

PENGARUH KOMPETENSI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL KOMUNE KABUPATEN GIANYAR DI MASA PANDEMI COVID-19

Putu Gede Denny Herlambang¹ Ni Ketut Sukanti² Ni Wayan Nanik Mahyuni³

¹²³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ngurah Rai, Indonesia

* **Corresponding author:** denny.herlambang@unr.ac.id

Abstrak: Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dilakukan karyawan perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Baik buruknya kinerja karyawan pada dasarnya akan sangat berpengaruh kepada perkembangan perusahaan kedepannya. Oleh karena itu salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi dan insentif yang diberikan. Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan insentif terhadap kinerja karyawan Hotel Komune baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di Hotel Komune. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 56 responden. Teknik pengumpulan datanya adalah observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan dan angket. Sedangkan teknik analisis datanya adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, uji t (t_{test}), determinasi, dan uji f (f_{test}). Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan insentif terhadap kinerja karyawan Hotel Komune yang artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan dan insentif yang diberikan pihak hotel maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja yang dimiliki karyawan..

Kata Kunci: kompetensi, insentif dan kinerja

Abstract: Performance is the result of work done by employees in accordance with their abilities. Good and bad employee performance basically will greatly affect the development of the company in the future. Therefore, one of the factors that affect performance is the competence and incentives provided. The formulation of the problem here is how the influence of competence and incentives on the performance of Hotel Komune employees either partially or simultaneously. The purpose of this study was to determine how the influence of competence and incentives on the performance of Hotel Komune employees either partially or simultaneously. This research was conducted at the Hotel Komune. The number of samples taken were 56 respondents. Data collection techniques are observation, interviews, documentation, literature and questionnaires. While the data analysis techniques are validity, reliability, classical assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation, t test (t_{test}), determination, and f test (f_{test}). The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between competence and incentives on the performance of Hotel Komune employees, which means that the better the competencies possessed by employees and the incentives provided by the hotel will result in an increase in employee performance.

Keywords: competence, incentive and performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi yang bersifat publik dalam tanggap tergantung sumber daya manusia yang dimiliki, dimana dibutuhkan suatu koordinasi yang untuk menyampaikan tugas-tugas, baik pekerja perseorangan maupun pekerja kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dari perusahaan tersebut. Sumber daya manusia bisa disebut kunci dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan (Hasibuan, 2017:63).

Menurut Edison (2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengarah dan dapat diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Sutrisno (2016), berpendapat kinerja bisa disebut kesuksesan dalam melaksanakan pekerjaan dan hasil dari pekerjaan dapat dicapai oleh orang atau kelompok pekerja dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas dan fungsinya yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dari atasan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut adalah kompetensi (Wibowo, 2016:271). Perilaku kerja menunjukkan kondisi kompetensi karyawan tidak mencapai target atau harapan perusahaan, contohnya kecepatan dalam memecahkan masalah di dalam suatu perusahaan, kurang berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan karena hanya menunggu perintah dari atasan dan masih banyak keluhan dari pelanggan setia tentang kekurang sigapan karyawan di tempat kerja, dan belum memahami standar pekerjaan sesuai dengan SOP perusahaan, informasi dari lapangan belum direspon dengan baik oleh para karyawan yang berada di lapangan maupun dipusat administrasi dan pulang sebelum waktu pulang. Selain kompetensi, faktor ini juga sangat penting perannya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah insentif. Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang berhubungan dengan penilaian kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin besar pula insentif yang diberikan oleh perusahaan / instansi. Apabila insentif yang diberikan terhadap karyawannya belum cukup untuk memenuhi kebutuhan, akan mengakibatkan penurunan semangat kerja yang berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan. Jika pihak perusahaan membiarkan masalah itu terjadi akan berakibat fatal bagi kelangsungan hidup perusahaan (Djuwanto, dkk 2017).

Guna meningkatkan kinerja karyawan, tentunya tidak terlepas dari peran manajemen untuk memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhinya. Dalam penelitian ini kinerja karyawan terindikasi dipengaruhi oleh kompetensi dan insentif. Kinerja karyawan bisa semakin membaik dikarenakan atasan mengetahui kerja bawahan dengan cara mengetahui kompetensi pekerjaan yang menjadi tugas-tugas dalam

pekerjaan yang bervariasi dan lebih menuntut tanggung jawab. Kinerja yang terpelihara yaitu dengan mempertahankan setiap indikator penilaian kinerja dan setiap indikator penilaian kinerja tersebut jika berkembang meningkat akan berdampak positif bagi organisasi publik atau lembaga bisnis yang bersangkutan.

Hotel Komune merupakan perusahaan dibidang akomodasi yang menyediakan pelayanan yang berupa penginapan, penyediaan makanan dan minuman, serta jasa pencucian pakaian baik bagi masyarakat lokal maupun internasional yang biasa disebut dengan turis. Dimana hotel ini berlokasi dikawasan Jl. Pantai Keramas, Medahan, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar, Bali 80361. Hotel ini memiliki kriteria kamar yaitu *Suite Room*, *Beach Front Suite* dan *Villa*. Menjelang akhir tahun 2019, pariwisata Bali sangat terusik dengan munculnya berita dari China, yakni adanya virus mematikan yang awalnya bernama SARS Cov-2 dan diidentifikasi berasal dari Wuhan pada Desember 2019. Pada tahun 2020 keruntuhan pariwisata di Bali dimulai ketika serangan pandemi virus Corona (Covid-19) mulai meluas. Bali yang hampir 80 persen penduduknya bergantung pada pariwisata merasakan betul dampak meluasnya penyebaran virus Corona yang membuat banyak akses ditutup dan pengetatan terjadi di segala lini sehingga tidak ada wisatawan yang datang kembali. Dalam menjalankan usahanya Hotel ini juga terdampak dengan efek pandemi sehingga mengalami penurunan pada jumlah karyawan di tahun 2020.

Sangat tingginya tingkat *turnover* di Hotel Komune di tahun 2020 yang diakibatkan oleh pandemi *covid-19*. Hal ini juga berdampak ke semua karyawan yang bekerja, dimana mengakibatkan karyawan harus digaji dengan sistem harian dan insentif diperoleh oleh karyawan selama pandemi ini hanya uang *transport*, *laundry* seragam kerja, dan uang makan. Selain itu tingkat ketepatan waktu kerja karyawan juga kurang bagus sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang telat hadir dan pulang lebih cepat. Dan dari hasil survei yang dilakukan dengan menggunakan metode wawancara kepada HRD Hotel Komune diperoleh informasi bahwa terjadi penurunan jumlah karyawan akibat pandemi *covid-19* yang menyebabkan banyak karyawan dirumahkan. HRD Hotel Komune juga mengatakan bahwa penurunan kerja terjadi karena sedikit karyawan yang bekerja perharinya yang membuat kuantitas kerja karyawan bertambah sehingga menyebabkan karyawan harus mengambil pekerjaan lebih banyak dari sebelumnya yang dimana membuat kualitas kerja karyawan mengalami penurunan. Selain itu jumlah tamu yang menginap di Hotel Komune yang sedikit sehingga menyebabkan pemasukan di Hotel Komune mengalami penurunan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di suatu hotel tepatnya di hotel Komune yang terletak di Jl. Pantai Keramas, Medahan, Kec. Blahbatuh, Kabupaten Gianyar. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Komune yang berjumlah 130 karyawan. jumlah sampel yang digunakan adalah 56 orang responden. Penelitian ini menggunakan teknik non *probability* sampling dengan teknik *purposive* sampling untuk mengurangi bias penelitian. Sumber data yang digunakan adalah data primer seperti data yang didapat dari hasil observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner. Sedangkan data sekunder didapat dari telaan literatur dan kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik inferensial, yang terdiri atas uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi parsial (t-test) dan uji signifikansi simultan (F-test).

HASII DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dengan demikian instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas ditunjukkan tabel 1

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	X1.1	0,862	Valid
		X1.2	0,863	Valid
		X1.3	0,908	Valid
2	Insentif (X2)	X2.1	0,738	Valid
		X2.2	0,787	Valid
		X2.3	0,783	Valid
		X2.4	0,859	Valid
		X2.5	0,724	Valid
		X2.6	0,752	Valid
3	Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,882	Valid
		Y.2	0,889	Valid
		Y.3	0,913	Valid
		Y.4	0,902	Valid
		Y.5	0,862	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 2
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57317170
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.128
	Negative	-.089
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.122 ^c

Sumber : Data diolah, 2021

Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini bebas persoalan normalitas karena memiliki nilai 0,122 dimana lebih besar dari 0,05

Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.473	2.116
	Insentif	.473	2.116

Sumber : Data diolah, 2021

Dapat dilihat nilai *tolerance* untuk variabel kompetensi dan insentif secara berturut-turut sebesar 0.473 atau 47.3 persen dan 0.473 atau 47.3 persen. Nilai VIF dari variable kompetensi dan insentif secara berturut-turut sebesar 2.116 dan 2.116 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari persoalan multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3.708	.001
X ₁	-1.468	.148
X ₂	-.315	.754

Sumber Data diolah, 2021

variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dari model regresi yang digunakan karena signifikansi setiap variabel bebas lebih dari taraf nyata (α) yaitu 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Regresi Analisis Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.312	1.858		3.935	.000
	Kompetensi	.508	.181	.389	2.811	.007
	Insentif	.347	.124	.388	2.803	.007

Sumber : Data diolah, 2021

$$Y = 7,312 + 0,508 X_1 + 0,347 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut, Dilihat dari nilai $a = 7,312$, $b_1 = 0,508$ dan $b_2 = 0,347$. Hal ini berarti apabila nilai dari kompetensi (X_1) dan insentif (X_2) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) akan tetap ada sebesar 7,312. Dilihat dari nilai $b_1 = 0,508$. Hal ini berarti apabila nilai dari kompetensi (X_1) dinaikkan sebesar satuan maka akan mengakibatkan kenaikan dari nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,508. Dilihat dari nilai $b_2 = 0,347$. Hal ini berarti apabila nilai insentif (X_2) dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,347. Dilihat dari nilai $b_1 = 0,508$ dan $b_2 = 0,347$. Hal ini berarti apabila nilai dari kompetensi (X_1) dan insentif (X_2) sama-sama dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari kinerja karyawan (Y) sebesar satu satuan pada konstanta 7,312.

Analisis Determinasi

Nilai dari koefisien determinasi sebesar 52,1%. Hal ini berarti pengaruh secara simultan dari kompetensi (X_1) dan insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Komune Kabupaten Gianyar adalah sebesar 52,1% dan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini..

Uji Signifikansi Parsial (t-test)**Uji t_1 -test Pengaruh Kompetensi (X_1) Secara Parsial Terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Hotel Komune Kabupaten Gianyar**

Pengaruh secara parsial dari kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Komune Kabupaten Gianyar adalah positif dan signifikan. Dinyatakan positif dan dinyatakan signifikan karena t_1 -hitung > t -tabel yaitu $2,811 > 1,684$ Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji t_2 -test Pengaruh Insentif (X_2) Secara Parsial Terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Hotel Komune Kabupaten Gianyar

pengaruh secara parsial dari insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Komune Kabupaten Gianyar adalah positif dan signifikan. Dinyatakan positif dan dinyatakan signifikan karena t_2 -hitung > t -tabel yaitu $2,803 > 1,684$ Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima

Uji Signifikansi Simultan (F-test)**Tabel 6****Hasil Uji Signifikansi Simultan (F-test)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	395.548	2	197.774	28.784	.000 ^b
	Residual	364.167	53	6.871		
	Total	759.714	55			

Sumber Data diolah, 2021

Pengaruh secara simultan dari kompetensi (X_1) dan insentif pegawai (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif dan signifikan. Hal ini didasarkan atas hasil F -hitung > F -tabel yaitu F -hitung > F -tabel yaitu $28,784 > 3,23$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

SIMPULAN

1. Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi kompetensi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Hotel Komune Kabupaten.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi insentif maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Hotel Komune Kabupaten.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi kompetensi dan insentif maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Hotel Komune Kabupaten Gianyar.

SARAN

Sebaiknya pihak perusahaan mengevaluasi lagi cara pemberian insentif terutama agar sesuai dengan waktu kerja dan tingkat pekerjaan yang dilakukan karyawan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan lebih dapat menggali lagi variabel variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, disiplin, budaya organisasi dan motivasi agar mampu meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan saat itu. Sebaiknya pihak perusahaan memperhatikan penerimaan karyawan agar mendapatkan karyawan dengan kompetensi terbaik dan memberikan pelatihan tentang pentingnya untuk bekerja tepat waktu agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh narasumber yang telah membantu memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu menyelesaikan tulisan ini.

REFERENSI

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Amstrong, M. and Baron. 1998. *Perfect Management*. Jurnal Management. Institute of Personal and Development, London.
- Ambarasari, W., Santosa, S., & Maridi. (2013). *The Application Of Guided Inquiry Approach To Basic Science Process Skills Of Students In Grade VII Junior High School 7 Surakarta*. Jurnal Pendidikan Biologi. 5(1). 82-84
- Andreas Rompis, Altje Tumbel dan Greis Sendow (2017), *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1(Persero) Cabang Manado*. Jurnal EMBA, Vol.5 No.3 September, Hal.4295-4304.
- Anastasya, diana, & setiawati, lilis, 2009. *Perpajakan Indonesia*. Yogyakarta : Andi
- Arif Firdaus (2017). *Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BankTabungan Pensiun Nasional (BTN) Cabang Pekanbaru*. JOM Fekon, Vol 4 No. 1(Februari) 2017.

- Banowati Talim. (2003). *Solusi Proaktif Permasalahan SDM di Indonesia. Pikiran Rakyat* .(online), halaman 11, Tersedia:<http://www.pikiranrakyat.com>
- Darma, Surya, 2003. *Manajemen Kinerja*, Jakarta ; Pustaka Pelajar.
- Echols, John M. dan Hassan Shadily (1983). *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia. Cet.XII
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Freddy Rangkuti. 2012. *Studi Kelayakan Bisnis & Investasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Furtwengler, Dale. 2002. *alih bahasa Fandy Tjiptono. Penilaian Kinerja, Menguasai Keahlian yang anda perlukan dalam waktu 10 menit*. Yogyakarta: Andi
- Ghozali Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Penerbit BP UNDIP, Semarang.
- Gordon. (1988). *Pembelajaran Kompetensi*. Jakarta : Rineka Cipta.nxn
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksar
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Keenoy, T. (1999). 'HRM as Hologram : a Polemic'. *Jurnal of Management Studies* 36(1): 1-23
- Logemann, diterjemahkan oleh Makkatutu dan Pangkrego dari judul asli *Over de Theori Van Een Stelling Staatsrecht*, Universitaire Pers Leiden, 1948. *Tentang Teori Suatu Hukum Tata Negara Positif, Ikhtiar Baru-Van Hoeve*. Jakarta, 1975
- Mangkunegara, Anwar., (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marianus Subianto (2016), *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat*.eJournal Administrasi Bisnis, Volume 4, Nomor 3, 2016: 698-712
- Malayu S.P Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- M. Taslim Dangnga dan Muhammad Ramli (2013), *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar*. *Jurnal Economix* Volume 1 Nomor 1 Juni 2013

- Muhammad Rizal Nur Irawan (2018), *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo*. ECOPRENEUR.12, Vol.1, No.1; Januari 2018 cetak / Vol.1, No.1; April 2018 online, 36 - 41.
- Nafrizal, A. R., & Idris, S. (2012). *Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil POLRI pada Satuan Kerja Biro Operasi MAPOLDA Aceh*. Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala , Volume 2, Nomor 1, Halaman 52-67.
- Noe, Raymond A dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Panggabean, Mutiara, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Poerwadarminta, W.J.S. (1983). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN Balai Pustaka
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Noe, Raymond A dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rochmat, Kurniya Budi, Djahmur Hamid dan Mochammad Soe'oad Hakam.2013. "Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah". Jurnal Program Studi Ilmu Perpustakaan, Universitas Diponegoro Semarang. Volume1, Nomor 1.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siagian, Sondang. 2007. *Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

Widayati, E dan Damayanti, W. 2018. *Aneka Panganan Dari Talas*. Surabaya. Trubus Agrisasana.

Wina Sanjaya. 2005. *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kencana Media Group.

Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.