

HUBUNGAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA HOTEL GAZEBO BEACH DI SANUR, BALI

Oleh :

Ni Kadek Budiartini

ABSTRAKSI

Hotel Gazebo Beach Sanur sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata, memberikan perhatian terhadap pentingnya insentif finansial dalam upayanya meningkatkan laba usaha di tengah ketatnya persaingan dengan hotel-hotel yang sejenis. Insentif finansial yang diberikan terdiri dari upah, tunjangan makan, tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya. Hal ini dilakukan dengan harapan agar dapat memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga pada akhirnya produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah hubungan insentif finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Gazebo Beach Sanur, Bali. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi adalah ($r = 0,811$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat tinggi antara insentif finansial terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya bila insentif finansial ditingkatkan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula. Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh ($D = 0,658$), hal ini berarti bahwa insentif finansial memberikan kontribusi/sumbangan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 65,80%, sedangkan sisanya sebesar 34,20% disumbangkan oleh variabel lain yang dalam hal ini tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis diperoleh bahwa t -hitung = 4,386, sedangkan t -tabel = 1,686. Jadi karena t -hitung > t -tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan yang bunyinya : “Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara insentif finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Gazebo Beach Sanur”. Artinya semakin besar insentif finansial yang diberikan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat (hipotesis terbukti). Untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka disarankan bagi pihak manajemen hendaknya tetap mempertahankan insentif finansial yang diberikan dan diharapkan dimasa mendatang dapat lebih ditingkatkan yang disesuaikan dengan kemampuan dan keadaan keuangan perusahaan. Mengingat produktivitas kerja karyawan tidak saja dipengaruhi oleh insentif finansial, sebaiknya perusahaan juga memperhatikan variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan seperti : kepemimpinan, pendidikan, gaji, pelatihan, lingkungan kerja dan sebagainya.

Kata Kunci : Insentif Finansial dan Produktivitas Kerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan yang cukup ketat dalam era globalisasi dewasa ini sangat diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Dimana tujuan utama dari suatu organisasi adalah untuk mendapatkan keuntungan yang optimal guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Mengingat begitu besarnya peranan karyawan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja, maka sudah sepantasnya apabila perusahaan meningkatkan kerja karyawan yaitu dengan cara memberikan insentif finansial yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawannya. Sehingga karyawan semakin lebih giat bekerja. Insentif finansial merupakan salah satu dari sekian banyak masalah yang dihadapi perusahaan karena insentif finansial dapat menarik, memelihara dan mempertahankan karyawan semakin produktif. Oleh karena itu pemberian insentif dapat dikatakan berhasil, apabila dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawannya. Apabila semangat kerja dan kegairahan kerja ini dapat berjalan bersamaan dalam diri karyawan, maka sudah tentu pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan berkualitas.

Hotel Gazebo Beach merupakan salah satu hotel di daerah Sanur dan pada saat ini masih aktif beroperasi. Salah satu upaya yang dilakukan oleh hotel gazebo beach saat ini di dalam mengatasi persaingan yang sangat ketat pada dewasa ini adalah dengan berusaha memenuhi segala sarana dan prasarana untuk pembenahan hotel tersebut. Sehingga dengan demikian kamar yang terjual semakin banyak.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Bagaimanakah Hubungan Insentif Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Gazebo Beach Sanur, Bali “.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Menurut Malayu S.p. Hasibuan (2002 :250), tujuan dari sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menentukan dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi, sehingga produktivitas kerja meningkat.
- d. Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
- e. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian kerja.
- f. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

2.2 Pengertian Insentif Finansial

Mutiara S.Panggabean (2002:89), mengatakan bahwa insentif adalah Penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Sedangkan Veitzhal Rivai (2004:384), menyatakan bahwa Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi terhadap karyawan kepada perusahaan. Pelaksanaan insentif dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada di dalam perusahaan.

Tujuan pemberian insentif finansial menurut T Hani Handoko (2001) adalah sebagai berikut :

1). Mempertahankan karyawan yang sudah ada sekarang

Bila tingkat insentif tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, penggajian harus dijaga agar kompetitif dengan perusahaan lain.

2). Menjamin keadilan

Administrasi penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan atau konsisten internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat insentif.

3). Menghargai perilaku yang diinginkan

Insentif hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan, prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana insentif yang efektif.

4). Memenuhi peraturan-peraturan legal

Seperti aspek-aspek dalam personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan perusahaan yang mengatur insentif.

2.3 Pengertian Produksi dan Produktivitas Kerja

Pengertian produksi, Produksi adalah berkaitan dengan cara bagaimana sumber daya (masukan) dipergunakan untuk menghasilkan produk (keluaran). Menurut Joesron dan Fathorrozi (2003), bahwa produksi merupakan hasil akhir dari proses atau aktivitas ekonomi dengan memanfaatkan beberapa masukan atau *input*. Faktor-faktor produksi terdiri dari faktor produksi alam, faktor produksi tenaga kerja dan faktor produksi modal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. produktivitas kerja adalah kemampuan dan perbandingan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan dan pada periode tertentu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sikap mental, pendidikan keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan social, lingkungan, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Gazebo Beach Sanur, yang bertempat di Jalan Danau Tamblingan No. 35 Sanur, Kecamatan Denpasar Selatan, Objek penelitian dalam hal ini adalah insentif finansial dan produktivitas kerja karyawan pada Hotel Gazebo Beach Sanur, Bali.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka melainkan keterangan seperti sejarah singkat berdirinya hotel gazebo, struktur organisasi dan deskripsi jabatan. Dan data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka seperti jumlah tenaga kerja, jumlah hari kerja, serta jenis dan besarnya pemberian insentif finansial yang diterima. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini yang termasuk data primer adalah jenis dan jumlah insentif finansial dan jumlah karyawan dan jumlah hari kerja. Dan data sekunder yaitu data yang bukan diusahakan oleh peneliti melainkan telah diusahakan oleh pihak lain terlebih dahulu, seperti struktur organisasi, dokumentasi, mas media serta buku-buku literature yang ada relevasinya dengan penelitian ini.

3.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Tujuannya untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas (insentif finansial) dengan variabel terikat (produktivitas kerja). Dengan formulasi sebagai berikut : (Husein Umar, 2001 : 195)

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Analisis Determinasi

2. untuk mengetahui besarnya pengaruh antara insentif finansial terhadap produktivitas kerja, yang dinyatakan dalam persentase dengan formulasi sebagai berikut (Sugiyono, 2004 : 308). $D = r^2 \times 100 \%$

Analisis Uji-t (t-test)

3.

untuk menguji nyata tidaknya hubungan variabel bebas insentif finansial dengan variabel terikat produktivitas kerja karyawan.

IV. PEMBAHASAN

4.1 Analisis Insentif Finansial

Analisis insentif finansial digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan/kontribusi insentif finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berikut Rata-rata Insentif Finansial yang Diterima Karyawan Per Orang/Hari pada Hotel Gazebo Beach Tahun 2013

No	Bulan	Jumlah Insentif Finansial (Dalam Jutaan Rupiah)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Orang/Hari)	Jumlah Rata-rata Insentif Finansial Per Orang/Hari Kerja
(1)	(2)	(3)	(4)	(5 = 3: 4)
1	Januari	91.582	1.002	91.40
2	Februari	77.560	963	80.54
3	Maret	140.147	1.033	135.67
4	April	85.350	1.000	85.35
5	Mei	109.898	1.041	105.57
6	Juni	98.319	1.005	97.83
7	Juli	89.623	1.047	85.60
8	Agustus	125.508	1.042	120.45
9	September	127.827	1.001	127.70
10	Oktober	144.486	1.035	139.60
11	November	146.745	1.006	145.87
12	Desember	161.404	1.043	154.75
	Jumlah	1.398.449	12.218	1.370,33
	Rata-rata	116.537	1,018	114,20

Sumber : Data primer diolah, tahun 2013

Tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah rata-rata pengeluaran insentif finansial setiap bulannya adalah sebesar Rp. 116.537.000 dengan rata-rata setiap orang per hari kerja adalah sebesar Rp. 114,20. pada bulan Maret mengalami peningkatan yang cukup drastis, karena pada bulan tersebut seluruh karyawan selain mendapatkan insentif juga memperoleh tunjangan hari raya, yaitu hari raya galungan dan kuningan. Dan pada bulan Desember, yaitu jumlah rata-rata insentif finansial per orang adalah sebesar Rp. 154.75 . Hal ini disebabkan karena pada bulan tersebut karyawan mendapat tunjangan akhir tahun, juga mendapat uang service karena banyak tamu yang datang dan menginap untuk merayakan tahun baru.

4.2 Analisis Produktivitas Kerja Karyawan

Rata-rata Produktivitas Kerja Karyawan Per Orang/Hari pada Hotel Gazebo Beach, tahun 2013

No	Bulan	Output = Jumlah Kamar Terjual (unit)	Input = Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Rata-rata Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Per Orang/Hari
(1)	(2)	(3)	(4)	(5 = 4 : 3)
1	Januari	285	1.002	3,52
2	Februari	259	963	3,72
3	Maret	246	1.033	4,20
4	April	278	1.000	3,60
5	Mei	240	1.041	4,34
6	Juni	245	1.005	4,11
7	Juli	285	1.047	3,68
8	Agustus	262	1.042	3,98
9	September	219	1.001	4,58
10	Oktober	260	1.035	3,98
11	November	215	1.006	4,67
12	Desember	218	1.043	4,78
	Jumlah	3.012	12.218	49,16
	Rata-rata	251	1,018	4.10

Sumber : Data primer di olah, tahun 2013

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah rata-rata keseluruhan produktivitas kerja karyawan tertinggi adalah pada bulan Desember yaitu sebesar 4,78. Hal ini disebabkan karena pada bulan ini tamu-tamu domestik maupun mancanegara banyak yang menginap di Hotel Gazebo Beach, sehingga jumlah rata-rata tingkat produktivitas kerja karyawan juga tinggi. Dan rata-rata untuk produktivitas kerja karyawan terendah adalah pada bulan Januari. Namun secara keseluruhan produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 4,10.

4.3 Analisis Hubungan Insentif Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabulasi data besarnya nilai insentif finansial dan produktivitas kerja karyawan pada Hotel Gazebo Beach, adapun data ini digunakan sebagai dasar perhitungan untuk mengetahui hubungan antara insentif finansial dengan produktivitas kerja karyawan pada Hotel Gazebo Beach. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat jumlah rata-rata Insentif Finansial dan Produktivitas kerja Karyawan pada Hotel gazebo Beach sebagai berikut :

No	Insentif Finansial (X)	Produktivitas Kerja (Y)
1	91.40	3,52
2	80.54	3,72
3	135.67	4,20
4	85.35	3,60
5	105.57	4,34
6	97.83	4,11
7	85.60	3,68
8	120.45	3,98
9	127.70	4,58
10	139.60	3,98
11	145.87	4,67
12	154.75	4,78
Jumlah	1.370,33	49,16

Sumber : Data primer di olah, tahun 2013

Berdasarkan Tabel di atas, maka untuk mengetahui hubungan insentif finansial terhadap produktivitas kerja karyawan digunakan analisis korelasi sederhana. Untuk mempermudah perhitungan tersebut maka penulis menggunakan alat bantu komputer berupa program *SPSS (Statistical Product Service Solution) version 20.0 for windows*.

Berikut hasil analisis korelasi antara insentif finansial dan produktivitas kerja karyawan

a. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Berdasarkan hasil analisis *SPSS Version 20.0 for Windows* menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi adalah sebesar $(r = 0,811)$. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif yang sangat tinggi antara insentif finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Gazebo Beach. Artinya bila insentif finansial ditingkatkan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

b. Analisis Determinasi

Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh besar R^2 dalam hasil perhitungan *SPSS Version 20.0 for Windows* *R square* yaitu sebesar 0,658. Karena besarnya $r^2 = 0,658$, maka besarnya koefisien determinasi adalah :

$$\begin{aligned} D &= 0,658 \times 100\% \\ &= 65,80\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh koefisien determinasi adalah sebesar $(D = 65,80 \%)$. Hal ini berarti bahwa insentif finansial memberikan kontribusi/sumbangan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Gazebo Beach sebesar 65,80 %, sedangkan sisanya 34,20% disumbangkan oleh variabel lain yang dalam hal ini tidak diteliti.

c. Uji t (t-test)

Untuk menguji nyata tidaknya hubungan insentif finansial dengan produktivitas kerja karyawan maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t (t-test) dengan langkah-langkah pengujian hipotesisnya sebagai berikut :

1. Perumusan Hipotesis

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

$H_0 : r = 0$, berarti insentif finansial tidak ada hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_a : r > 0$, berarti insentif finansial ada hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Penentuan t-tabel

Dalam pengujian ini digunakan uji satu sisi yaitu uji sisi kanan dengan t-tabel $= t_{(\alpha,df)}$. α = alpha (taraf signifikan) yang digunakan = 0,05 dan df (*degrees of freedom* = derajat bebas) = $n - k$. Untuk $n = 40$ dan $k = 2$, maka besarnya $df = n - k = 40 - 2 = 38$, sehingga besarnya t-tabel $= t_{(\alpha,df)} = t(0,05;38)$ adalah sebesar 1,686.

3. Perhitungan t-hitung

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS Version 20.0 for Windows* besarnya t-hitung adalah sebesar 4,386.

4. Kriteria Penerimaan atau Penolakan Hipotesis

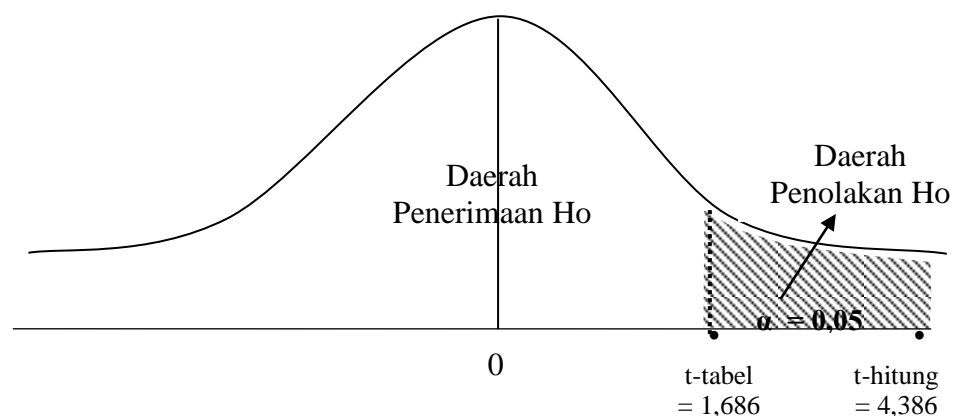
Sesuai dengan kriteria daerah penolakan dan daerah penerimaan dengan uji satu sisi (sisi kanan atau kiri), maka dalam hal ini yang dipakai adalah uji sisi kanan, dimana syarat uji sisi kanan adalah

a) Jika $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

b) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

5. Menggambarkan Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian di atas, dengan taraf signifikan yang digunakan $\alpha = 0,05$ dan pada derajat bebas $df = 38$, maka diperoleh besarnya t-hitung adalah sebesar 4,386 dan besarnya t-tabel adalah $t(0,05;38) = 1,686$. Berikut kurva normal penerimaan dan penolakan hipotesis.



6. Mendapatkan Kesimpulan

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa nilai t-hitung diperoleh sebesar 4,386 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,686, ternyata nilai $t_{\text{hitung}} = (4,386)$ lebih besar dari $t_{\text{tabel}} = (1,686)$ berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan yang berbunyi “Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara insentif finansial terhadap produktivitas kerja karyawan”. Artinya bahwa semakin besar insentif finansial yang diberikan, oleh Hotel Gazebo Beach

maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat (hipotesis terbukti).

V. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di uraikan, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara insentif finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Gazebo Beach Sanur, yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi adalah ($r = 0,811$). Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan searah artinya semakin besar insentif finansial yang diberikan, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $D = (0,658)$ menunjukkan bahwa kontribusi/sumbangan insentif finansial terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 65,80%, sedangkan sisanya sebesar 34,20% disumbangkan oleh variabel lain, yang dalam hal ini tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran-saran yang kiranya bermanfaat bagi penerapan insentif finansial pada Hotel Gazebo Beach sebagai berikut :

- a. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan hendaknya tetap mempertahankan insentif finansial. Disamping itu juga bagi karyawan yang berprestasi hendaknya pihak hotel memberikan semacam reward kepada karyawan yang bersangkutan. Sehingga dengan demikian mereka akan semakin terpacu untuk bekerja lebih giat lagi.
- b. Mengingat produktivitas kerja karyawan tidak saja dipengaruhi oleh insentif finansial, sebaiknya perusahaan juga memperhatikan variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan seperti misalnya kepemimpinan, pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja, keamanan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, W. Mudiarta Utama, Ni Wayan Mujiati. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Index, Jakarta.
- Edwin B. Flippo, 2000. *Manajemen Personalialia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit Haji Masagung, Jakarta.
- Husein Umar, 2001. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Aksara Baru.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Marta, 2012. Hubungan Insentif Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Bunga Harimau Tampaksiring Gianyar, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai.
- Muchdarsyah Sinungan, 2008. Produktivitas Apa dan Bagaimana, Edisi 2, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Mutiara S, Penggabean, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Nata Wirawan, 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensial)* Denpasar : Keraras Emas

- Restika, I Nyoman, 2013. Hubungan Insentif Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Kesawan Cabang Denpasar Di Kecamatan Denpasar Barat Kota Denpasar, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai (tidak dipublikasikan).
- Robbins dan Coulter, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Samsuddin Sadili, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. Pustaka Setia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit CV Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Veitzhal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wiwiek Suniariawati, 2006. Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Sentaplas Medan, Universitas Sumatera Utara (tidak dipublikasikan)