iskandar No. 63 Telp/Fax. 0532 – 22287 Kode Pos 74112 Pangkalan Bun

---

*Abstract*

*In an organization, human resources are the most important assets in the success of a business. While the formulation of the problems in this study are (1) Is there an effect of providing incentives to employee performance at PT.Toraa Graha Utama? (2) Is there an influence on the provision of wages to employee performance at PT.Toraa Graha Utama? (3) Does the provision of incentives and wages jointly affect the performance of employees at PT.Toraa Graha Utama?*

*This research was conducted at PT. Toraa Graha Utama located on Jl. Pasir Panjang-Kumpai Batu Kav.1-2. In this study, the authors set 3 (three) variables to be examined namely independent variables are Incentives (X1) and Wages (X2) while the dependent variable is (Y) = Employee Performance.*

*The resulting regression equation:  $Y = 1,904 + 0,247X1 + 0,261X2 + e$ , and the value of the coefficient of determination is 0.754. In other words this shows that a large percentage of the variation in employee performance that can be explained by variations in the independent variables namely Incentives and Wages is 75.4% while the remaining 24.6% is explained by other variables outside the research variable.*

*From the t test yields the tcount for the Incentive and Wage variables from the comparison of the two t values obtained, it can be seen that tcount > ttable, so a decision can be taken to reject H0 and accept H1 as well as the results of Test F.*

*Based on the results of research and discussion conclusions can be drawn: (1) That incentives have a significant effect of 37.89% on the performance of employees at PT. Toraa Graha Utama Pangkalan Bun. (2) That wages have a significant effect of 37.47% on the performance of employees at PT. Toraa Graha Utama Pangkalan Bun.*

*Keywords: Incentives, Wages, Employee Performance*

---

**I. PENDAHULUAN**

PT. Toraa Graha Utama yang telah berdiri 16 tahun (terhitung sejak tahun 2003), berkarya dan berperan aktif dalam bidang *contractor, supplier, developer*, dan *real estate* di Kotawaringin Barat

merupakan sebuah pencapaian yang tidak mudah. Banyak pengalaman dan proses pembelajaran yang telah dilewati dari tahun ke tahun yang membawa perusahaan terus tumbuh dan

berkembang sesuai dengan rencana strategis perusahaan.

Berkaitan dengan pengaruh pemberian insentif dan upah terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, dalam hal ini penelitian dilakukan pada PT.Toraa Graha Utama yang berada di Jl. Pasir Panjang-Kumpai Batu Kav.1-2. PT. Toraa Graha Utama memiliki jumlah pegawai sebanyak 35 orang, yang terdiri dari direktur 1 orang, HRD 1 orang, pengawas lapangan 2 orang, administrasi 1 orang, marketing 2 orang, buruh kasar 28 orang.

Komitmen PT. Toraa Graha Utama untuk menyelesaikan setiap karya konstruksi yang telah dipercayakan tidak terlepas dari peran setiap anggota karyawan dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian proyek dengan berbagai manajemen dan metode konstruksi yang efektif, efisien, serta memperhatikan standar K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja).

Kiprah PT. Toraa Graha Utama dalam merampungkan proyek-proyeknya juga tidak akan berjalan dengan baik, tanpa adanya dukungan dan kerja sama yang baik dengan seluruh mitra kerja perusahaan (penyuplain *material*, sub-kontraktor, pihak perbankan, dan SDM yang memiliki kompetensi tinggi).

Insentif merupakan salah satu motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk selain uang seperti pujian, rekreasi ataupun pengembangan karir. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian Vendy Aries Martcahyo, dkk (2011) menyatakan bahwa pemberian insentif yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan. Direktur PT. Toraa Graha Utama menyebutkan bahwa mereka memberikan insentif kepada tenaga kerja sesuai dengan kemampuan perusahaan dan kinerja dari tenaga kerja tersebut, sehingga jumlahnya berbeda-beda.

**Tabel 1. Pemberian Insentif Pada PT. Toraa Graha Utama**

Isentif	Nilai Insentif
Bonus Pembangunan/Rumah	Rp.100,000
Bonus Tahunan:	
Direktur Utama	Rp. 2,000,000
HRD	Rp. 1,500,000
Pengawas Lapangan	Rp. 1,000,000
Administrasi	Rp. 1,000,000
Marketing	Rp. 1,000,000
Buruh Kasar	Rp. 1,000,000

Sumber: PT. Toraa Graha Utama

Tiap pembangunan rumah PT. Toraa Graha Utama memberikan bonus sebesar Rp. 100,000/rumah. Tiap akhir tahun PT. Toraa Graha Utama juga memberikan bonus untuk

Direktur Utama sebesar Rp. 2,000,000, HRD sebesar Rp. 1,500,000, Pengawas Lapangan, Administrasi, dan Marketing sebesar Rp. 1,000,000

**Tabel 2. Data Upah PT. Toraa Graha Utama**

Jabatan	Upah (Rp)
Direktur Utama	5,000,000/bln
HRD	3,500,000/bln
Pengawas Lapangan	3,000,000/bln
Administrasi	2,850,000/bln
Marketing	2,000,000/bln
Buruh Kasar	150,000/hari

Sumber: PT. Toraa Graha Utama

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa selain buruh kasar mendapatkan upah perbulan sedangkan buruh kasar dapatnya perhari sesuai pekerjaan yang dikerjakan dalam hal ini adalah pembangunan rumah.

**Tabel 3. Data penilaian kinerja karyawan Tahun 2017-2019**

No	Bulan	Tahun					
		2017		2018		2019	
		Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria
1	Januari	7.80	Cukup	8.20	Cukup	7.70	Cukup
2	Februari	7.75	Cukup	8.00	Cukup	7.90	Cukup
3	Maret	7.77	Cukup	8.10	Cukup	7.80	Cukup
4	April	7.60	Cukup	7.80	Cukup	7.98	Cukup
5	Mei	7.75	Cukup	7.85	Cukup	7.87	Cukup
6	Juni	7.90	Cukup	7.70	Cukup	8.15	Cukup
7	Juli	7.95	Cukup	7.63	Cukup	7.98	Cukup
8	Agustus	8.00	Cukup	7.72	Cukup	8.08	Cukup
9	September	7.90	Cukup	7.80	Cukup	8.20	Cukup
10	Oktober	7.63	Cukup	7.70	Cukup	7.90	Cukup
11	November	7.65	Cukup	7.72	Cukup	8.26	Cukup
12	Desember	7.70	Cukup	7.80	Cukup	7.90	Cukup

Sumber: PT. Toraa Graha Utama

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan pada PT. Toraa Graha Utama pada tahun 2017 memiliki nilai terendah berada pada bulan April 7.60 dan memiliki nilai tertinggi pada bulan Agustus 8.00. Pada tahun 2018 memiliki nilai terendah pada bulan Juli 7.63 dan nilai tertinggi berada pada bulan Januari 8.20. Pada tahun 2019 dengan nilai terendah sebesar 7.70 pada bulan Januari dan memiliki nilai tertinggi sebesar 8.26 berada pada bulan November. Selain itu, prestasi kerja karyawan PT. Toraa Graha Utama dalam periode tersebut tetap pada taraf nilai “cukup” yang berada pada kisaran nilai antara 7,5 - ≤ 8,5. Nilai tersebut memang masih berada dalam kategori poin aman. Artinya pada nilai C karyawan masih dapat meningkatkan 1 kelas pada evaluasi tahunan.

#### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Apakah terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.Toraa Graha Utama?

- b) Apakah terdapat pengaruh pemberian upah terhadap kinerja karyawan pada PT.Toraa Graha Utama?
- c) Apakah pemberian insentif dan upah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Toraa Graha Utama?

#### Batasan Masalah

Pada penelitian ini dilakukan dengan adanya pembatasan masalah agar dapat fokus pada tujuan, sehingga akan diperoleh hasil yang valid. Fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah pengaruh pemberian insentif dan upah terhadap kinerja karyawan.

#### Tujuan Penelitian

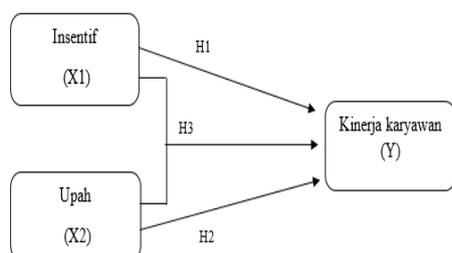
Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan yaitu :

- a) Untuk mengetahui terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Toraa Graha Utama.
- b) Untuk mengetahui terdapat pengaruh pemberian upah terhadap kinerja karyawan.
- c) Untuk mengetahui pemberian insentif dan upah secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan..

## Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir diperlukan untuk menemukan permasalahan, membuatkan landasan teori dan menguji hipotesa atas suatu penelitian. Dengan demikian skema kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**



## II. LANDASAN TEORI

### Pengertian Insentif

Menurut Hasibuan (2001:117) mengemukakan bahwa “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Sedangkan menurut Pangabean (2002:77) mengemukakan bahwa “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja”.

Menurut Mangkunegara (2002:89) 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)”.

Begitu pula menurut Handoko (2002:176) mengemukakan bahwa “Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk

melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

### Pengertian Upah

Menurut oleh Edwin B. Flippo dalam Justine T. Sirait, (2006:181) menyatakan bahwa upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan.

Menurut peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah memberikan definisi upah sebagai berikut: Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukannya, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan dan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas perjanjian antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja maupun untuk keluarganya.

Menurut Justine T. Sirait (2006:181), upah berfungsi sebagai keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja.

Dari pengertian-pengertian diatas tentang upah, maka dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan *financial* langsung dibayarkan kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. (Timple, 1993, P.3)

Kinerja karyawan merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan, oleh karena itu kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang. Kinerja didefinisikan sebagai perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi (Vande Walle, dkk, 2005 : 842).

Menurut para ahli kinerja dapat di definisikan sebagai berikut:

- a. Menurut *Bernardin* dan *Russel* (dalam *Ruky*, 2002 : 15 )

memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*”. Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tetrentu.

- b. Menurut *Gibson*, dkk (2003 : 355), *job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Sementara menurut *Ilyas* (1999 : 99 ), kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.
- c. Menurut *Payaman Simanjuntak* (2005 : 1) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.
- d. Menurut *Irawan* (2002 : 11), bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi , tujuan unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai.

### III. METODE

#### Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Toraa Graha Utama yang berada di Jl. Pasir Panjang-Kumpai Batu Kav.1-2.

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini kuantitatif dan metode penelitian menggunakan teknik analisis regresi, yaitu mengkaji masalah secara kasus perkasus karena metodologi kualitatif yakin bahwa sifat suatu masalah satu akan berbeda dengan sifat dari masalah lainnya. Tujuan dari metodologi ini bukan suatu generalisasi tetapi pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah. Penelitian kualitatif berfungsi memberikan kategori substantif dan hipotesis penelitian kualitatif.

#### Variabel penelitian

Berkaitan dengan penelitian ini, digunakan dua variable penelitian, yaitu *variabel Dependen* dan *Independen* diuraikan sebagai berikut :

##### a) Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas atau bisa disebut variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah insentif (X1) dan upah (X2).

##### b) Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

#### Hipotesis

Berikut adalah hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini:

1) H01 : Insentif tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha1 : Insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) H02 : Upah tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha2 : Upah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) H03 : Insentif dan upah tidak memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Ha3 : Insentif dan upah memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

#### Teknik Analisis Data

##### Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka penulis menggunakan analisis regresi dengan rumus sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ ,

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = koefisien konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

X1 = Insentif

X2 = Upah

e = Error, variabel gangguan

.

##### Uji Parsial ( t )

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *coefficient*. Nilai dari uji t dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom signifikan) pada masing-masing variabel independen, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t-hitung lebih besar dari t-tabel.

##### Uji Simultan ( F )

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 1,904 + 0,247X_1 + 0,261X_2 + e$ , Berdasarkan rumus tersebut diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = 1,904, artinya angka tersebut menunjukkan kinerja karyawan, jika Insentif dan Upah di abaikan.

$b_1 = 0,247$ , artinya jika nilai faktor Insentif mengalami peningkatan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,247.

$b_2 = 0,261$ , artinya jika nilai faktor Upah mengalami peningkatan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,261.

Hasil perhitungan diperoleh Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,754. Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar persentase variasi kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu Insentif dan Upah adalah 75,4% sedangkan sisanya sebesar 24,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian.

Berikut akan dijelaskan hasil pengujian uji t pada masing-masing variabel.

1. Variabel Insentif terhadap kinerja karyawan .

Hipotesis yang di uji adalah

$H_0 =$  Variabel Insentif secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan .

$H_1 =$  Variabel Insentif secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan .

Perhitungan yang dilakukan menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Insentif sebesar 2,430, dengan nilai signifikansi 0,021, sementara itu dengan batas signifikansi sebesar 0,05 dan arah koefisien regresi positif, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,037. Dengan membandingkan kedua nilai t yang di peroleh, terlihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga dapat diambil

keputusan tolak  $H_0$ . Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Toraa Graha Utama.

2. Variabel Upah terhadap kinerja karyawan .

Hipotesis yang di uji adalah

$H_0 =$  Variabel Upah secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan .

$H_1 =$  Variabel Upah secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan .

Perhitungan yang dilakukan menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Upah sebesar 2,399, dengan nilai signifikansi sebesar 0,022. Sementara itu, dengan batas signifikansi sebesar 0,05 dan arah koefisien regresi positif, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,037. Dengan membandingkan kedua nilai t yang diperoleh, terlihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga dapat diambil keputusan tolak  $H_0$ . Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Upah secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Toraa Graha Utama.

Hasil uji F (secara simultan) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 48,956 dengan sig. 0,000. Dengan batas signifikan 0,05 dan  $F_{tabel}$  3,29 , maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Jadi diperoleh hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif secara simultan Insentif dan Upah terhadap kinerja karyawan PT. Toraa Graha Utama.

#### V. SIMPULAN DAN SARAN

##### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan dapat ditarik kesimpulannya:

1) Bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan 37,89% terhadap kinerja karyawan di PT. Toraa Graha Utama Pangkalan Bun.

- 2) Bahwa upah memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 37,47% terhadap kinerja karyawan di PT. Toraa Graha Utama Pangkalan Bun.

### Saran

Dari kesimpulan yang telah diperoleh, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

- 1) Sebaiknya pihak PT. Toraa Graha Utama Pangkalan Bun dalam memberikan Insentif yang di terima oleh para karyawan di sesuaikan dengan kinerja yang di capai.
- 2) Sebaiknya pihak PT. Toraa Graha Utama Pangkalan Bun dalam memberikan upah terhadap karyawan tidak hanya cukup untuk membeli kebutuhan pokok tapi disesuaikan dengan kebutuhan lain juga.
- 3) Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya perlu diteliti lagi gejala-gejala lain yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT. Toraa Graha Utama Pangkalan Bun..

### DAFTAR PUSTAKA

Ali Muhson. 2009. Diktat Kuliah Aplikasi Komputer II. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Ambar Teguh & Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen, Jakarta: Penerbit Gava Media.

America: Pretice Hell.

Anang Prestawan. 2010. Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta. Skripsi. Program Studi Psikologi. Fakultas Kedokteran. Universitas Sebelas Maret

Batubara, Khairunisa.2013.*Pengaruh gaji, upah dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada pd pt.xyz.e*-Jurnal Teknik Industri FT USU. Vol 3(5):23-28

Bukhori Alma. 2006. Pengantar Bisnis, Jakarta: Penerbit Gava Media.

Cristina Widya Utami. 2006. Manajemen Ritel, Strategi dan Implementasi Ritel Modern. Jakarta: salemba Empat.

Dangnga, M. Taslim.2013.*Pengaruh upah dan insentif terhadap kinerja karyawan pada hotel grand clarion di kota Makasar*.Jurnal Economix. Vol 1(1):20-80

Destry Damayanti dkk. 2014. Idustry update perdagangan ritel. Jurnal perdagangan Vol 16 September. Jakarta: Bank Mandiri.

Eben Tua Pandapotan. 2013. Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gandum Malang). Skripsi. Jurusan Ilmu Ekonomi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Uiversitas Brawijaya Malang.

Eris Munandar.2012.*Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pertani Persero Palembang*. Skripsi. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi.

Greene, William H. 2002. Econometric Analysis 6 Editions. United State of

Hamka, Hajrawati. 2018.*Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan*

Hauten, Gupron Van.2013.*Perencanaan upah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan hasil produksi yang optimal di pd.panduan ilahi*.Jurnal STT-Garut All Right Reserved. Vol 11(1):120-180

Henry Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

I Made Hedi W. 2011. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Como shambala Estate At Begawan Giri Ubud Bali. Jurnal Perhotelan dan Pariwisata Vol 1 No. 1 hal 14. Bali.

J Ravianto. 1991. Produktivitas dan Pengukuran SIUP. Jakarta: PT. Binaan