

PENGARUH INSENTIF FINANSIAL, INSENTIF NON FINANSIAL, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDP. KAHYANGAN JEMBER

(Studi Kasus di Kebun Sumber Wadung Desa Harjomulyo Kecamatan Silo)

Arif Hasan Arrahman, Toni Herlambang, Jekti Rahayu

Universitas Muhammadiyah Jember; Jl. Karimata No.49 Kec. Sumbersari, Kota Jember

Indonesia, Telp (0331) 336728/Fax (0331) 337957

Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember

Email; arifhasan0@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan *eksplanatif* yang teruji tentang pengaruh (1) *insentif finansial* terhadap kinerja karyawan, (2) *insentif non finansial* terhadap kinerja karyawan, (3) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, PDP. Kahyangan Jember Kebun Sumber Wadung Desa Harjomulyo Kecamatan Silo. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif. Seluruh karyawan yang merupakan subjek penelitian sejumlah 50 orang dijadikan sebagai populasi, sehingga penelitian ini termasuk kategori penelitian populasi. Data yang diperoleh dianalisis dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan (1) *insentif finansial* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) *insentif non finansial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDP. Kahyangan Jember Kebun Sumber Wadung Desa Harjomulyo Kecamatan Silo.

Kata Kunci : *Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

The objectives of this research were to obtain finding explanative proven effect (1) financial incentives toward employee performance, (2) non-financial incentives toward employee performance, (3) work motivation toward employee performance, PDP. KahyanganJemberSumberWadung Garden, Harjomulyo Village, Silo District. The research design used in this research was a quantitative research design. All employees who were the subject of the research total of 50 people were used as the population, so this research was included in the category of population research. The data obtained were analyzed by path analysis. The result showed (1) financial incentive was not positive and significant effect toward employee performance (2)

non-financial incentive was positive and significant effect toward employee performance (3) work motivation was not positive and significant effect toward employee performance at PDP. KahyanganJemberSumberWadung Garden, Harjomulyo Village, Silo District.

Keywords : Financial Incentive , Non-Financial Incentive , Job Satisfaction and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, oleh karena itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Makunegara (2012:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan kinerja karyawan harus sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka pencapaian tujuan sebuah organisasi akan terlaksana dengan baik. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari cepat atau tidaknya karyawan dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya, serta melakukan peran dan fungsinya yang berhubungan erat dengan suatu perusahaan. Semakin banyak karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan maka kinerja yang diharapkan semakin tinggi dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan juga semakin meningkat sehingga perusahaan akan tetap bertahan pada persaingan global.

Membahas kinerja tidak terlepas dari adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah *insentif finansial*. *Insentif finansial* merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu karena prestasinya di atas prestasi standar (Hasibuan, 2003). Pemberian *insentif finansial* tersebut ditujukan agar karyawan tetap melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Menurut Al-Nsour (2012) mengatakan *insentif finansial* sebagai jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun dalam bentuk pembayaran bulanan termasuk meliputi seluruh penghasilan tambahan bagi karyawan. Kenyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aimah (2015) menemukan bahwa pemberian *insentif finansial* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain *insentif finansial* juga dipengaruhi oleh *insentif non finansial* dan motivasi kerja karyawan. Menurut Erbas dan Arat (2012) *insentif finansial* mempunyai efek kuat terhadap kinerja dan diiringi oleh adanya pengaruh positif *insentif non finansial* terhadap kinerja karyawan. Rivai dan Sagala (2003:768) mengartikan *insentif non finansial*

sebagai daya perangsang yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan dan pengukuhan berdasarkan prestasi kerja. Menurut Al-Nsour (2012) *insentif non finansial* berupa liburan, promosi, dan posisi kerja yang tepat. Kenyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Idris (2013) mengatakan bahwa *insentif non finansial* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nadia (2011) motivasi adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat bagi orang lain. Utama, dkk. (2001:317) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menyebabkan dorongan atau semangat kerja. Menurut Mangkunegara (2005:61) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi (Bemana *et al.* 2013). Kenyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jehanzeb *et al.* (2012) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sejarah perkebunan di Indonesia sangat berhubungan erat dengan sejarah kolonialisme, terutama bangsa Belanda. Mubyarto, dkk. 1992 (dalam Wiradi, 2001:223) melalui kolonialisme, sistem perkebunan di Indonesia mengalami perubahan dari usaha tambahan untuk usahatani pangan menjadi satu sistem usahatani yang memiliki skala ekonomi besar dan kompleks dengan ciri-ciri menggunakan areal pertanahan yang luas, padat modal, menggunakan tenaga kerja yang rinci dan struktur hubungan kerja yang rapi, berteknologi modern dan berorientasi pasar.

Di Jember terdapat perkebunan yang berbentuk perusahaan. Salah satunya Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember Kebun Sumber Wadung yang terletak di Desa Harjomulyo Kecamatan Silo Kabupaten Jember. Perkebunan ini merupakan bagian dari direksi Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten Jember yaitu PDP. Kahyangan Jember. Kebun Sumber Wadung merupakan kebun yang ditanami 3 komoditi andalan, yaitu karet, kopi, dan kakao (coklat). Luas keseluruhan perkebunan ini adalah 1.026,7000 Ha dan memiliki 150 karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan permasalahan pada PDP. Kahyangan Jember Kebun Sumber Wadung bahwa kinerja karyawan yang tidak maksimal sehingga target kinerja karyawan belum dicapai,. Kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting, karena sukses dan tidaknya dalam perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Permasalahan itu terjadi disebabkan karena pemberian *insentif finansial* dan *insentif non finansial* yang tidak tepat, serta kurangnya perhatian oleh atasan dalam memotivasi kinerja karyawan. Target kinerja karyawan yang belum dicapai menjadi permasalahan pada Kebun Sumber Wadung dalam penelitian ini. Oleh karena itu penelitian ini menjadi penting, sehingga peneliti ingin mengkaji ulang tentang *insentif finansial*, *insentif non finansial*, dan

motivasi kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Hasil akhir yang ingin dicapai adalah memberikan solusi pada perusahaan perkebunan ini dalam upaya peningkatan kinerja karyawan secara maksimal sehingga target bisa dicapai. Di dalam mencapai tujuan perkebunan ini, maka perlu adanya kesejahteraan karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data pada penelitian terdiri dari data primer dan sekunder. Pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan PDP. Kahyangan Jember Kebun Sumber Wadung. Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden yang merupakan karyawan Perkebunan. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dan alat analisis menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena r hitung $>$ r table dan nilai signifikansi $<$ 0,03, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu $>$ 0,700, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat tukar

Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolenieritas dan terbebas dari heteroskedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil pengolahan data untuk regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 5,989 + 0,204X_1 + (0,405X_2) + 0,063X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1= *Insentif Finansial*

X2= *Insentif Non Finansial*

X3= Motivasi Kerja

Uji Normalitas

Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui nilai *tolerance* dari semua variabel *insentif finansial*, *insentif non finansial* dan motivasi kerja lebih besar $> 0,10$ dan nilai *vif* lebih kecil dari $< 10,00$ maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan, ternyata titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Kriteria pengujian adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier.

Hasil uji linieritas diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

Hasil Uji T

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan uji t, jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,005 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

1. *Insentif Finansial* (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa tingkat signifikan dari variabel *insentif finansial* X1 adalah $0,336 > 0,05$. Hal ini berarti *insentif finansial* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H_1 ditolak)

2. *Insentif Non Finansial* (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa tingkat signifikan dari variabel *insentif non finansial* X2 adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti *insentif non finansial* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H_2 diterima)

3. Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa tingkat signifikan dari variabel motivasi kerja X3 adalah $0,799 > 0,05$. Hal ini berarti motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H_3 ditolak)

Hasil Uji F

Melalui uji F ditemukan adanya pengaruh secara simultan yang signifikan dari semua variabel *independen* yang digunakan meliputi *insentif finansial*, *insentif non finansial* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar $6,547 > 2,81$ dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari *insentif finansial* (X1), *insentif non finansial* (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Diketahui hasil perhitungan regresi bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,254. Hal ini berarti 25,4% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *insentif finansial*, *insentif non finansial* dan motivasi kerja.

Pembahasan

a. Pengaruh *Insentif Finansial* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis secara persial menunjukkan bahwa *insentif finansial* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari perhitungan uji T pada *insentif finansial* (X₁) dimana nilai sig $0.336 > 0,05$ maka dapat disimpulkan H_1 ditolak.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Joko Wibowo (2015) yang menyatakan bahwa *insentif finansial* memiliki pengaruh positif terhadap

kinerja karyawan pada karyawan BRI Wilayah Kantor Cabang Sleman Yogyakarta. Demikian juga dengan Silvia Sari Sitopul (2020) pada PT. Pegadaian (Persero) dalam penelitiannya terhadap kinerja karyawan, menyatakan *insentif finansial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil analisis ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang memberikan informasi bahwa insentif finansial berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap kinerja karyawan, dimana jika tanda positif menunjukkan bahwa semakin baik berjalannya insentif finansial tersebut maka semakin baik pula kinerja karyawan. Beberapa hal yang mendasari penelitian yang dilakukan oleh penulis memberikan hasil yang berbeda dengan penelitian terdahulu, antara lain disebabkan karena para karyawan berdasarkan koisioner yang sudah diolah merasa bahwa perusahaan kurang bijak dalam menjalankan *insentif finansial* sehingga karyawan tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaan kepada perusahaan.

b. Pengaruh *Insentif Non Finansial* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis secara persial menunjukkan bahwa *insentif non finansial* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari perhitungan uji T pada *insentif non finansial* (X_2) dimana nilai sig $0.000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, yaitu Musyafi', dkk (2016) bahwa *insentif non finansial* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, demikian juga dengan Nii Made Mery Apsari dan gede Riana (2017) dalam penelitiannya *insentif non finansial* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Insentif non finansial* merupakan sesuatu yang sangat penting di dalam perusahaan, semakin terpenuhinya *insentif non finansial* yang berupa fasilitas karyawan maka semakin maksimal dalam menjalankan kinerja kepada perusahaan. oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan pemberian fasilitas terhadap karyawan sehingga tercapai tujuan utama perusahaan.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis secara persial menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari perhitungan uji T pada motivasi kerja (X_3) dimana nilai sig $0.799 > 0,05$ maka dapat disimpulkan H_3 ditolak.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh sitti Marhumi & Hardianto setyo Nugroho (1018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil analisis ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya memberikan informasi bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan

positif secara langsung terhadap kinerja karyawan, dimana jika tanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan. Beberapa hal yang mendasari penelitian yang dilakukan penulis memberikan hasil yang berbeda dengan penelitian yang terdahulu antara lain disebabkan karena motivasi kerja belum terpenuhi oleh karyawan itu sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Insentif finansial* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDP. Kahyangan Jember Kebun Sumber Wadung.
2. *Insentif non finansial* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDP. Kahyangan Jember Kebun Sumber Wadung.
3. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDP. Kahyangan Jember Kebun Sumber Wadung.
4. *Insentif finansial*, *insentif non finansial* dan motivasi kerja signifikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDP. Kahyangan Jember Kebun Sumber Wadung.

Saran

Berdasarkan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan kepada PDP. Kahyangan Jember Kebun Sumber Wadung dari penelitian ini yaitu hendaknya PDP. Kahyangan Jember Kebun Sumber Wadung dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun yang perlu diperhatikan oleh PDP. Kahyangan Jember Kebun Sumber Wadung terkait aspek-aspek meliputi:

1. Perusahaan
Perusahaan perlu meningkatkan kinerja terutama dalam hal mencapai target kerja sehingga tercapainya tujuan perusahaan.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya ialah pada penelitian ini, peneliti hanya menguji apakah *insentif finansial*, *insentif non finansial* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDP. Kahyangan Jember Kebun Sumber Wadung. Saran yang ingin disampaikan oleh peneliti kepada peneliti selanjutnya adalah melakukan penelitian dengan variabel yang lain seperti lingkungan kerja maupun stres kerja dan sebagainya yang diduga dapat berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Nsour, Marwan. 2012. *Relationship between Incentives and Organizational performance for Employees in the Jordania Universitas*. *Internasioanal Jurnal of business and Manajement*, 7, pp:78-89.
- Apsari, N.M.,M & Riana, I.,G. 2017.*Pengaruh Insentif finansial, Insentif non finansial dan Motivasi Kerja*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No.3, 2017.
- Beaudry, Angela., Stephen Schepman, Gerald Gun, Stephen Lettic, and Ricard Neibusch. 2006. *The Effect of an Incentive Program Intervention on Driver Perfomance in a Private Nonprofit Agency*.*Journal of Business and economics Research*, 4(5),pp:83-92.
- Bemana, Simin, Hamideh Moradi, Mohsen Ghasemi, Sayed Mehdi Taghavi and Amir Hosain Ghayoor. 2013. *The Relationship among Job Stres and Job Satisfaction in Municipality Personnel in Iran*.*World Applied Sciences Journal*.22 (2), pp:233-238.
- Erbas, Ali and Tugay Arat. 2012. *The Effect of Financial and Non-financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey*.*Canadian Center of Science and Education*. 5 (10),pp:136-145.
- Evi, Tiolina. 2009.*Kajian Teoritis Analisa Hubungan Pemberian Insentif dengan Semangat Kerja Karyawan*. Disampaikan pada Seminar Nasional Informatika 2009, UPN "Veteran" Yogyakarta, 23 Mei 2009.
- Hasibuan, Melayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar-Dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Djamberta.
- Idris, Amiruddin. 2013. *Pengaruh Insentif Non Finansial (Job Enrichment, Employee Recognition) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan*. *Jurnal Ekonomika*. 1(1),pp:1-8.
- Jehanzeb, Khawaja, Mazen F Rasheed, Anwar Rasheed, and Alamzeb Aamir. 2012. *Impact of Rewards annd Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia*. *Internasional Journal of Business and Social Science*. 3 (21), pp:272-278.
- Mangkunegara, A.,P.2012. *Evaluasi Kinerja Sumber daya manusia*.Bandung: Pt. Revika Aditama.
- Nadia, Ayub. 2011.*The Relationship between work motivation and job satisfaction in diversified professions but none inverstigated bank managers in Pakistan*.*Journal Research Pakistan Business Review*.2 (1),pp:332-347.
- Rivai, Viethzal dan Ella Jauvani Sagala. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarwoto (1991). *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta:Ghalia.
- Selvia, Sherly. 2012. *Pengaruh Insentif Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Internasional Indonesia Devisi Crad Centre Denpasar*.*Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen Universitas Udayana*. Denpasar.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian*.Bandung : Alfabeta Bandung.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*.Jakarta : Erlangga.
- Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Bumi Askara.