

PEMBERIAN INSENTIF DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. LANGKAT NUSANTARA KEPONG KEBUN MARYKE KECAMATAN KUTAMBARU KABUPATEN LANGKAT

Ulen Bangun

Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh H. Abdul Halim
Hasan Al Ishlahiyah Kota Binjai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1). Sistem pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT. LNK Kebun Marike, 2). Tinjauan ekonomi Islam terhadap Sistem pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT. LNK Kebun Marike. Secara metodologi penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan berupaya mencari, menganalisis dan membuat interpretasi data yang dijumpai dalam menyebarkan angket, studi dokumen, wawancara.

Temuan penelitian ini ada dua, yaitu: *pertama*, dilihat dari sistem pemberian insentif yang diterapkan pada PT. LNK Kebun Marike adalah sebagai berikut: a). Jumlah insentif yang ditetapkan PT. LNK Kebun Marike, yang besarnya minimal 2 kali cukup memadai bagi memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan lainnya bagi karyawan, b). Waktu pembayaran insentif ditetapkan setahun sekali, dan c). secara umum sistem pemberian insentif berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT. LNK Kebun Marike. Sedangkan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam, sistem pemberian insentif kepada karyawan di PT. LNK Kebun Marike telah memenuhi azas keadilan menurut Islam, dimana karyawan dengan kinerja dan produktivitas yang tinggi memiliki kelebihan penghasilan dibanding karyawan lainnya.

Adapun saran-saran penelitian ini sebagai berikut: a). Perlu adanya pembagian kerja yang jelas agar para karyawan dapat mengetahui secara pasti mengenai tugas dan tanggung jawabnya dan kepastian insentif yang akan diperoleh sesuai dengan prestasi kerjanya, b). Pemberian insentif kepada karyawan seharusnya disesuaikan

dengan beban kerja dan tanggungjawab pada masing-masing bagian/divisi, agar salah satu pihak tidak ada yang merasa dirugika, dan c). Perlu adanya keterbukaan antara pihak perusahaan dengan para karyawan terkait besaran insentif dan jadwal pembayarannya.

Kata Kunci: Pemberian insentif; produktivitas karyawan

PENDAHULUAN

Dalam dunia ekonomi, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja. Sebab produktivitas kerja merupakan efisiensi yang berupa modal, material, peralatan, dan keahlian yang dapat dioptimalkan untuk mengerjakan produk barang atau jasa pada perusahaan.

Dalam segala usaha yang dijalankan setiap perusahaan tertentu mempunyai tujuan tentang yang ingin dicapai secara efisien yaitu dengan sejumlah biaya operasional tertentu yang bisa menghasilkan laba yang maksimal untuk melangsungkan hidup dan perkembangan perusahaan tertentu. Segala usaha dilakukan untuk mencapai tujuan diantaranya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan professional, sehingga timbul suatu semangat yang maksimal yang mencapai produktivitas kerja yang maksimal pula. Kajian tentang produktivitas karyawan pada sebuah perusahaan biasanya dibahas secara

detail dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima para karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Nitisemito yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier. Menurut Siswanto, pemberian uang secara langsung seperti gaji, tunjangan, dan insentif. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan produktivitas kerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama.

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara

keseluruhan. Insentif data dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar produktivitas kerja karyawan meningkat.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diukur dari hasil produksi dan prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan. Semakin tinggi produksi atau prestasi kerja karyawan maka hal yang wajar untuk menaikkan tingkat upah. PT Langkat Nusantara Kepong adalah salah satu PT yang berdiri Indonesia yang dimiliki negara Malaysia atas kerjasama operasional (KSO) yang terbagi atas delapan kebun, salah satunya yang berada di Desa Marike Kecamatan Kutambaru ini sangat berdampak positif bagi pertumbuhan ekonomi di Desa Marike ini. Dampaknya yaitu mengurangi tingkat pengangguran, meningkatkan daya beli masyarakat, meningkatkan taraf hidup masyarakat desa Marike sehingga kehidupan masyarakat desa Marike menjadi lebih sejahtera dengan adanya PT Langkat Nusantara Kepong. PT LNK Kebun Marike juga memiliki bentuk kepedulian sosial biasa kita kenal dengan CSR, CSR ini berupa bantuan uang duka,

bantuan kaum dhuafa, program beasiswa, dan program pembangunan. PT LNK juga memiliki potongan dari gaji karyawan, yaitu potongan BPJS ketenagakerjaan, BPJS kesehatan, iuran madasi, iuran serikat pekerja, dan potongan pajak pekerja. PT LNK juga K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) yang sangat baik, seluruh fasilitas kerja berupa peralatan kerja yang dipenuhi oleh PT LNK agar karyawan terlindungi saat bekerja, dan untuk fasilitas kesehatan juga dipenuhi oleh PT LNK yaitu berupa pemeriksaan kesehatan maupun obat-obatan. Meskipun demikian, kenyataan kondisi produktivitas karyawan belum maksimal, belum mencapai tingkat yang diharapkan sehingga membutuhkan suatu program pembinaan mental karyawan dari pihak perusahaan. Hal ini seakan tidak seimbang dengan insentif yang telah diberikan.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas karyawan PT Langkat Nusantara Kepong Kebun Marike Kecamatan Kutambaru Kabupaten Langkat.
2. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi Islam terhadap sistem pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas karyawan PT Langkat Nusantara Kepong Kebun Marike Kecamatan Kutambaru Kabupaten Langkat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berfokus pada pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT Langkat Nusantara Kepong Kebun Marike Kecamatan Kutambaru Kabupaten Langkat. Penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif/naturalistik. Menurut J.W. Creswell, "penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah sosial. Pada pendekatan ini, peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-

kata, laporan terperinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *sosial*. Menurut Adam Kuper, sebagaimana dikutip Uhar Suharsaputra, sosial adalah cabang ilmu sosiologi yang mempelajari berbagai upaya, langkah, dan penerapan pengetahuan umum pada kelompok komunitas untuk menghasilkan dan mengenali subjek, realitas, dan alur tindakan yang bisa dipahami bersama-sama. Pertanyaan besar yang diajukan oleh pendekatan ini adalah: "Bagaimana orang memahami kegiatan sehari-hari mereka sehingga berperilaku dengan cara yang dapat diterima secara sosial.

Moleong dengan memadukan pendapat Bogdan dan Biklen serta Lincoln dan Guba, mengajukan sebelas ciri penelitian kualitatif yaitu:

1. Penelitian kualitatif melakukan penelitian pada latar alamiah atau konteks dari suatu kebutuhan
2. Dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan instrumen, sehingga setiap saat dapat menyesuaikan dengan kondisi-kondisi di lapangan,
3. Penelitian kualitatif menggunakan metode kualitatif dengan beberapa pertimbangan. *Pertama*, menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah bila berhadapan dengan kenyataan lain. *Kedua*, metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan peneliti dengan responden. *Ketiga*, metode ini lebih peka dan mudah menyesuaikan diri,
4. Penelitian ini menggunakan analisis data secara induktif,
5. Penelitian ini menghendaki arah bimbingan penyusunan teori substantive yang berasal dari data,
6. Data yang dikumpulkan berupa kata-kata dan bukan angka-angka sehingga menghasilkan analisis berupa uraian,
7. Penelitian ini lebih mementingkan proses daripada hasil,
8. Menghendaki ditetapkannya batas dalam penelitian atas dasar fokus yang menjadi masalah penelitian,

9. Adanya kriteria khusus untuk keabsahan data,
10. Penelitian kualitatif menyusun desain terus menerus dan menyesuaikan dengan kenyataan di lapangan; desainnya tidak ketata dan kaku serta lapangan senantiasa berpengaruh terhadap pola penelitian,
11. Hasil penelitian dirundingkan dan disepakati bersama. Penelitian kualitatif lebih menghendaki agar pengertian dan hasil interpretasi yang diperoleh dirundingkan dan disepakati dengan orang yang dijadikan sumber data.

Penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi alamiah dan bersifat penemuan.

Dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah instrumen kunci. Oleh karena itu, peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas sehingga bisa bertanya, menganalisis, dan mengkonstruksi objek yang diteliti menjadi lebih jelas. Penelitian ini lebih menekankan pada makna dan terikat nilai. Penelitian kualitatif digunakan jika masalah belum jelas, untuk mengetahui makna yang tersembunyi, memahami interaksi sosial, mengembangkan teori, memastikan kebenaran data, dan meneliti sejarah perkembangan

Dalam kaitan penelitian ini, pemilihan metode ini didasarkan pertimbangan bahwa yang akan dicari adalah data yang dapat memberikan dan melukiskan realitas sosial yang lebih kompleks hingga menjadi gejala sosial konkrit yang dilukiskan sampai pada penemuan makna perilaku aktor, dalam konteks pembahasan tentang pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Marike Kecamatan Kutambaru Kabupaten Langkat.

Adapun proses penelitian ini dilaksanakan dengan cara mengumpulkan data berulang-ulang ke lokasi penelitian melalui kegiatan membuat catatan data dan informasi yang dilihat, didengar serta selanjutnya dianalisis dan informasi. Data dan informasi yang dikumpulkan, dikelompokkan dan dianalisis kemudian ditemukan makna perilaku pihak manajemen perusahaan terkait sistem pemberian insentif dalam meningkatkan

produktivitas karyawan di PT. LNK Kebun Marike.

Sumber data penelitian ini terbagi dua, yaitu: sumber data primer (*primary source of data*) dan sumber data sekunder (*secondary source of data*). Sumber data primer dalam penelitian ini adalah pimpinan PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Marike Kecamatan Kutambaru Kabupaten Langkat. Sumber data ini dicatat melalui catatan tertulis dan pelaksanaan wawancara. Sedangkan sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah wawancara dengan karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Marike Kecamatan Kutambaru Kabupaten Langkat. Selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen, baik dokumen pribadi maupun dokumen resmi. Sedangkan sumber data tertulis dapat berupa buku-buku, majalah atau arsip-arsip yang mendukung.

Terkait gambaran umum kondisi produktivitas karyawan di PT.LNK Kebun Marike, berdasarkan wawancara penulis dengan pihak Humas diperoleh informasi sebagai berikut:

PT. LNK Kebun Marike bergerak dalam perkebunan kepala sawit untuk memproduksi minyak kelapa sawit. Produktivitas karyawan terbagi menjadi beberapa divisi, di antaranya divisi I, II, dan III. Pekerjaan karyawan dilakukan dalam bentuk pemanenan kelapa sawit yang dimulai pukul 06.00 WIB. Sebelum pekerjaan dimulai biasanya dilakukan *briefing* untuk menentukan lokasi kerja dan pembagian karyawan berdasarkan lokasi kerja dimaksud. Dalam hal ini target untuk panen kelapa sawit per orang adalah 40 – 50 janjang tandan buah segar (TBS) sawit, yang dikumpulkan di gudang pengumpulan TBS. Perusahaan menetapkan target pemanenan minimal 80 ton per-hari. Berdasarkan laporan yang saya terima, selama ini target tersebut dapat terpenuhi

Hasil wawancara dengan Humas PT. LNK Kebun Marike menunjukkan gambaran produktivitas karyawan di perusahaan tersebut cukup baik. Artinya, selama ini target pemanenan TBS sawit sebanyak minimal 80 ton per-hari dengan beban kerja per-individu, yaitu antara 40–50 janjang tandan buah segar dapat dipenuhi. Asumsi peneliti, tingginya tingkat produktivitas dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut tentu ada faktor

pendorongnya. Menurut peneliti, salah satunya adalah pemberian insentif. Untuk membuktikan dugaan sementara ini peneliti mengajukan pertanyaan kepada salah seorang karyawan di perusahaan tersebut: Adakah pihak perusahaan memberi insentif kepada karyawan yang dapat memenuhi target kerja yang ditetapkan? Berdasarkan jawaban salah seorang karyawan diperoleh keterangan sebagai berikut:

Bagaimana sistem pemberian insentif pada karyawan PT.LNK Kebun Marike? Berdasarkan jawaban Humas PT. LNK Kebun Marike diperoleh keterangan sebagai berikut:

Sistem pemberian insentif yang diterapkan pihak manajemen PT. LNK Kebun Marike didasarkan atas kinerja dan tingkat produktivitas karyawan. Parameternya misalnya dilihat dari target pemanenan per-orangnya yaitu antara 40 – 50 TBS sawir per-harinya, atau secara kolektif bisa memenuhi target pemanenan sebanyak 80 ton per-hari. Pemberian insentif tidak hanya diberikan kepada karyawan lapangan, juga tenaga administrasi, tenaga lab dan karyawan yang menangani pengolahan buah sawit. Hal ini berdasarkan ketentuan kinerja pada bagian masing-masing. Biasanya pembayaran insentif dilakukan pada setiap tahun sekali. Insentif berupa uang yang besarnya bervariasi, yakni minimal dua kali dari gaji pokok. LNK Kebun Marike terhadap peningkatan produktivitas kerja? Berdasarkan jawaban responden diperoleh keterangan sebagai berikut:

Menurut saya sangat mempengaruhi. Dengan ketentuan insentif ini misalnya, kami para karyawan bisa lebih fokus bekerja. Tidak usah memikirkan lagi sampingan di luar pekerjaan, cukup fokus pada capaian target kerja secara maksimal. Istilah kata, tambahan penghasilan kami itu adalah insentif dari pihak perusahaan

Pendapat senada juga kemukakan oleh karyawan lainnya, Ibu Rukini. Beliau mengutarakan pendapatnya sebagai berikut:

Betul. Sangat berpengaruh. Bila kinerja melebihi target maka pihak perusahaan akan memberikan insentif. Selama ini pihak perusahaan konsisten dengan janji-janjinya. Pembayaran insentif rutin dilakukan setiap tahunnya. Sudah pasti

hal ini akan semakin meningkatkan kinerja dan produktivitas kami. Saat peneliti konfirmasi kepada Humas PT. LNK Kebun Marike: Adakah perubahan peningkatan produktivitas karyawan setelah dilakukan pemberian insentif terhadap karyawan PT. LNK Kebun Marike? Dalam hal ini diperoleh jawaban sebagai berikut:

Ada. Setelah diberikan insentif maka produktivitas karyawan tampak semakin meningkat. Demikian pula kinerjanya semakin membaik. Sebagian besar karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan tepat waktu baik saat masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja

Saat peneliti bertanya: Bagaimana respon karyawan terhadap sistem pemberian insentif yang diterapkan PT. LNK Kebun Marike? Maka, beliau menjawab:

Saya kira para karyawan cukup puas dengan sistem pemberian insentif ini. Respon mereka cukup positif. Ini dibuktikan dari semakin banyaknya jumlah karyawan yang mendapat insentif dari tahun ke tahun. Artinya, dengan meningkatnya produktivitas mereka maka akan semakin

Terkait dampak pemberian insentif terhadap peningkatan tanggungjawab kerja karyawan, maka berdasarkan jawaban responden/narasumber diperoleh keterangan sebagai berikut:

Menurut saya, dengan pemberian insentif ini maka semakin mendorong rasa tanggungjawab karyawan dalam bekerja. Hal ini tercermin dari disiplin karyawan saat masuk dan pulang kerja. Ketika peneliti konfirmasi dengan Humas PT.LNK Kebun Marike, maka beliau menyatakan bahwa pemberian insentif ini, di satu sisi memang berdampak positif terhadap peningkatan kesejahteraan hidup karyawan. Di sisi lain, menurut beliau, juga berdampak positif terhadap perusahaan. Demikian pemberian insentif ini tanggungjawab dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga makin meningkat

Saat peneliti bertanya kepada Humas PT. LNK Kebun Marike perihal kendala yang dihadapi dalam pemberian insentif, serta kemungkinan adanya cara lain selain pemberian insentif khususnya dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan? Secara tegas

beliau menjawab: tidak ada kendala berarti dalam penyaluran insentif bagi karyawan. Dan, sejauh ini menurutnya, belum terpikirkan cara lain dalam mendorong produktivitas karyawan selain pemberian insentif. Di sisi lain, saat peneliti mengemukakan pertanyaan terkait kendala yang dihadapi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, diperoleh keterangan sebagai berikut: Khusus bagi kami yang bekerja di lapangan, maka kendala yang sering dihadapi terkait peningkatan produktivitas kerja ini adalah cuaca, kondisi geografis kebun dan musim panen (trek)..

KESIMPULAN

Setelah penulis menguraikan pembahasan tentang sistem pemberian insentif kepada karyawan PT. LNK Kebun Marike dan analisisnya menurut perspektif Islam pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menguraikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pemberian insentif yang diterapkan pada PT. LNK Kebun Marike adalah sebagai berikut:
 - a. Jumlah insentif yang ditetapkan PT. LNK Kebun Marike, yang besarnya minimal 2 kali cukup memadai bagi memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan lainnya bagi karyawan.
 - b. Waktu pembayaran insentif ditetapkan setahun sekali.
 - c. Secara umum sistem pemberian insentif berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT. LNK Kebun Marike.
2. Dalam perspektif ekonomi Islam, sistem pemberian insentif kepada karyawan di PT. LNK Kebun Marike telah memenuhi azas keadilan menurut Islam, dimana karyawan dengan kinerja dan produktivitas yang tinggi memiliki kelebihan penghasilan dibanding karyawan lainnya

DAFTAR ISI

Azzam, Abdul Aziz Muhammad, Fiqh Muamalah Sistem Transaksi Dalam Fiqh Islam, Jakarta: Amzah, 2010.

Bogdan, R.B. Participant Observation in Organization Setting Syracus, (New York: Allyn and Bacon Inc, 1972.

Creswell, J.W., *Qualitatif Inquiry and Research Design*, California: Sage Publications Inc., 2001.

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: Diponegoro, 2010.

Handoko, Hani, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, 2001.

Hindri, *Ekonomi Dalam Perspektif Hadits Nabi*, Jakarta: Kencana, 2015.

Machransy, A.A., *Motivasi dan Disiplin Kerja: Seri Produktivitas dan Karyawan Indonesia*, Jakarta: LSUP, 2001.

Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2001.

Mangkunegara, Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: RemajaRosda Karya, 2002.

Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF, 2000.

Muchdarsyah, Sinungan, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat, 2007.

Nitisemito, Alex S., *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005.

Pangabean, Mutiara Sibarani Pangabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bagor Selatan: Ghalia Indonesia*, 2004.

Ravianto, J., *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, Jakarta: Lembaga SIUP, 2012.

Ulen Bangun : Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan

Siagian, Sondang P., Organisasi
Kepemimpinan dan Perilaku,
Jakarta: CV.Haji Masagung, 2013.

Sabiq, Sayyid, Fiqh al-sunnah, Beriut: Dar
al-fikr, 2006.

Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia
dan Produktivitas Kerja, Bandung:
Mandar Maju, 2001.

Siswanto, H.B., Manajemen Tenaga
Kerja Indonesia, Jakarta: Bumi
Aksara, 2005.

Suharsaputra, Uhar, Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan,
Bandung: Refika Aditama, 2012.

Sukmadinata, Nana Saodih, Metode
Penelitian Pendidikan, Bandung:
Remaja Rosdakarya, 2006.

Sutrisno, Edy,Manajemen Sumber Daya
Manusia, Jakarta: Kencana, 2009.

Suwanto dan Donni Juni Priansa,
Manajemen SDM dalam Organisasi
Publik dan Bisnis, Bandung:
Alfabeta, 2011.

Yuniarsi, Tjutju dan Suwatno,
Manajemen Sumber Daya Manusia,
Bandung: Remaja Rosdakarya,
2008.