



**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF FINANSIAL DAN
NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. MEKAR SARI GROUP**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**DEWI OLIZAH ABNI HASIBUAN
1515310444**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DEWI OLIZAH ABNI HASIBUAN
NPM : 1515310444
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERJAN INSENTIF FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. MEKAR SARI GROUP

MEDAN, JANUARI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRIANA SIREGAR, S.E., M.Si)

DEKAN



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(Dr. M. TOIY DAUTAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUIJUI OLEH
PANIHA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : DEWI OLIZAH ABNI HASIBUAN
NPM : 1515310444
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP KEPRIHASAN KERJA KARYAWAN
PT. MEKAR SARI GROUP

MEDAN, JANUARI 2019

KETUA



(NURAFRINA MEKAR, S.E., M.M)

ANGGOTA - I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA-IV

(Dr. KIKI FARIDA FERINE, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : DEWI OLIZAH ABNI ELASIBUAN
NPM : 1515310444
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. MEKAR SARI GROUP

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAIB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Januari 2019

(Dewi Olizah Abni Elasihuan)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dewi Olizah Abni Hasibuan
Tempat/Tanggal lahir : Aek Kanopan, 17 Januari 1997
NPM : 1515310444
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : LK. IV Wonosari Aek Kanopan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Januari 2019

Yang membuat pernyataan



(Dewi Olizah Abni Hasibuan)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8490077 PO BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MAHASIEMAH	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(PRAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : DEWI OLIZAH ADEI HASIBUAN
 Tempat/Tgl. Lahir : Aek Kahoman / 17 Januari 1997
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310464
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicatat : 128 SKS, IPR 3,22

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektifitas kerja karyawan PT mekar sari group	<input type="checkbox"/>
2.	Pengaruh pemberian insentif finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT mekar sari group	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT mekar sari group	<input type="checkbox"/>

Telah saya baca dan saya setuju dengan Program Studi dibenarkan tanda

(Dr. Baski Nansyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 09 Oktober 2018

Pemohon,

 (Dewi Olizah Adei Hasibuan)

Nomor :
 Tanggal :

 (NURWINDA SREGAR, SE, M.Si.)

Tanggal : 24/10/2018
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (R. Farid Purnama, SE, MPA.)
 Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (R. Farid Purnama, SE, MPA.)

No. Dokumen: FM LPPN 08 01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015

draft 03-10/2018



FM-SPAA-2012-041

Hal : Permohonan Beja Hijau

Medan, 25 Januari 2019
 Kepala UPT : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DEWI OLIZAH ABNE HASIBUAN
 Tempat/Tgl. Lahir : AEB KANOPAN / 17 Januari 1997
 Nama Orang Tua : ABDI SYAHRUDIN HASIBUAN
 N. P. W : 1515310444
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081360072590
 Alamat : JL. RAHMUNA RAYA

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh pemberian insentif finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT mekar sari group. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KRM yang telah ditinjau oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntai ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan tidak prestasi (TP), dan tidak dibebaskan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah bebas keuerangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagl mahasiswa yang lanjutan D3 ke D1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar
7. Terlampir pelunasan kwitansi pembayaran uang kuliah berijazah dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dihidup 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan 10 id kertas jenis 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna benjilidin diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangan dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 dkr (sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKRI (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan permasalahan point-point diatas berkas di masalah kodalan MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan ketentuan sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp. 500.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp. 1.400.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp. 100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp. 0
Total Biaya	: Rp. 2.100.000

Diketahui/Ditandatangani oleh :

Dr. Surya Nita, S.H., M.Kum.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya

DEWI OLIZAH ABNE HASIBUAN
 1515310444

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berijazah
- 2. Diluat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk SPAA (satu) - Mhs. vba.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Garot Subroto Km.4.5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin@upb.panca Budi.ac.id

<http://www.panca Budi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

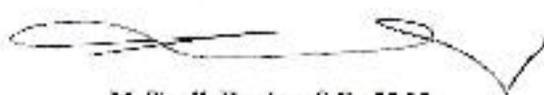
UNIV / PTS : Universitas Panca Budi Medan
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing I : M. Tayib Daulay, S.E., M.M
 Nama Mahasiswa : Dewi Dukan Bina Habsibulan
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 15153104114
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Makar Sari Group

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
10/07/2014	BAB I BAB II BAB III BAB IV	[Signature]	Disetujui
17/07/2014	kompleks sistem struktur organisasi	[Signature]	Disetujui
21/07/2014	Ace Pengaruh Struktur	[Signature]	Ace Disetujui M. Tayib

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dosen Pembimbing I


Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum


M. Tayib Daulay, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.

Email : info@pancabudi.ac.id

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Panca Budi Medan
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing I : M. Tujib Daulay, S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : Dewi Diah Putri Permana
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 1515310444
 Jenjang Pendidikan : Sarjana
 Judul Proposal : Strategi Pemberian Insentif Promosial dan Non Promosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MERAK SARI GROUP

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
2/11/2016	BAB I		Selesai
	BAB II		
	BAB III Kesimpulan		
2/11/2016	ACE Pemeriksaan proposal		ACE Pemeriksaan

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oien :
 Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

Dosen Pembimbing I

M. Tujib Daulay, S.E., M.M.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin@upb.upb.ac.id

<http://www.upb.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / FIS : Panca budi medan
 Fakultas : COSTAL
 Dosen Pembimbing II : Rahmat Hidayat S.E., M.M
 Nama Mahasiswa : Dewi Nurfa Nur Prasetya
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 150310414
 Jenjang Pendidikan : Sarjana
 Judul Proposal : Pengaruh Pemberian Insentif Finansial dan
 Non Finansial terhadap Perilaku Kerja
 Karyawan PT. Pekar Sari group.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Bab 11		
	Monstensi Tim, dan tiap kegiatan		
	perkuliahan		
	Ace Semnan propos		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan



Dosen Pembimbing II

 Rahmat Hidayat, S.E., M.M



PT. MEKAR SARI GROUP

KANTOR : Kuningan RT. 01 RW. 04 No. 16 KANGGIRRO - BLITAR Telp. (0342) 803798

Nomor : /ADMJMS/VIII/2018

Pihal : Ijin Riset

Lampiran : -

Kpd. Yth

Pimpinan Fakultas Sosial Dan Sains

Dengan hormat,

Bersama ini kami dari pihak PT. MEKAR SARI GROUP (Pusat) menyatakan bahwa:

NAMA : Dewi Olizah Abni Husibuan

NPM : 1518310444

PROGRAM : Manajemen

Adalah benarnya telah melakukan penelitian di perusahaan kami. guna menyelesaikan tugas akhir yang sedang disusun untuk memenuhi syarat penulisan karya ilmiah.

Demikian surat keterangan ini kami perbuat agar dapat di pergunakan seperlunya. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Blitar, 10 desember 2018

Henrin Mulat Wiyati Ningrum
Direktur Utama

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

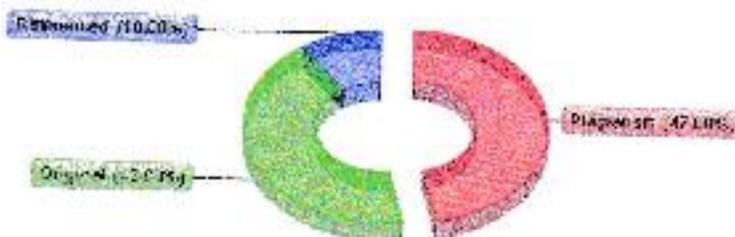
Analyzed document: 24-01-19 2:11:23 PM

"DEWI OLIZAH ABNI HASIBUAN_1515310444_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License2



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

%	Words	Source
5.130	words: 14010	http://repository.upb.ac.id/bitstream/handle/123456789/96266/Chapter%2011-M.pdf?sequence=...
1.46	words: 6109	https://damdas.unpad.ac.id/uploader/online_pemilihan_1_dlm/4342900201u010m764196da54640c.d...
14.44	words: 6128	https://www.usdtdownload.com/pdf/3322163.pdf

[Show other Sources:]

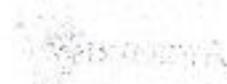
Processed resources details:

236 - Ok / 60 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:



[not detected]

Google Books:



[not detected]

Ghostwriting services:



[not detected]

Anti-cheating:



[not detected]

Excluded Unis:

ACC PB I

Ace PB I

2/5/2019

2/5/2019



2/5/2019

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF FINANSIAL DAN
NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. MEKAR SARI GROUP**

Ace PB I

SKRIPSI

2/5/2019

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

18/05/2019

Oleh :

**DEWI OLIZAH ABNI HASIBUAN
1515310444**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pemberian insentif finansial dan insentif non finansial secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Sari Group. Pendekatan penelitian menggunakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional dan sistem imbalan terhadap kepuasan kerja. Teknik analisis digunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, uji t, uji determinasi, dengan jumlah sampel 71 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Sari Group, dimana $t_{hitung} 2,090 > t_{tabel} 1,667$ dan signifikan $0,040 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Pemberian insentif non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Sari Group, dimana $t_{hitung} 4,529 > t_{tabel} 1,667$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Pemberian insentif finansial dan insentif non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Sari Group, dimana $F_{hitung} 75,442 > F_{tabel}$ sebesar 3,13 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kata Kunci : Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

In research to determine whether the provision of financial incentives and non-financial incentives partially and simultaneously has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Mekar Sari Group. The research approach uses associative research, namely research that connects two or more variables, namely the influence of transformational leadership and a reward system for job satisfaction. The analysis technique used the classic assumption test, multiple linear regression, F test, t test, determination test, with a sample of 71 people. The results of this study indicate that the provision of financial incentives partially has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Mekar Sari Group, where t count $2.090 > t$ table 1.667 and significant $0.040 < 0.05$, then H_a is accepted and H_0 is rejected. The provision of non-financial incentives partially has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Mekar Sari Group, where t count $4.529 > t$ table 1.667 and significant $0,000 < 0.05$, then H_a is accepted and H_0 is rejected. Giving financial incentives and non-financial incentives simultaneously has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Mekar Sari Group, where F count $75,442 > F$ table is $3,13$ and significant is $0,000 < 0,05$, then H_a is accepted and H_0 is rejected.

Keywords : Financial Incentives, Non-Financial Incentives and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Penulis panjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mekar Sari Group**. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rahmat Hidayat, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Abdi Syahrudin Hasibuan dan Ibunda Yuni Hartati R.A serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Putri Hardianty Hasibuan, Amd Gz., (Kakak), Muhammad Adam Ibrahim, Amd (Abang), Tiara Prastika Alamta Hasibuan (Adik), Nia Ayu Febriani Hasibuan (Adik) terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Irawati, Dina Ningrum, Tengku Yunita, Santa dewi, Rita Zahara dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Dedy darma yoga, S.pd., Fanny Ayunda Putri, M. Dicky alhazra wijaya, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Januari 2019

Penulis

Dewi Olizah Abni Hasibuan

1514370520

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	8
1. Insentif	8
2. Insentif Finansial.....	12
3. Insentif Non Finansial.....	14
4. Kepuasan Kerja.....	14
B. Penelitian Sebelumnya	20
C. Kerangka Konseptual.....	20
D. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	23
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	23
C. Definisi Operasional Variabel.....	24
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	24
E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
F. Teknik Analisis Data.....	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	33
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	33
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	35
3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	53
4. Statistik Deskriptif	56

5. Pengujian Asumsi Klasik.....	57
6. Regresi Linier Berganda	61
7. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	62
B. Pembahasan.....	65
1. Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Kepuasan Kerja	65
2. Pengaruh Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja.....	66
BAB V	
KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	67
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
BIODATA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Persentase Jumlah Karyawan Yang Puas dan Tidak Puas Terhadap Pemberian Insentif Finansial PT. Mekar Sari Group Tahun 2018	2
Tabel 1.2 Persentase Jumlah Karyawan Yang Puas dan Tidak Puas Terhadap Pemberian Insentif Non Finansial PT. Mekar Sari Group Tahun 2018	4
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	20
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	23
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	33
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	34
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	34
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1}	35
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2}	36
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3}	36
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4}	37
Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.5}	37
Tabel 4.10 Pernyataan X _{1.6}	38
Tabel 4.11 Pernyataan X _{1.7}	38
Tabel 4.12 Pernyataan X _{1.8}	39
Tabel 4.13 Pernyataan X _{1.9}	40
Tabel 4.14 Pernyataan X _{2.1}	40
Tabel 4.15 Pernyataan X _{2.2}	41
Tabel 4.16 Pernyataan X _{2.3}	42
Tabel 4.17 Pernyataan X _{2.4}	42
Tabel 4.18 Pernyataan X _{2.5}	43
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.6}	44
Tabel 4.20 Pernyataan X _{2.7}	44
Tabel 4.21 Pernyataan X _{2.8}	45

Tabel 4.22	Pernyataan X ₂ .9.....	45
Tabel 4.23	Pernyataan X ₂ .10.....	46
Tabel 4.24	Pernyataan X ₂ .11.....	47
Tabel 4.25	Pernyataan X ₂ .12.....	47
Tabel 4.26	Pernyataan Y.1	48
Tabel 4.27	Pernyataan Y.2	48
Tabel 4.28	Pernyataan Y.3	49
Tabel 4.29	Pernyataan Y.4	50
Tabel 4.30	Pernyataan Y.5	50
Tabel 4.31	Pernyataan Y.6.....	51
Tabel 4.32	Pernyataan Y.7	51
Tabel 4.33	Pernyataan Y.8	52
Tabel 4.34	Pernyataan Y.9	52
Tabel 4.35	Uji Validitas X ₁ (Insentif Finansial)	53
Tabel 4.36	Uji Validitas X ₂ (Insentif Non Finansial)	54
Tabel 4.37	Uji Validitas Y (Kepuasan Kerja).....	54
Tabel 4.38	Uji Reliabilitas X ₁ (Insentif Finansial)	55
Tabel 4.39	Uji Reliabilitas X ₂ (Insentif Non Finansial).....	56
Tabel 4.40	Uji Reliabilitas Y (Kepuasan Kerja)	56
Tabel 4.41	<i>Descriptive Statistics</i>	57
Tabel 4.42	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	59
Tabel 4.43	Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.44	Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4.45	Uji Simultan	62
Tabel 4.46	Uji Parsial.....	63
Tabel 4.47	Uji Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	57
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	58
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis yang disebut perusahaan. Sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Untuk menciptakan kepuasan kerja, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Menurut Hasibuan (2014:78), “Sumberdaya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk”. Oleh karena itu untuk meningkatkan kepuasan kerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberikan kepuasan kerja.

Menurut Rivai (2014:92), “Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”. Kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan dikatakan tinggi apabila hubungan dengan atasan maupun bawahan harmonis dan pemberian insentif finansial dan non finansial yang sesuai oleh perusahaan, terutama perusahaan PT. Mekar Sari Group.

Menurut Erbas (2012:23), “Insentif finansial merupakan suatu hal yang sangat perlu diperhatikan bagi lembaga-lembaga strategis untuk menentukan sampai sejauh mana insentif ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan”. Menurut Yazid (2013:56), “Istilah insentif pada umumnya digunakan untuk merencanakan pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standar kepuasan kerja karyawan atau profitabilitas organisasi”. Menurut Stone (2010:77), “Insentif finansial merupakan inti dari keyakinan akan kebutuhan keuangan yang dapat mempengaruhi nilai-nilai keuangan yang mampu mempengaruhi kebahagiaan karyawan”. Menurut Nsour (2012:45), “Insentif finansial berarti jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun dalam bentuk pembayaran bulanan yang termasuk seluruh penghasilan tambahan bagi individu, uang dianggap bentuk dari insentif yang dapat dirasakan hasilnya oleh individu itu sendiri (karyawan) atas jerih payahnya dalam bekerja”. Manullang (2011:150) “Memaparkan beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan tingkat insentif karyawan adalah bonus, gaji dan *profit sharing*”.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada masa pra penelitian, beberapa karyawan menyatakan terdapat masalah yang berhubungan dengan insentif finansial.

Tabel 1.1 Persentase Jumlah Karyawan Yang Puas dan Tidak Puas Terhadap Pemberian Insentif Finansial PT. Mekar Sari Group Tahun 2018

No	Pemberian Insentif Finansial	Jumlah Karyawan Yang Puas (Orang)	Jumlah Karyawan Yang Tidak Puas (Orang)	Total Karyawan (Orang)
1	Bonus	9	21	30
2	Gaji	11	19	30
3	Profit Sharing	6	24	30

Sumber : PT. Mekar Sari Group 2018

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah karyawan PT. Mekar Sari Group yang tidak puas terhadap bentuk kebijakan sistem pemberian insentif finansial yang selama ini dilakukan perusahaan lebih besar dari jumlah karyawan yang puas. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa semakin menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap kebijakan pemberian insentif finansial yang dilakukan perusahaan baik dalam hal bonus, gaji dan profit sharing, sehingga hal ini akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Mekar Sari Group.

Menurut Rivai (2014:768), “Sementara insentif non finansial yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerja”. Menurut Nsour (2012:87), “Insentif non finansial dapat didefinisikan berupa *job enrichment*, liburan, posisi kerja yang tepat, partisipasi dalam pengambilan keputusan, promosi, rasa memiliki, stabilitas, keamanan, kepercayaan dalam tujuan organisasi”. Menurut Peterson (2016:33) “Insentif non finansial dalam sistem organisasi yang paling erat kaitannya dengan pengakuan kerja dari karyawan, meskipun insentif non finansial secara konseptual terkait dengan pengakuan sosial karyawan yang sangat memiliki makna cukup tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan”. Selvia (2012:72) “insentif non finansial dapat berupa keadaan kerja yang memuaskan yaitu promosi jabatan, fasilitas dan hubungan dengan atasan”.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada masa pra penelitian, beberapa karyawan menyatakan terdapat masalah yang berhubungan dengan insentif non finansial.

Tabel 1.2 Persentase Jumlah Karyawan Yang Puas dan Tidak Puas Terhadap Pemberian Insentif Non Finansial PT. Mekar Sari Group Tahun 2018

No	Pemberian Non Insentif Finansial	Jumlah Karyawan Yang Puas (Orang)	Jumlah Karyawan Yang Tidak Puas (Orang)	Total Karyawan (Orang)
1	Promosi Jabatan	12	18	30
2	Fasilitas	10	20	30
3	Hubungan dengan Atasan	13	17	30

Sumber : PT. Mekar Sari Group 2018

Pada tabel 1.2 terlihat bahwa jumlah karyawan PT. Mekar Sari Group yang tidak puas terhadap bentuk kebijakan sistem pemberian insentif non finansial yang selama ini dilakukan perusahaan lebih besar dari jumlah karyawan yang puas. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa semakin menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap kebijakan pemberian insentif non finansial yang dilakukan perusahaan baik dalam hal promosi jabatan, fasilitas dan hubungan dengan atasan, sehingga hal ini akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Mekar Sari Group.

Berdasarkan uraian latar belakang maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mekar Sari Group”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap kebijakan pemberian insentif finansial yang dilakukan perusahaan baik dalam hal bonus, gaji dan profit sharing.

- b. Menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap kebijakan pemberian insentif non finansial yang dilakukan perusahaan baik dalam hal promosi jabatan, fasilitas dan hubungan dengan atasan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh pemberian insentif finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Sari Group.

C. Rumusan Masalah

Rumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pemberian insentif finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Sari Group?
2. Apakah pemberian insentif non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Sari Group?
3. Apakah pemberian insentif finansial dan insentif non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Sari Group?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah pemberian insentif finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Sari Group.

- b. Untuk mengetahui apakah pemberian insentif non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Sari Group.
- c. Untuk mengetahui apakah pemberian insentif finansial dan insentif non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Sari Group.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai antara lain :

- a. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan dan gambaran kepada perusahaan mengenai pemberian insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

- b. Bagi Penulis

Sebagai wadah guna menggali kemampuan diri dan mengaplikasi ilmu bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pemberian insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

- c. Bagi Penulis Lain

Sebagai informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat khususnya peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Djamroni (2016), yang berjudul: “pengaruh pemberian insentif dan profesionalisme guru terhadap kepuasan kerja guru SMP Swasta di Kota Tangerang”. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh pemberian insentif finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Sari Group.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu insentif dan profesionalisme, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu insentif finansial dan non finansial, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja.
- 2. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 60 guru/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 71 karyawan/responden.
- 3. Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
- 4. Lokasi Penelitian :** lokasi penelitian terdahulu pada SMP Swasta di Kota Tangerang, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Mekar Sari Group Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Insentif

a. Pengertian Insentif

Didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkannya dengan kepuasan kerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas dalam perusahaan atau jumlah jam kerja. Menurut Zainun (2014:39), “Pemberian insentif mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan *pay for performance* atau bayaran atas prestasi”. Insentif merupakan tambahan kompensasi atas kinerja di atas standar yang ditentukan. adanya insentif diharapkan dapat memberikan stimulan bagi karyawan sebagai faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja. Berbeda dengan upah dan gaji, pada dasarnya upah dan gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Upah dan gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan *personal*.

Pada dasarnya, setiap karyawan yang telah memberikan kinerja terbaiknya mengharapkan imbalan di samping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya. Dengan demikian, apabila organisasi dapat memberikannya, akan meningkatkan motivasi, partisipasi dan

membangun saling pengertian dan saling mempercayai antara karyawan dan atasan.

Menurut Hasibuan (2014 : 34), mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu atas prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Menurut Gibson (2013 : 165) "mengemukakan bahwa gaji variabel atau yang dikenal dengan insentif adalah kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi". Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan pada dan dikaitkan langsung dengan kinerja. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja.

Manullang (2011:77) berpendapat bahwa "suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi".

Robbins (2013 : 176) mengemukakan "Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja atau lebih tinggi dari standar standar yang telah ditetapkan".

Menurut Manullang (2011:141), "tipe insentif ada dua yaitu Finansial Insentif, yang merupakan dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi gaji yang pantas, tetapi juga termasuk didalamnya kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan soal-soal kesejahteraan yang

meliputi pemeliharaan jaminan hari tua, rekreasi, kesehatan dan lain-lain”. Non Finansial Insentif ada 2 elemen utama dari non finansial insentif, yaitu keadaan pekerjaan yang memuaskan yang meliputi tempat kerja, jam kerja, tugas dan rekan pekerjaan dan sikap pimpinan terhadap keinginan masing-masing karyawan seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan dan hubungan dengan atasan.

b. Tujuan Program Pemberian Insentif

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan, Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu.

Menurut Manullang (2011:65), “tujuan spesifik dari alternatif program insentif jangka panjang dapat mencakup” :

- 1) Memberikan pengenaan pajak yang menguntungkan bagi perusahaan.
- 2) Meminimalkan potensi negatif aliran dan pengikisan pendapatan.
- 3) Meminimalkan dampak potensial dari program insentif terhadap pendapatan perusahaan.
- 4) Menyediakan bagi eksekutif suatu alat pengakumulasi model pada tingkat pajak yang secara komperatif menguntungkan perusahaan.

c. Sistem Pemberian Insentif

Menurut Siagian (2014:77), “Sistem insentif dapat berhasil dengan baik apabila perusahaan mampu melaksanakan sifat dasar dari insentif yaitu”:

- 1) Pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dapat dihitung oleh karyawan itu sendiri.

- 2) Penghasilan yang diterima karyawan hendaknya langsung menaikkan *output* dan efisiensi.
- 3) Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin
- 4) Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati karena standar kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah sama tidak baiknya.
- 5) Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat.

Menurut Yuli (2015:69), “perancangan program insentif yang tepat sebaiknya memenuhi persyaratan sebagai berikut” :

- 1) Sederhana, yaitu aturan sistem insentif haruslah ringkas, jelas dan dapat dimengerti.
- 2) Spesifik, yaitu para karyawan perlu mengetahui secara rinci apa yang harus mereka kerjakan agar memperoleh insentif
- 3) Dapat dicapai, yaitu setiap karyawan harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu (insentif)
- 4) Dapat diukur, yaitu tujuan yang terukur merupakan landasan dimana rencana insentif dibangun dengan menggunakan indikator yang jelas.

Menurut Sulistiyani (2013:78), “agar pemberian insentif lebih efektif dan dapat bertahan lama, maka harus memiliki beberapa karakteristik di antaranya” :

- 1) Harus ada sistem imbal jasa kepada karyawan dalam bentuk finansial dan non finansial
- 2) Pemberian insentif harus transparan, adil dan konsisten
- 3) Harus ada pemberian motivasi secara terus menerus agar karyawan mencapai target yang ditetapkan.

- 4) Selalu memberikan evaluasi terhadap tenaga kerja mengenai hasil pencapaian kinerja mereka.
- 5) Melibatkan tenaga kerja dalam setiap perencanaan sehingga mereka mengetahui apa yang harus dikerjakan

Menurut Yusuf (2015:40), “beberapa macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan antara lain” :

- 1) Dorongan material uang atau barang
- 2) Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan, prestise (wibawa) dan kekuasaan perseorangan.
- 3) Syarat-syarat pekerjaan yang diinginkan bersih, lingkungan yang tenang atau ruangan kantor yang tersendiri.
- 4) Kebanggaan akan pekerjaannya, jasa untuk keluarga dan patriotisme atau perasaan keagamaan.
- 5) Kesenangan perseorangan dan kepuasan dalam hubungan-hubungan sosial dan organisasi
- 6) Persesuaian dengan kebiasaan praktek dan sikap serta dapat menerima aturan-aturan dan pola tingkah laku dari perusahaan.
- 7) Perasaan turut serta dalam kejadian atau peristiwa yang penting dalam perusahaan.

2. Insentif Finansial

Menurut Hasibuan (2014:42), “Insentif finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang (materi)”. Insentif finansial ini bernilai ekonomis sehingga dapat

meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya. Menurut Hasibuan (2014:32), “Insentif finansial adalah suatu imbalan atas pengorbanan yang telah dilakukan oleh pekerja atau karyawan yang dapat berupa gaji, bonus, komisi, *profit sharing* serta fasilitas-fasilitas yang bisa dirasakan langsung oleh para karyawan itu sendiri”. Elemen dari insentif finansial didominasi secara mayoritas dengan uang. Uang memiliki peran yang sangat penting bagi manusia yang harus dipenuhi oleh individu. Dalam hal ini uang bukan hanya digunakan untuk membeli sesuatu, tetapi uang juga bisa digunakan sebagai cara mengungkapkan penghargaan secara nyata atas prestasi seseorang sehingga dapat meningkatkan rasa kebanggaan diri dan juga mendapatkan kebanggaan dari orang lain. Insentif finansial terdiri dari:

a. Bonus

Uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan.

b. Komisi

Merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik.

c. Profit Sharing

Dalam hal ini pembayaran dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran sebagian besar dari laba bersih yang disetor sebuah dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.

d. Kompensasi yang ditangguhkan

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktural. Pensiunan

mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagian setelah dia tidak bekerja lai, sedangkan pembayaran kontraktural adalah pelaksanaan perjanjian antara majikan dan pegawai dimana selesai masa kerja dibayarkan sejumlah uang tertentu selama masa kerja tertentu.

3. Insentif Non Finansial

Menurut Hasibuan (2014:78), “Insentif non finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya seperti piagam, piala atau medali”. Insentif non finansial meliputi kepuasan yang diterima individu dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau lingkungan fisik tempat individu tersebut bekerja. Insentif non finansial terdiri dari:

- a. Pemberian tanda jasa
- b. Ucapan terima kasih
- c. Promosi jabatan
- d. Fasilitas
- e. Hubungan dengan atasan

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagaimana diungkapkan oleh Kreitner (2015:271) adalah “efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal”. Seseorang dapat

relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Menurut Manullang (2011:53) “kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang”. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Gibson (2013:178) menyebutkan “kepuasan kerja adalah sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan”. Menurut Samsudin (2013:32), “kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya”.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gibson (2013:179), “banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja yaitu” :

1) Ciri-ciri instrinsik pekerjaan

Menurut Gibson (2013:180), “ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas”. Ada satu unsur yang dapat dijumpai pada ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan diatas, yaitu tingkat tantangan mental. Konsep tantangan yang sesuai merupakan konsep yang penting. Pekerjaan yang menuntut kecakapan lebih tinggi daripada yang dimiliki tenaga kerja, atau tuntutan pribadi tidak dapat dipenuhi tenaga kerja akan menimbulkan frustrasi dan akhirnya ketidakpuasan kerja.

2) Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*Equitable reward*)

Menurut Gibson (2013:181) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan”.

3) Penyeliaan

Menurut Gibson (2013:182), “memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan”. Ada dua jenis hubungan atasan bawahan ; pertama, hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana

penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai yang menantang serta dianggap penting bagi tenaga kerja. Kedua, hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

4) Rekan-rekan sejawat yang menunjang

Menurut Gibson (2013:183), “di dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka”.

5) Kondisi kerja yang menunjang

Menurut Gibson (2013:184), “kondisi kerja harus memperhatikan prinsip-prinsip organisasi dalam kondisi kerja seperti kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja”.

Menurut Kreitner (2015:273), “banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu”:

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- 2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu

istirahat, perlengkapan kerja, keadaan karyawan, umur, dan sebagainya.

- 4) Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

c. Komponen Kepuasan Kerja

Menurut Manullang (2011:55) “komponen yang menentukan kepuasan kerja adalah”:

- 1) Kerja yang secara mental menantang akan membuat karyawan lebih menyukai pekerjaan yang dapat memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka.
- 2) Ganjaran yang pantas, dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan sesuai dengan harapan mereka.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung mempunyai arti karyawan yang peduli dengan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan yang baik.
- 4) Rekan kerja yang mendukung apabila karyawan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi dalam pekerjaannya. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.
- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya karyawan dengan tipe kepribadian *kongruen* (sama atau sebangun) dengan

pekerjaan yang mereka pilih seharusnya akan menemukan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Gibson (2013:179), “menyatakan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut”:

- 1) Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, hal itu terjadi bila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
- 2) Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

Menurut Kreitner (2015:273), “indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut”:

- 1) Kepuasan terhadap gaji, adanya sejumlah gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan merata dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.
- 2) Kepuasan terhadap supervisi, bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator imbalan di dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi dan kepuasan terhadap rekan kerja.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Djamroni (2016)	Pengaruh pemberian insentif dan profesionalisme guru terhadap kepuasan kerja guru SMP Swasta di Kota Tangerang.	Pemberian Insentif (X ₁) Profesionalisme (X ₂) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Adisaksana (2015)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Di Kantor Cabang Malang Martadinata).	Pelatihan kerja (X ₁) Insentif (X ₂) Kepuasan Kerja (Y ₁) Komitmen Organisasional (Y ₂)	Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Lantara (2016)	Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tiara Cipta Nirwana.	Insentif Finansial (X ₁) Insentif Non Finansial (X ₂) Lingkungan Kerja (X ₃) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sumber : Diolah Penulis 2018

C. Kerangka Konseptual

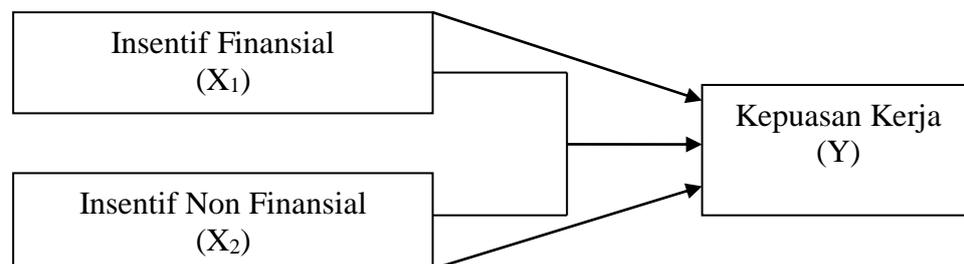
Menurut Erbas (2012:82), “Insentif finansial merupakan suatu hal yang sangat perlu diperhatikan bagi lembaga-lembaga strategis untuk menentukan sampai sejauh mana insentif ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan”.

Menurut Yazid (2013:45), “Istilah insentif pada umumnya digunakan untuk merencanakan pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standar kepuasan kerja karyawan atau profitabilitas organisasi”. Menurut Stone (2010:22), “Insentif finansial merupakan inti dari keyakinan akan kebutuhan keuangan yang dapat mempengaruhi nilai-nilai keuangan yang mampu mempengaruhi kebahagiaan karyawan”. Menurut Nsour (2012:56), “Insentif finansial berarti jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun dalam bentuk pembayaran bulanan yang termasuk seluruh penghasilan tambahan bagi individu, uang dianggap bentuk dari insentif yang dapat dirasakan hasilnya oleh individu itu sendiri (karyawan) atas jerih payahnya dalam bekerja”. Manullang (2011:150) “memaparkan beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan tingkat insentif karyawan adalah bonus, gaji dan profit sharing”.

Menurut Rivai (2014:768), “Insentif non finansial yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerja”. Menurut Nsour (2012:56), “Insentif non finansial dapat didefinisikan berupa *job enrichment*, liburan, posisi kerja yang tepat, partisipasi dalam pengambilan keputusan, promosi, rasa memiliki, stabilitas, keamanan, kepercayaan dalam tujuan organisasi”. Menurut Peterson (2016:77) “Insentif non finansial dalam sistem organisasi yang paling erat kaitannya dengan pengakuan kerja dari karyawan, meskipun insentif non finansial secara konseptual terkait dengan pengakuan sosial karyawan yang sangat memiliki makna cukup tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan”. Jadi dapat dinyatakan insentif non finansial merupakan alat atau suatu cara yang dilakukan perusahaan

dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawannya melalui hiburan dan bentuk-bentuk penghargaan lainnya. Selvia (2012:41) “insentif non finansial dapat berupa keadaan kerja yang memuaskan yaitu promosi jabatan, fasilitas dan hubungan dengan atasan”.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka model kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2018

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, landasan teori, dan rumusan masalah maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian berikut ini :

1. Pemberian insentif finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Sari Group.
2. Pemberian insentif non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Sari Group.
3. Pemberian insentif finansial dan insentif non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Sari Group.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Soewadji (2014:35), “jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yakni penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih untuk melihat pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mekar Sari Group Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Oktober 2018 sampai dengan Januari 2019, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan												
		Oktober 2018			November 2018			Desember 2018			Januari 2019			
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■												
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■								
3	Seminar Proposal					■								
4	Perbaikan Acc Proposal						■	■						
5	Pengolahan Data							■	■	■				
6	Penyusunan Skripsi										■	■	■	
7	Bimbingan Skripsi											■	■	
8	Meja Hijau												■	

Sumber: Penulis (2018)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama insentif finansial (X_1), variabel bebas kedua insentif non finansial (X_2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Insentif Finansial (X_1)	Daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang (materi). (Hasibuan, 2014).	1. Bonus. 2. Komisi 3. Profit Sharing 4. Kompensasi yang ditangguhkan	Skala likert
Insentif Non Finansial (X_2)	Daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya seperti piagam, piala atau medali. (Hasibuan, 2014).	1. Pemberian tanda jasa 2. Ucapan terima kasih 3. Promosi jabatan 4. Fasilitas 5. Hubungan dengan atasan	Skala likert
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang. (Manullang, 2011:53).	1. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri. 2. Kesempatan promosi. 3. Kepuasan terhadap rekan kerja.	Skala likert

Sumber: Penulis (2018)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:66), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mekar Sari Group sebanyak 71 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:67) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh”. Menurut Sugiyono (2014:68), “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel bila jumlah populasi tersebut relatif kecil atau kurang dari 100 orang”. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 71 karyawan.

3. Jenis Data

Jenis data di dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang dipilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan cara memberikan kuesioner dan melakukan wawancara. Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh peneliti secara melalui media perantara.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah responden atau karyawan PT. Mekar Sari Group.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan

yang bersifat lisan maupun tulisan. Dalam memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan yang diperlukan penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini, kuesioner akan disebarakan kepada karyawan PT. Mekar Sari Group.

2. Wawancara (*Interview*)

Metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian. maka wawancara akan dilakukan kepada karyawan PT. Mekar Sari Group.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:182), “Uji Validitas merupakan kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti”. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu

yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid. Kriteria dalam menggunakan validitas kuesioner adalah sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2014:109), “Uji Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrument penelitian”. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisisioner. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach’s alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Menurut Situmorang (2014:114), “Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi

pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*". Jika hasil regresi telah memenuhi asumsi-asumsi regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*). BLUE adalah asumsi yang dikembangkan oleh *Gauss Markov Theorem*. Sebelum melakukan analisis regresi, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Situmorang (2014:115), "Uji normalitas, bertujuan untuk mengetahui suatu distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan". Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Pendekatan Grafik dan Pendekatan Kolmogorov Smirnov. Dengan menggunakan tingkat Signifikan 5 % (0,05) maka, jika nilai Asymp Sig (2-tailed), diatas nilai signifikan 5 % (0,05) artinya Variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui dalam sebuah model regresi ada tidaknya gejala korelasi antar variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Menurut Situmorang (2014:115), "Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF $<$

10, maka tidak terjadi multikolinearitas”. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan :

Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinearitas.

Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu yaitu variabel-variabel lain yang terlibat akan tetapi tidak termuat di dalam model sehingga residu adalah variabel tidak diketahui sehingga di asumsikan bersifat acak. Karena diasumsikan acak, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi. Menurut Ghozali (2013:111), “uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain”. Jika varian sama dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas, sedangkan jika varian tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot yang disajikan, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebut baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi

heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan konsumen berdasarkan masukan variabel independennya. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2013:113) “adalah sebagai berikut”:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar dibawah angka 0 dan y, maka tidak heterokedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Situmorang (2014:116) “digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (insentif finansial dan insentif non finansial) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja)”, dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Insentif Finansial (*Independent Variabel*)

X₂ = Insentif Non Finansial (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Situmorang (2014:117), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat”. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Situmorang (2014:117), “Uji parsial dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, dimana uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05\%$ ”. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Situmorang (2014:118), “koefisien determinan (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)”. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinan (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	32	45.1	45.1	45.1
Perempuan	39	54.9	54.9	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Mekar Sari Group yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 54.9% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	37	52.1	52.1	52.1
31-40 Tahun	20	28.2	28.2	80.3
41-50 Tahun	14	19.7	19.7	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Mekar Sari Group yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 52.1% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	14	19.7	19.7	19.7
S1	35	49.3	49.3	69.0
S2	6	8.5	8.5	77.5
SMA	16	22.5	22.5	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Mekar Sari Group yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 49.3% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-2 Tahun	7	9.9	9.9	9.9
2-3 Tahun	47	66.2	66.2	76.1
4-5 Tahun	17	23.9	23.9	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Mekar Sari Group yang menjadi responden memiliki masa kerja 2-3 tahun yaitu sebanyak 47 orang atau sebesar 66.2% dari total responden.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu insentif finansial dan insentif non finansial, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 71 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Insentif Finansial)

Tabel 4.5
Bonus yang diberikan kepada saya sesuai dengan tugas yang dilaksanakan.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	5.6	5.6	5.6
Ragu-Ragu	29	40.8	40.8	46.5
Setuju	34	47.9	47.9	94.4
Sangat Setuju	4	5.6	5.6	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.6%), setuju sebanyak 34 orang (47.9%), ragu-ragu sebanyak 29 orang (40.8%) dan sebanyak 4 orang (5.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (47.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa bonus yang diberikan kepada saya sesuai dengan tugas yang dilaksanakan.

Tabel 4.6
Ketika saya melakukan/menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka saya akan menerima komisi yang pantas.

Pernyataan X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	11.3	11.3	11.3
	Ragu-Ragu	27	38.0	38.0	49.3
	Setuju	32	45.1	45.1	94.4
	Sangat Setuju	4	5.6	5.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.6%), setuju sebanyak 32 orang (45.1%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (38.0%) dan sebanyak 8 orang (11.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (45.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa ketika saya melakukan/menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka saya akan menerima komisi yang pantas.

Tabel 4.7
Komisi hanya akan diberikan kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Pernyataan X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	21.1	21.1	21.1
	Ragu-Ragu	39	54.9	54.9	76.1
	Setuju	17	23.9	23.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (23.9%), ragu-ragu sebanyak 39 orang (54.9%) dan sebanyak 15 orang (21.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 39 orang

(54.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa komisi hanya akan diberikan kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.8
Pembagian laba yang saya terima atas laba bersih yang diperoleh perusahaan sudah dirasa cukup.

Pernyataan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	15.5	15.5	15.5
	Ragu-Ragu	23	32.4	32.4	47.9
	Setuju	33	46.5	46.5	94.4
	Sangat Setuju	4	5.6	5.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.6%), setuju sebanyak 33 orang (46.5%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (32.4%) dan sebanyak 11 orang (15.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pembagian laba yang saya terima atas laba bersih yang diperoleh perusahaan sudah dirasa cukup.

Tabel 4.9
Adanya biaya pensiun ketika masa kerja saya telah selesai.

Pernyataan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	11.3	11.3	11.3
	Ragu-Ragu	33	46.5	46.5	57.7
	Setuju	23	32.4	32.4	90.1
	Sangat Setuju	7	9.9	9.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (9.9%), setuju sebanyak 23 orang (32.4%), ragu-ragu

sebanyak 33 orang (45.5%) dan sebanyak 8 orang (11.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 33 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa adanya biaya pensiun ketika masa kerja saya telah selesai.

Tabel 4.10
Insentif yang saya peroleh sesuai dengan tingkat risiko dalam melaksanakan pekerjaan.
Pernyataan X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	21.1	21.1	21.1
	Ragu-Ragu	25	35.2	35.2	56.3
	Setuju	30	42.3	42.3	98.6
	Sangat Setuju	1	1.4	1.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.4%), setuju sebanyak 30 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (35.2%) dan sebanyak 15 orang (21.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa insentif yang saya peroleh sesuai dengan tingkat risiko dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.11
Perhitungan uang insentif yang diberikan sangat mudah saya pahami.
Pernyataan X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	21.1	21.1	21.1
	Ragu-Ragu	24	33.8	33.8	54.9
	Setuju	30	42.3	42.3	97.2
	Sangat Setuju	2	2.8	2.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.8%), setuju sebanyak 30 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (33.8%) dan sebanyak 15 orang (21.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perhitungan uang insentif yang diberikan sangat mudah saya pahami.

Tabel 4.12
Insentif yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan saya.
Pernyataan X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	15.5	15.5	15.5
Ragu-Ragu	24	33.8	33.8	49.3
Setuju	28	39.4	39.4	88.7
Sangat Setuju	8	11.3	11.3	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (11.3%), setuju sebanyak 28 orang (39.4%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (33.8%) dan sebanyak 11 orang (15.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (39.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa insentif yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan saya.

Tabel 4.13
Pembagian uang insentif yang dilakukan kepada saya selalu tetap waktu.
Pernyataan X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	15.5	15.5	15.5
	Ragu-Ragu	21	29.6	29.6	45.1
	Setuju	32	45.1	45.1	90.1
	Sangat Setuju	7	9.9	9.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (9.9%), setuju sebanyak 32 orang (45.1%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (29.6%) dan sebanyak 11 orang (15.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (45.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pembagian uang insentif yang dilakukan kepada saya selalu tetap waktu.

b. Variabel X₂ (Insentif Non Finansial)

Tabel 4.14
Pemberian penghargaan kepada karyawan telah sesuai dengan prestasi kerja.
Pernyataan X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	21.1	21.1	21.1
	Ragu-Ragu	36	50.7	50.7	71.8
	Setuju	19	26.8	26.8	98.6
	Sangat Setuju	1	1.4	1.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.4%), setuju sebanyak 19 orang (26.8%), ragu-ragu

sebanyak 36 orang (50.7%) dan sebanyak 15 orang (21.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 36 orang (50.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pemberian penghargaan kepada karyawan telah sesuai dengan prestasi kerja.

Tabel 4.15
Pemberian penghargaan bermanfaat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
Pernyataan X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	5.6	5.6	5.6
	Tidak Setuju	6	8.5	8.5	14.1
	Ragu-Ragu	7	9.9	9.9	23.9
	Setuju	12	16.9	16.9	40.8
	Sangat Setuju	42	59.2	59.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 orang (59.2%), setuju sebanyak 12 orang (16.9%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (9.9%), tidak setuju sebanyak 6 orang (8.5%) dan sebanyak 4 orang (5.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 orang (59.2%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa pemberian penghargaan bermanfaat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.16
Ketika saya melakukan pekerjaan secara baik maka atasan perusahaan akan memberikan pujian baik secara lisan ataupun tulisan untuk meningkatkan semangat kerja.
Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	13	18.3	18.3	18.3
	Tidak Setuju	11	15.5	15.5	33.8
	Ragu-Ragu	8	11.3	11.3	45.1
	Setuju	9	12.7	12.7	57.7
	Sangat Setuju	30	42.3	42.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (42.3%), setuju sebanyak 9 orang (12.7%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (11.3%), tidak setuju sebanyak 11 orang (15.5%) dan sebanyak 13 orang (18.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa ketika saya melakukan pekerjaan secara baik maka atasan perusahaan akan memberikan pujian baik secara lisan ataupun tulisan untuk meningkatkan semangat kerja.

Tabel 4.17
Kemungkinan promosi jabatan dapat saya terima ketika saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik diatas standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	9.9	9.9	9.9
	Tidak Setuju	5	7.0	7.0	16.9
	Ragu-Ragu	11	15.5	15.5	32.4
	Setuju	15	21.1	21.1	53.5
	Sangat Setuju	33	46.5	46.5	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (46.5%), setuju sebanyak 15 orang (21.1%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (15.5%), tidak setuju sebanyak 5 orang (7.0%) dan sebanyak 7 orang (9.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa kemungkinan promosi jabatan dapat saya terima ketika saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik diatas standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.18
Pemberian promosi jabatan suda berlaku untuk seluruh karyawan.
Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Tidak Setuju	4	5.6	5.6	7.0
Ragu-Ragu	8	11.3	11.3	18.3
Setuju	37	52.1	52.1	70.4
Sangat Setuju	21	29.6	29.6	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (29.6%), setuju sebanyak 37 orang (52.1%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (11.3%), tidak setuju sebanyak 4 orang (5.6%) dan sebanyak 1 orang (1.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (52.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemberian promosi jabatan suda berlaku untuk seluruh karyawan.

Tabel 4.19
Promosi yang diberikan kepada Bapak/Ibu diberikan atas dasar loyalitas.
Pernyataan X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	19	26.8	26.8	26.8
	Ragu-Ragu	4	5.6	5.6	32.4
	Setuju	15	21.1	21.1	53.5
	Sangat Setuju	33	46.5	46.5	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (46.5%), setuju sebanyak 15 orang (21.1%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (5.6%) dan sebanyak 19 orang (26.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa promosi yang diberikan kepada Bapak/Ibu diberikan atas dasar loyalitas.

Tabel 4.20
Pengalaman yang Bapak/Ibu miliki sudah sesuai dengan persyaratan
promosi perusahaan.
Pernyataan X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	22.5	22.5	22.5
	Ragu-Ragu	34	47.9	47.9	70.4
	Setuju	18	25.4	25.4	95.8
	Sangat Setuju	3	4.2	4.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.2%), setuju sebanyak 18 orang (25.4%), ragu-ragu sebanyak 34 orang (47.9%) dan sebanyak 16 orang (22.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 34 orang (47.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pengalaman yang Bapak/Ibu miliki sudah sesuai dengan persyaratan promosi perusahaan.

Tabel 4.21
Lamanya bekerja dapat dijadikan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan.
Pernyataan X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	15.5	15.5	15.5
Ragu-Ragu	23	32.4	32.4	47.9
Setuju	31	43.7	43.7	91.5
Sangat Setuju	6	8.5	8.5	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (8.5%), setuju sebanyak 31 orang (43.7%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (32.4%) dan sebanyak 11 orang (15.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (43.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa lamanya bekerja dapat dijadikan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan.

Tabel 4.22
Pengalaman kerja yang baik merupakan salah satu bahan perhatian perusahaan.
Pernyataan X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	18.3	18.3	18.3
Ragu-Ragu	25	35.2	35.2	53.5
Setuju	32	45.1	45.1	98.6
Sangat Setuju	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.4%), setuju sebanyak 32 orang (45.1%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (35.2%) dan sebanyak 13 orang (18.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (45.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pengalaman kerja yang baik merupakan salah satu bahan perhatian perusahaan.

Tabel 4.23
Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan dapat membantu saya daam melaksanakan pekerjaan dan meningkatkan semangat dalam bekerja.
Pernyataan X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	23.9	23.9	23.9
	Ragu-Ragu	25	35.2	35.2	59.2
	Setuju	21	29.6	29.6	88.7
	Sangat Setuju	8	11.3	11.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (11.3%), setuju sebanyak 21 orang (29.6%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (35.2%) dan sebanyak 17 orang (23.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 25 orang (35.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa fasilitas kerja yang diberikan perusahaan dapat membantu saya daam melaksanakan pekerjaan dan meningkatkan semangat dalam bekerja.

Tabel 4.24
Hubungan yang harmonis dengan atasan selalu saya rasakan dalam bekerja.
Pernyataan X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	21.1	21.1	21.1
	Ragu-Ragu	25	35.2	35.2	56.3
	Setuju	28	39.4	39.4	95.8
	Sangat Setuju	3	4.2	4.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.2%), setuju sebanyak 28 orang (39.4%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (35.2%) dan sebanyak 15 orang (21.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (39.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa hubungan yang harmonis dengan atasan selalu saya rasakan dalam bekerja.

Tabel 4.25
Suasana kerja yang kondusif membuat saya nyaman dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan.
Pernyataan X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	15.5	15.5	15.5
	Ragu-Ragu	21	29.6	29.6	45.1
	Setuju	31	43.7	43.7	88.7
	Sangat Setuju	8	11.3	11.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (11.3%), setuju sebanyak 31 orang (43.7%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (29.6%) dan sebanyak 11 orang (15.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 31 orang (43.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa suasana kerja yang kondusif membuat saya nyaman dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan.

d. Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Tabel 4.26
Saya selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	15.5	15.5	15.5
Ragu-Ragu	23	32.4	32.4	47.9
Setuju	32	45.1	45.1	93.0
Sangat Setuju	5	7.0	7.0	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.0%), setuju sebanyak 32 orang (45.1%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (32.4%) dan sebanyak 11 orang (15.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (45.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.27
Saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Tidak Setuju	16	22.5	22.5	23.9
Ragu-Ragu	29	40.8	40.8	64.8
Setuju	22	31.0	31.0	95.8
Sangat Setuju	3	4.2	4.2	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.2%), setuju sebanyak 22 orang (31.0%), ragu-ragu sebanyak 29 orang (40.8%), tidak setuju sebanyak 16 orang (22.5%) dan sebanyak 1 orang (1.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 29 orang (40.8%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan ragu-ragu bahwa saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Tabel 4.28
Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	11.3	11.3	11.3
Ragu-Ragu	25	35.2	35.2	46.5
Setuju	34	47.9	47.9	94.4
Sangat Setuju	4	5.6	5.6	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.6%), setuju sebanyak 34 orang (47.9%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (35.2%) dan sebanyak 8 orang (11.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (47.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.29
Saya diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja.
Pernyataan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	23.9	23.9	23.9
	Ragu-Ragu	23	32.4	32.4	56.3
	Setuju	27	38.0	38.0	94.4
	Sangat Setuju	4	5.6	5.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.6%), setuju sebanyak 27 orang (38.0%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (32.4%) dan sebanyak 17 orang (23.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (38.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja.

Tabel 4.30
Saya memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.
Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	21.1	21.1	21.1
	Ragu-Ragu	22	31.0	31.0	52.1
	Setuju	26	36.6	36.6	88.7
	Sangat Setuju	8	11.3	11.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (11.3%), setuju sebanyak 26 orang (36.6%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (31.0%) dan sebanyak 15 orang (21.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (36.6%). Jadi dapat disimpulkan responden

setuju bahwa saya memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.

Tabel 4.31
Saya bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan saya.
Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	15.5	15.5	15.5
Ragu-Ragu	32	45.1	45.1	60.6
Setuju	25	35.2	35.2	95.8
Sangat Setuju	3	4.2	4.2	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.2%), setuju sebanyak 25 orang (35.2%), ragu-ragu sebanyak 32 orang (45.1%) dan sebanyak 11 orang (15.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 32 orang (45.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan saya.

Tabel 4.32
Saya berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	15.5	15.5	15.5
Ragu-Ragu	23	32.4	32.4	47.9
Setuju	32	45.1	45.1	93.0
Sangat Setuju	5	7.0	7.0	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.0%), setuju sebanyak 32 orang (45.1%), ragu-ragu

sebanyak 23 orang (32.4%) dan sebanyak 11 orang (15.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (45.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Tabel 4.33
Saya melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.
Pernyataan Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	19.7	19.7	19.7
	Ragu-Ragu	18	25.4	25.4	45.1
	Setuju	32	45.1	45.1	90.1
	Sangat Setuju	7	9.9	9.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (9.9%), setuju sebanyak 32 orang (45.1%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (25.4%) dan sebanyak 14 orang (19.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (45.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.

Tabel 4.34 Saya mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja.
Pernyataan Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	15.5	15.5	15.5
	Ragu-Ragu	27	38.0	38.0	53.5
	Setuju	30	42.3	42.3	95.8
	Sangat Setuju	3	4.2	4.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.2%), setuju sebanyak 30 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (38.0%) dan sebanyak 11 orang (15.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Tabel 4.35
Uji Validitas (X₁) Insentif Finansial
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	26.7746	17.120	.326	.790
Pernyataan X1.2	26.8592	15.523	.553	.762
Pernyataan X1.3	27.2817	16.948	.372	.785
Pernyataan X1.4	26.8873	15.816	.456	.775
Pernyataan X1.5	26.9014	15.490	.512	.767
Pernyataan X1.6	27.0704	15.866	.465	.773
Pernyataan X1.7	27.0423	15.641	.481	.771
Pernyataan X1.8	26.8451	14.390	.634	.748
Pernyataan X1.9	26.8169	15.295	.498	.769

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Dari tabel 4.35 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel insentif finansial dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.36
Uji Validitas (X₂) Insentif Non Finansial
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	39.2958	38.297	.401	.736
Pernyataan X2.2	38.2254	34.206	.465	.725
Pernyataan X2.3	38.9296	33.724	.336	.752
Pernyataan X2.4	38.5070	35.654	.313	.748
Pernyataan X2.5	38.3521	37.031	.437	.731
Pernyataan X2.6	38.5070	33.568	.498	.720
Pernyataan X2.7	39.2676	37.827	.405	.735
Pernyataan X2.8	38.9296	37.952	.357	.739
Pernyataan X2.9	39.0845	38.764	.318	.743
Pernyataan X2.10	39.0986	37.090	.382	.736
Pernyataan X2.11	39.1127	37.759	.385	.736
Pernyataan X2.12	38.8732	35.998	.530	.721

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Dari tabel 4.36 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (duabelas) butir pertanyaan pada variabel insentif non finansial dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.37
Uji Validitas (Y) Kepuasan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	26.7746	20.348	.799	.815
Pernyataan Y.2	27.0704	22.009	.535	.842
Pernyataan Y.3	26.7324	21.485	.703	.827
Pernyataan Y.4	26.9577	22.155	.497	.847
Pernyataan Y.5	26.8310	21.514	.535	.843
Pernyataan Y.6	26.9296	21.724	.660	.831
Pernyataan Y.7	26.7746	20.348	.799	.815
Pernyataan Y.8	26.7606	23.442	.316	.866
Pernyataan Y.9	26.8592	23.294	.415	.853

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Dari tabel 4.37 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor

setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.38
Uji Reliabilitas (X_1) Insentif Finansial
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Dari tabel 4.38 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,792 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel insentif finansial adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.39
Uji Reliabilitas (X₂) Insentif Non Finansial
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Dari tabel 4.39 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,752 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel insentif non finansial adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.40
Uji Reliabilitas (Y) Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Dari tabel 4.40 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,854 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

4. Statistik Deskriptif

Setelah data yang digunakan terkumpul, maka langkah selanjutnya ialah menganalisis dan melakukan evaluasi terhadap data tersebut. Sebelum di analisis dan dievaluasi data terlebih dahulu diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) Versi 16.0 yang kemudian hasil *output* tersebut akan dievaluasi untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.41
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	30.2113	5.20691	71
Insentif Finansial	30.3099	4.41294	71
Insentif Non Finansial	42.3803	6.51672	71

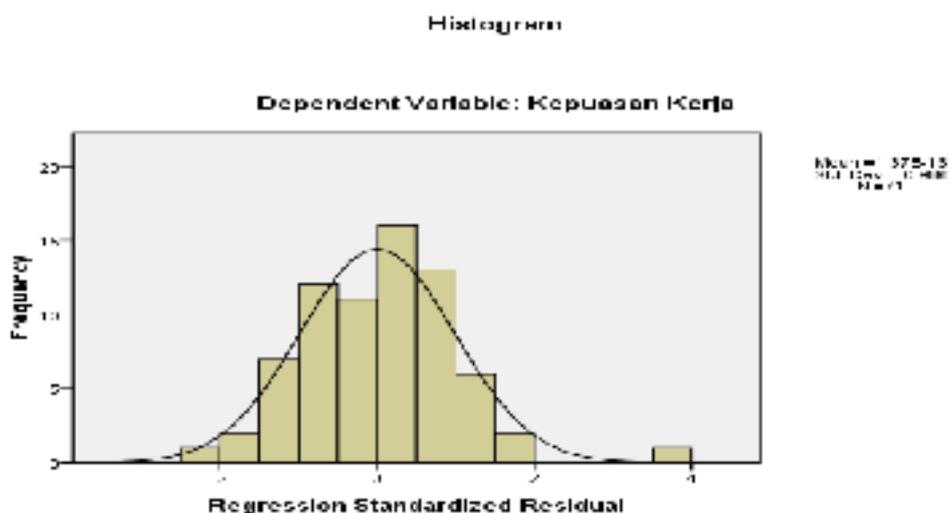
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.41 di atas diketahui nilai rata-rata dari variabel kepuasan kerja ialah 30,2113 dengan standar deviasinya adalah 5,20691, untuk variabel insentif finansial nilai rata-ratanya ialah 30,3099 dengan standar deviasinya adalah 4,41294, untuk variabel insentif non finansial nilai rata-ratanya ialah 42,3803 dengan standar deviasinya adalah 6,51672, dengan jumlah data sebanyak 71 data.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

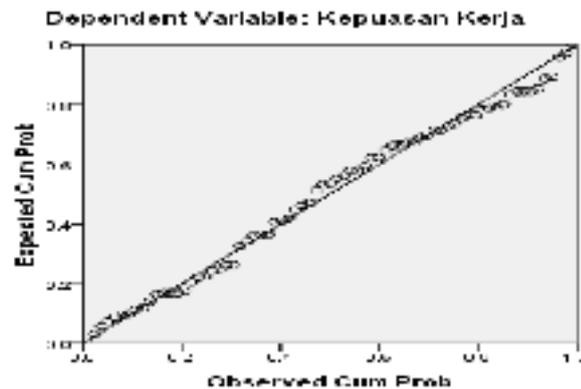


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kepuasan kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig (2-tailed) > taraf\ nyata (\alpha = 0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.42
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.90220153
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.611
Asymp. Sig. (2-tailed)		.850
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Pada tabel 4.42 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,850 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,850 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.43
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.646	2.481	.260	.795		
	Insentif Finansial	.320	.153	2.090	.040	.272	3.677
	Insentif Non Finansial	.469	.104	4.529	.000	.272	3.677

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.43 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah insentif finansial $3,677 < 10$ dan insentif non finansial $3,677 < 10$, serta nilai *Tolerance* insentif finansial $0,272 > 0,10$ dan insentif non finansial $0,272 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.44
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.646	2.481	.260	.795		
	Insentif Finansial	.320	.153	2.090	.040	.272	3.677
	Insentif Non Finansial	.469	.104	4.529	.000	.272	3.677

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.44 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 0,646 + 0,320 X_1 + 0,469 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,646.
- b. Jika terjadi peningkatan insentif finansial sebesar 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,320.
- c. Jika terjadi peningkatan insentif non finansial sebesar 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,469.

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.45
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1308.237	2	654.118	75.442	.000^a
	Residual	589.594	68	8.671		
	Total	1897.831	70			

a. Predictors: (Constant), Insentif Non Finansial, Insentif Finansial

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.45 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 75,442 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,13 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini insentif finansial dan

insentif non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.46
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.646	2.481	.260	.795		
	Insentif Finansial	.320	.153	2.090	.040	.272	3.677
	Insentif Non Finansial	.469	.104	4.529	.000	.272	3.677

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.46 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh insentif finansial terhadap kepuasan kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,090 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,667 dan signifikan sebesar 0,040, sehingga $t_{hitung} 2,090 > t_{tabel} 1,667$ dan signifikan $0,040 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kepemimpinan insentif finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

2) Pengaruh insentif non finansial terhadap kepuasan kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 4,529 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,667 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,529 > t_{tabel} 1,667$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan insentif non finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.47
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.680	2.94457

a. Predictors: (Constant), Insentif Non Finansial, Insentif Finansial

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.47 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,680 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 68,0% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh insentif finansial dan insentif non finansial. Sedangkan sisanya $100\% - 68,0\% = 32,0\%$ dijelaskan oleh

faktor lain atau variabel diluar model, seperti motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,320 dan signifikan sebesar $0,040 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Sari Group. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lantara (2016), yang menunjukkan bahwa insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini menyatakan bahwa insentif finansial merupakan suatu hal yang sangat perlu diperhatikan bagi lembaga-lembaga strategis untuk menentukan sampai sejauh mana insentif ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan". Menurut Yazid (2013:45), "Istilah insentif pada umumnya digunakan untuk merencanakan pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standar kepuasan kerja karyawan atau profitabilitas organisasi". Menurut Stone (2010:22), "Insentif finansial merupakan inti dari keyakinan akan kebutuhan keuangan yang dapat mempengaruhi nilai-nilai keuangan yang mampu mempengaruhi kebahagiaan karyawan". Menurut Nsour (2012:56), "Insentif finansial berarti jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun dalam bentuk pembayaran bulanan yang termasuk seluruh penghasilan tambahan bagi individu, uang dianggap bentuk dari insentif yang dapat dirasakan hasilnya oleh individu itu sendiri (karyawan) atas jerih

payahnya dalam bekerja”. Manullang (2011:150) “memaparkan beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan tingkat insentif karyawan adalah bonus, gaji dan profit sharing”.

2. Pengaruh Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,469 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa insentif non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Sari Group. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lantara (2016), yang menunjukkan bahwa insentif non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini menyatakan bahwa insentif non finansial yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan kepuasan kerja”. Menurut Peterson (2016:77) “Insentif non finansial dalam sistem organisasi yang paling erat kaitannya dengan pengakuan kerja dari karyawan, meskipun insentif non finansial secara konseptual terkait dengan pengakuan sosial karyawan yang sangat memiliki makna cukup tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan”. Jadi dapat dinyatakan insentif non finansial merupakan alat atau suatu cara yang dilakukan perusahaan dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawannya melalui hiburan dan bentuk-bentuk penghargaan lainnya. Selvia (2012:41) “insentif non finansial dapat berupa keadaan kerja yang memuaskan yaitu promosi jabatan, fasilitas dan hubungan dengan atasan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pemberian insentif finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Sari Group, dimana $t_{hitung} 2,090 > t_{tabel} 1,667$ dan signifikan $0,040 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Pemberian insentif non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Sari Group, dimana $t_{hitung} 4,529 > t_{tabel} 1,667$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
3. Pemberian insentif finansial dan insentif non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Sari Group, dimana $F_{hitung} 75,442 > F_{tabel}$ sebesar 3,13 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Perusahaan sebaiknya memberikan gaji dan tunjangan-tunjangan yang sebanding dengan tugas yang diberikan perusahaan serta jabatan masing-

masing karyawan agar perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Perusahaan sebaiknya memperhatikan kebutuhan karyawan dalam hal mendapat pengakuan baik dari atasan maupun sesama rekan kerja atas prestasi kerja dalam bentuk penghargaan.
3. Perusahaan harus memberikan promosi atas dasar prestasi kerja karyawan agar dapat selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi dan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Asih, S. (2018). PENGARUH KONTRIBUSI PAJAK DAERAH, PENDAPATAN ASLI DAERAH, RETRIBUSI DAERAH DAN BAGI HASIL PAJAK TERHADAP BELANJA DAERAH DENGAN PERTUMBUHAN EKONOMI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PEMERINTAH KABUPATEN DAN KOTA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). "The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)". *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.
- Aspan, H., F. Milanie, and M. Khaddafi. (2015). "SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, pp. 385-397.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. ISBN 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, A.K. Sari. (2016). "The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College)". *Prosiding International Conference on Education for Economics, Business, and Finance (ICEEBF) 2016 Universitas Negeri Malang*, ISSN (Print) 2540-8372 ISSN (Online) 2540-7481, pp. 248-259.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City". *Prosiding International Conference on Economics, Education Business and Accounting (ICEEBA) 2016 Universitas Negeri Semarang*, pp. 513-526.
- Aspan, H. (2013). *Ekonomi dan Bisnis Internasional: Kajian Kebijakan Perdagangan Luar Negeri Indonesia Dalam Menghadapi Pemberlakuan AFTA*, ISBN 9786028892087, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, ISBN 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Pramono, C. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR HARGA OBLIGASI PERUSAHAAN KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Fadly, Y. (2015). *Kondisi dan Kritik Sosial pada Masa Rezim Orde Baru dalam Puisi-Puisi WS Rendra*.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant "Melayu" in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.

- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.
- Nasution, A. P. (2019). IMPLEMENTASI E-BUDGETING SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN TRANPARANSI DAN AKUNTABILITAS PEMERINTAH DAERAH KOTA BINJAI. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Nasution, D. A. D. (2018). Analisis pengaruh pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja rintah. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3), 149-162.
- Malikhah, I. (2019). PENGARUH MUTU PELAYANAN, PEMAHAMAN SISTEM OPERASIONAL PROSEDUR DAN SARANA PENDUKUNG TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI. *JUMANT*, 11(1), 67-80.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- Adisaksana, Helmy. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Di Kantor Cabang Malang Martadinata).
- Djamroni. (2016). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smp Swasta Di Kota Tangerang.
- Erbaş, 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.
- Gibson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Jakarta: Erlangga.
- Ghozali H, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP, 2014. *Perilaku Manajemen Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Krietner R dan Angelo Kinicki, 2015, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Lantara, I Made Rai Buda. (2016). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tiara Cipta Nirwana.

- Manullang. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Nsour, Marwan. 2012. Relationship between Incentives and Organizational Performance for Employees in the Jordanian Universities. *International Journal of Business and Management*. 7, pp: 78-89.
- Petersen, Suzanne, J., and Luthans, F. 2016. The Impact of Financial and Nonfinancial Incentives on Business-Unit Outcomes Over Time. *Journal of Applied Psychology*. 91 (1), pp: 156–165.
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan I, Murai Kencana. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.

- Samsudin, Sadili H., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Selvia, Sherly. 2012. Pengaruh Insentif Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Internasional Indonesia Divisi Card Centre Denpasar. *Skripsi* Sarjana Jurusan Manajemen Universitas Udayana, Denpasar.
- Siagian, Sondang, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan II, Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti, 2014. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Usu Press.
- Soewadji. 2014. *Metodologi Penelitian Sosial*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Stone Dan, N., Stephanie, M., and Bryant, B. W. 2010. Why Are Financial Incentive Effects Unreliable? An Extension of Self-Determination Theory. *Behavioral Research In Accounting*, 2 (2), pp: 105-132.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar teguh & Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yazid, Aba. 2013. Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo. *Skripsi* Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri (UIN). Malang.
- Yuli, Budi Cantika SE, MM. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.
- Yusuf, Burhanuddin H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi Pertama. Cetakan Kesatu. Rajawali Pers. Jakarta.
- Zainun, Buchari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gunung Agung.