
Implikasi Insentif Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan

Alfi Nugroho
Wahyu Nugroho
Krisnadhi Hariyanto
Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implikasi insentif terhadap penilaian kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Surya Mas Megah Steel Surabaya. Insentif dapat diberikan apabila karyawan dapat bekerja dengan baik dan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dalam menganalisa data digunakan analisis deskriptif yang s distribusi item dari masing-masing variabel, analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis. Dari hasil pengujian dengan regresi linier sederhana dan analisis regresi parsial menunjukkan bahwa secara simultan variabel insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai R Square sebesar 0,266. Angka ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel insentif (X) yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) 26,6% sedangkan sisanya 73,4% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan dan lainnya. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Surya Mas Megah Steel Surabaya.

Kata Kunci: Insentif, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the implications of incentives on performance appraisal of employees in the sales department of PT. Surya Mas Megah Steel Surabaya. Incentives can be granted if the employee can work well and have a high motivation to finish the job. In analyzing the data used descriptive analysis that shows the distribution of items of each variable, simple linear regression analysis and hypothesis testing. From the test results with simple linear regression and partial regression analysis showed that simultaneous variable incentives (X) on employee performance (Y) has a value of R Square of 0.266. This figure shows that simultaneously variable incentives (X) used in the regression equation is contributing to employee performance (Y) 26.6% while the remaining 73.4% is influenced by other variables such as leadership and others. Based on the results of this study concluded that the incentives are significant and positive impact on the performance of employees partially in the sales department of PT. Surya Mas Megah Steel Surabaya.

Keywords: Incentives, Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika karyawan bergabung pada organisasi tersebut(Harjanti, 2016). 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(Alimudin, A., & Sukoco, 2017). Menurut Hasibuan (2013: 155) mengemukakan bahwa kompensasi adalah “Segala sesuatu yang

diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Menurut Rivai dan Sagala (2011:384), mengemukakan bahwa insentif adalah: “Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan”. Sutrisno (2012:89), 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)”.

Wibowo (2012:194) mengatakan bahwa: “Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

PT. Surya Mas Megah Steel Surabaya merupakan Badan Usaha Milik Swasta yang bergerak di bidang produksi dan pemasaran pipa baja. Di samping membangun kompetensi di bidang distribusi dan pemasaran, perusahaan juga memberikan perhatian khusus kepada pembinaan SDM dalam proses alih teknologi untuk menangani pemeliharaan dan produksi pipa baja secara keseluruhan. PT. Surya Mas Megah Steel Surabaya memberikan insentif kepada setiap karyawan baik pada bidang manapun secara menyeluruh atau dapat dikatakan mengglobal namun pembagian dilihat dari jabatan-jabatan yang di pegang dari setiap karyawan. Sistem pembagian insentif menggunakan sistem pembagian

keuntungan dimana pembagian persentase yang dihasilkan tiap tahun kepada karyawan dan sejumlah keuntungan yang di dapat dari penjualan itulah di bagikan per jabatan misalnya saja keuntungan mencapai 50% maka insentif yang diberikan kepada karyawan per bidang sesuai jabatan dibagi secara merata sejumlah karyawan yang bekerja di PT. Surya Mas Megah Steel Surabaya sesuai jabatan.

Apabila jabatan yang dipegang oleh seorang karyawan itu tinggi maka insentif yang diterima juga besar sehingga mereka termotivasi dengan adanya insentif ini, maka mereka akan lebih semangat lagi dalam mengolah kinerja mereka dengan melakukan yang terbaik sehingga mereka bisa bekerja dengan lebih baik lagi (Wajdi, 2016). Dihadapkan pada kenyataan di atas, penting kiranya dilakukan suatu implikasi insentif terhadap penilaian kinerja karyawan yang dapat merepresentasikan dengan tepat seluruh aktivitas perusahaan dalam hal ini karyawan bagian penjualan PT. Surya Mas Megah Steel Surabaya. Metode yang dipilih dalam implikasi insentif terhadap penilaian kinerja karyawan adalah Regresi Linier. Metode regresi linier ini digunakan untuk menganalisa tentang implikasi insentif terhadap penilaian kinerja karyawan terutama berkaitan dengan potensi yang dimiliki untuk pelaksanaan kerja di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

1. Rancangan atau Desain Penelitian.

Penelitian ini termasuk penelitian explanatory research yaitu penelitian yang menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti serta karakteristik organisasi penelitian. Dalam penelitian ini desain penelitiannya bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai variabel independen yaitu insentif (bonus, komisi dan pembagian laba) dan variabel dependen yaitu kinerja (kualitas

kerja, kuantitas kerja dan pemanfaatan waktu).

2. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini yang bertindak sebagai populasi berjumlah 69 karyawan penjualan PT. Surya Mas Megah Steel Surabaya, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus).

3. Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Surya Mas Megah Steel Surabaya di bagian departemen penjualan dan responden penelitian ini adalah semua karyawan di lingkungan kantor PT. Surya Mas Megah Steel Surabaya di bagian departemen penjualan. Peneliti menetapkan skala pengukuran dengan menggunakan skala likert yaitu: sangat tidak setuju (=1), tidak setuju (=2), Netral (=3), setuju (=4), sangat setuju

(=5). Dalam penelitian ini, insentif yang dilakukan perusahaan merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dengan kinerja karyawan. Indikator insentif yang efektif diukur melalui insentif tarif satuan, komisi, bonus dan bayaran berdasarkan keahlian. Metode Regresi Linear, Uji Validitas, Uji Reliabilitas. Analisa Korelasi, Analisa Insentif dan Kinerja.

HASIL

Uji Data dan Uji Reliabilitas Instrumen

Dalam penelitian ini menggunakan analisis dengan menggunakan nilai r untuk melihat valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan dan tingkat signifikansi (α) yang digunakan adalah 5% jika r hitung < r tabel maka disimpulkan pertanyaan tersebut tidak valid sehingga harus dibuang dan sebaliknya.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Butir Instrumen variabel Insentif

variabel	Butir soal	r tabel	r hitung	Keterangan
Insentif (X)	Insentif 1	0,237	0,240	Valid
	Insentif 2	0,237	0,517	Valid
	Insentif 3	0,237	0,301	Valid
	Insentif 4	0,237	0,433	Valid
	Insentif 5	0,237	0,501	Valid

Sumber: Diolah dari data primer 2017,

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 1 diketahui seluruh butir pernyataan variabel insentif menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,237) dengan nilai terendah

0,240 dan tertinggi 0,517. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel di atas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel insentiif.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Kinerja

Variabel	Butir Soal	r tabel	r hitung	keterangan
Kinerja (Y)	Kinerja 1	0,237	0,524	Valid
	Kinerja 2	0,237	0,373	Valid
	Kinerja 3	0,237	0,589	Valid
	Kinerja 4	0,237	0,491	Valid
	Kinerja 5	0,237	0,317	Valid

Sumber: Diolah dari data primer, 2017

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 2 diketahui seluruh

butir pertanyaan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,237) dengan nilai terendah 0,317 dan tertinggi 0,589. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel di atas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kinerja karyawan.

Tabel 3 Uji Reliabilitas variabel penelitian

No.	ITEM	N. Of Cases	N. Of Item	Cronbach Alpha
1.	Insentif (X)	69	5	0,629
2.	Kinerja karyawan (Y)	69	5	0,693

Sumber: Diolah dari data primer, 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel insentif dan variabel kinerja karyawan, seluruhnya menunjukkan nilai Cronbach Alpha berada di atas 0,60. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan. Dalam hal ini bila Reliability coefficient (Alpha) nilainya > 0,60 maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Deskripsi X dan Y

Rekapitulasi frekuensi tanggapan responden pada tabel 4 berikut ini menggambarkan insentif bagi karyawan bagian penjualan sebagai salah satu upaya pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Surya Mas Megah Steel Surabaya. Data distribusi frekuensi tanggapan responden teruji sebagai berikut :

Tabel 4 Distribusi frekuensi Tanggapan Responden tentang insentif terhadap karyawan departemen penjualan PT. Surya Mas Megah Steel Surabaya,

No.	Item	Frekuensi					Persentase (%)				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1	Memenuhi Kebutuhan	1	5	8	46	9	2.6	10.3	23.1	40.9	23.1
2	Memenuhi Tujuan Kinerja	0	1	9	42	16	0	2.6	23.1	40.0	34.3
3	Persentase Penilaian	1	3	15	34	21	2.6	7.7	22.1	35.5	32.1
4	Dibayar Berdasarkan Keahlian	0	6	25	36	2	0	17.9	29	37.1	16
5	Standart Efektif	0	3	11	54	1	0	7.7	25	64.7	2.6

Sumber: Diolah dari data primer 2017

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu 40.9% responden menyatakan setuju bahwa insentif yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sedangkan 10.3% responden menyatakan tidak setuju. Secara umum sebagian besar responden setuju bahwa perusahaan memberikan insentif untuk memenuhi kebutuhan para karyawan. Tanggapan pada item ke dua yaitu bonus, dapat kita lihat bahwa 40.0% responden menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan bonus kepada karyawan karena sudah memenuhi tujuan kinerja perusahaan. Sedangkan 2.6% responden menyatakan tidak setuju. Secara umum sebagian besar responden setuju bahwa perusahaan memberikan bonus kepada karyawan karena telah memenuhi tujuan kinerja perusahaan. Sedangkan tanggapan pada item ketiga yaitu komisi, dapat kita lihat bahwa sebagian besar 35.5% responden menyatakan setuju bahwa komisi yang diberikan perusahaan didasarkan pada persentase penjualan. Dan 22.1%

responden menyatakan netral. Artinya secara umum responden setuju bahwa komisi yang diberikan didasarkan pada persentase penjualan.

Pada item ke empat yaitu insentif yang dibayarkan berdasarkan keahlian, dapat kita lihat bahwa 37.1% responden menyatakan setuju dan 29% responden menyatakan untuk netral begitu pula dengan 17.9% responden menyatakan tidak setuju jika insentif yang dibayarkan berdasarkan keahlian. Artinya secara umum dapat kita lihat responden bisa menerima dan setuju dengan insentif yang diberikan perusahaan berdasarkan keahlian para karyawan. Item ke lima yaitu perusahaan menentukan standar efektifitas dalam pemberian insentif sehingga karyawan dapat mencapainya, disini dapat kita lihat bahwa terdapat 64.7% responden menyatakan setuju, 7.7% responden menyatakan tidak setuju hal ini dapat kita lihat dimana secara umum responden bisa menerima dan setuju dengan standar efektifitas dalam pemberian insentif.

Tabel 5 Kinerja karyawan

No.	Item	Frekuensi					Persentase (%)				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1	Kualitas output baik	0	2	11	40	16	0	2.5	11.5	45.5	40.5
2	Melakukan sesuai kuantitas kerja	0	4	4	52	9	0	4.5	4.5	52.5	38.5
3	Melakukan sesuai kualitas kerja	0	0	8	51	10	0	0	8.0	51.5	40.5
4	Kualitas produksi tetap terjaga	0	4	10	45	10	0	4.5	1	49.0	46
5	Menghasilkan kinerja yang baik	1	2	5	48	13	3	2.5	6	48.5	40.0
6	Kehadiran berpengaruh pada penilaian kinerja	1	3	6	44	15	2.6	3.5	6.5	44.5	42.9

Sumber: Diolah dari data primer, 2017

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu 45.5% responden menyatakan setuju bahwa kualitas output yang dijual

kepada konsumen selalu baik. Sedangkan 11.5% responden menyatakan netral.

Pada item kedua yaitu karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan kuantitas kerja perusahaan dapat kita lihat ada 52.5% responden yang setuju sedangkan 40.5% responden menyatakan sangat setuju, artinya dapat kita lihat secara umum karyawan melakukan pekerjaannya dengan kuantitas kerja perusahaan. Pada item ketiga yaitu karyawan selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan, dapat kita lihat 51.5% responden yang setuju, sedangkan 8.0% responden menyatakan netral. Artinya dapat kita lihat bahwa karyawan setuju selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.

Sedangkan item ke empat yaitu karyawan selalu mengikuti prosedur perusahaan sehingga kualitas tetap terjaga, dapat kita lihat 49.0% responden setuju dengan item ini dan 2.5% responden lainnya yang tidak setuju. Artinya dapat kita lihat bahwa karyawan sangat setuju dengan prosedur perusahaan sehingga kualitas produksi tetap terjaga.

Pada item ke lima yaitu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan ketelitian menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan, dapat kita lihat 48.5% responden yang setuju dan 6.5% responden memilih netral. Artinya bahwa karyawan sangat setuju dengan ketelitian akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Tanggapan pada item ke enam ini yaitu kehadiran di tempat kerja akan berpengaruh pada penilaian kinerja karyawan, dapat kita lihat 44.5% responden setuju akan hal sedangkan 3.5% responden tidak menyetujui. Dapat kita lihat mengapa responden menyetujui karena kehadiran di tempat kerja akan mempengaruhi penilaian kinerja karyawan tersebut pada perusahaan Populasi dan Sampel.

Uji Regresi Linier

Berikut ini adalah hasil regresi sederhana guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Surya Mas Megah Steel Surabaya

Tabel 6 Analisis Koefisien Keberartian Persamaan Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,120	1,999		5,062	0,000
insentiftotal	0,523	0,106	0,515	4,924	0,000

Sumber: Diolah dari data primer 2017

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi sederhana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Surya Mas Megah Steel Surabaya dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut: konstanta regresi: 10,120, koefisien regresi variabel insentif (X): 0,523. Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumus persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = 10,120 + 0,523X + e$$

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan Nilai konstanta 10,120, artinya kinerja karyawan PT. Surya Mas Megah Steel Surabaya sebesar 10,120 satuan, dengan ini asumsi insentif dalam keadaan konstan/tetap. Nilai koefisien regresi insentif (X) 0,523, tingkat signifikan uji-t (p-value) sebesar 0,000 (< 0,05). Hasil ini membuktikan bahwa kinerja karyawan secara signifikan akan

meningkat sebesar 52,3% jika insentif bagi karyawan PT. Surya Mas Megah Steel Surabaya meningkat 1%.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Dengan ketentuan jika hasil t hitung $>$ t tabel maka keputusannya

adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya jika hasil t hitung $<$ t tabel maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berikut ini adalah tabel koefisien regresi yang digunakan sebagai dasar uji parsial.

Tabel 7 Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.120	1.999		5.062	.000
	insentiftotal	.523	.106	.515	4.924	.000

a. Dependent Variable : kinerja total

Sumber: Diolah dari data primer 2017

Untuk Uji hipotesis pengaruh X terhadap Y, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan t-hitung (4,924) dan sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel insentif berpengaruh

signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Surya Mas Megah Steel pada taraf nyata 5%. Oleh karena itu diambil keputusannya adalah terima H_1 dan tolak H_0 .

Hasil Uji F (simultan/serempak)

Tabel 8 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 ^a	.266	.255	1.92547

a. Preditor : (Constant), insentif total

Sumber: Diolah dari data primer 2017

Berdasarkan table 8 diatas, koefisien r sebesar 0,515 berarti variabel bebas memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Surya Mas Megah Steel sedangkan R^2 (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,266 atau 26,6%. Ini

berarti variabel bebas X dapat menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Surya Mas Megah Steel dengan kontribusi sebesar 26,6% sedangkan 73,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, disiplin dan lainnya.

Tabel 9 ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.892	1	89.892	24.246	.000 ^a
	Residual	248.398	67	3.707		
	Total	338.290	68			

a. Predictors: (Constant), insentiftotal

b. Dependent Variable: kinerjatotal

Sumber: Diolah dari data primer 2017

Berdasarkan tabel 9 di atas menunjukkan hasil uji ANOVA atau F Test bahwa hasil F hitung sebesar 24,246. Hal ini berarti bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 3,98 yang artinya signifikan, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari ($<0,05$) berarti insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Yazid & Suryanto, 2016).

Jika ada peningkatan dan perbaikan pada program insentif bagi karyawan di departemen penjualan PT. Surya Mas Megah Steel di masa mendatang, semakin tinggi insentif bagi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah insentif maka semakin rendah pula kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Surya Mas Megah Steel.

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian dengan regresi linier sederhana dan analisis regresi parsial menunjukkan bahwa secara simultan variabel insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai R Square sebesar 0,266. Angka ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel insentif (X) yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) 26,6% sedangkan sisanya 73,4% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan dan lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di

departemen penjualan PT. Surya Mas Megah Steel Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Al Fajar, Siti. dkk., 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing, UPP STIM YKPP.
- Malayu, S.P. Hasibuan., 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella, Jauvani Sagala., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan keempat, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sangadji, Sopia., 2010. Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian, Penerbit: Andi, Yogyakarta.
- Sekaran, U.; and Bougie, R., 2010. Research Methods For Business: A Skill Building Approach, 5th Edition. New York: John Wiley and Sons, Ltd.
- Sugiyono, 2010. Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Jakarta.
- Sutrisno, Edy., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo, 2012. Manajemen Kinerja, Edisi 3, Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal

- Alimudin, A., & Sukoco, A. (2017). The Leadership Style Model That Builds Work Behavior Through Organizational Culture. *JURNAL LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi*, 3(2).
- Harjanti, W. (2016). Role of Religion: Implications of Personal Value and Corporate Culture on the Lecturer Job Satisfaction. *Archives of Business Research*, 4(3).
- Wajdi, M. B. N. (2016). Monopoli Dagang Dalam Kajian Fiqih Islam. *AT-Tahtzib: Jurnal Studi Islam Dan Muamalah*, 4(2), 81–99.
- Yazid, H., & Suryanto, T. (2016). An Investigation of Factors Influencing Audit Quality According to Islamic Audit: A Study for the Jakarta Islamic Index. *International Journal of Economics & Business Administration (IJEBA)*, 4(1), 20–38.
- Al-Nsour, M., 2012. Relationship Between Incentives And Organizational Performance For Employees In The Jordanian University, *International Journal Of Business And Management*, Vol. 7, No. 1, January 2012, pp. 78-79.
- Khan, S.H.; Azhar, Z.; Parveen, S.; Naeem, F.; and Sohail, M.M., 2011. Exploring The Impact Of Infrastructure, Pay Incentives, And Workplace Environment On Employees Performance (A Case Study Of Sargodha University), *Asian Journal Of Empirical Research*. Vol. 2, No. 1, April 2011, pp. 118-140.
- Lesmana, Desy., 2011. Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Manajerial Perguruan Tinggi Swasta Di Palembang, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Mondiani, Tria., 2011. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang, *Jurnal Universitas Diponegoro*.
- Swardekar, Nitin., 2011. Assessment Centres: Identifying Potential And Developing Competency, Sage Publication Cornell University.
- Tolley, Harry & Robert Wood., 2011. How to Succeed At An Assessment Centre: Essential Preparation For Psychometric Tests Group And Role-Play Exercises Panel Interviews And Presentation, Kogan Page Publishers, 3 Juni 2011.