



**PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
CV RAZ TECH**

SKRIPSI

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

Oleh :

**KHALIDA SABRINA BATUBARA
NPM 1925310221**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : KHALIDA SABRINA BATUBARA
NPM : 1925310221
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN CV RAZ TECH

MEDAN, 02 NOVEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARROM RITONGA, BA, M.Sc.M)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H, M.Kn)

PEMBIMBING I

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

PEMBIMBING II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)



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

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PERSETUJUAN UJIAN

**NAMA : KHALIDA SABRINA BATUBARA
NPM : 1925310221
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN CV RAZ TECH**

MEDAN, 02 NOVEMBER 2021

KETUA

(HASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E, M.M)

ANGGOTA I

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

ANGGOTA II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(RAMADHAN HARAHAP, S.E, S.Psi, M.Si)

ANGGOTA IV

(MIRA YOSEFA SIREGAR, S.Pd, M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : KHALIDA SABRINA BATUBARA
NPM : 1925310221
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN CV RAZ TECH

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 UNPAB 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, 02 November 2021



Khalida Sabrina Batubara
NPM: 1925310221

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : KHALIDA SABRINA BATUBARA
Tempat/Tanggal lahir : BINJAI, 20 JUNI 1997
NPM : 1925310221
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : MANAJEMEN
Alamat : JL. WJAYA KESUMA LK VII

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, 02 November 2021



Khalida Sabrina Batubara
NPM: 1925310221



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Tempat Lahir

Tgl. Lahir

Nomor Mahasiswa

Program Studi

Spesialisasi

Kredit yang telah dicapai

Tempat

ingin mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut

: KHALIDA SABRINA BATUBARA

: BINJAI / 20 Juni 1997

: 1925310221

: Manajemen

: Manajemen SDM

: 137 SKS, IPK 3.33

: 085360001298

:

Judul

PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RAZ TECH

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu



Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 06 Juni 2021

Pemohon,

(Khalida Sabrina Batubara)

Tanggal :

Disahkan oleh :
 Dekan

(Dr. Onny Mediathe, SH., M.Kn)



Tanggal :

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

(Febrilian Lestario, ST., MSi)

Tanggal :

Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

(Dewi Nurmasari Pane, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

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

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing II : FEBRIAN LESTARIO, S.T., M.Si
Nama Mahasiswa : KHALIDA SABRINA BATUBARA
Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN/SDM
No. Stambuk / NPM : 1925310221
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RAZ TECH

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
Sabtu 17 April 2021	Perbaiki identifikasi		
Pada 21 Juli 2021	Perbaiki rumusan masalah		
Pada 21 Juli 2021	Sempurna		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Febrilian Lestario, S.T., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

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

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing II : DEWI NURMASARI PANE, S.E, M.M
Nama Mahasiswa : KHALIDA SABRINA BATUBARA
Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN/SDM
No. Stambuk / NPM : 1925310221
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RAZ TECH

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
Rabu 24 Maret 2021	Perbaikan sistem penulisan		
Sabtu 24 Juli 2021	Perbaikan daftar pustaka		
Sabtu 24 Juli 2021			

Atas Sempurnanya
" " " "
Dewi N.P.

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh :

Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn

Dosen Pembimbing II

Dewi Nurmasari Pane, S.E, M.M

Acc

seminar proposal



Acc Sympo
11 -
Dewi N.P.

**PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RAZ TECH**

PROPOSAL SKRIPSI

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

Oleh :

**KHALIDA SABRINA BATUBARA
NPM 1925310221**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing II : FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si
Nama Mahasiswa : KHALIDA SABRINA BATUBARA
Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN/SDM
No. Stambuk / NPM : 1925310221
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RAZ TECH

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
10 oktober 2021	Penambahan simpulan		
10 oktober 2021	Penjelasan membuat simpulan dan saran yang baik		
10 oktober 2021	Acc Meja hijau		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn

Dosen Pembimbing I

Febrilian Lestario, S.T., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing II : DEWI NURMASARI PANE, S.E, M.M
Nama Mahasiswa : KHALIDA SABRINA BATUBARA
Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN/SDM
No. Stambuk / NPM : 1925310221
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RAZ TECH

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
12 Oktober 2021	Perbaikan referensi		
12 Oktober 2021	Perbaikan bab 2		
12 Oktober 2021	Acc Meja Hijau		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn

Dosen Pembimbing II

Dewi Nurmasari Pane, S.E, M.M



Ace sidang
meja hijau -
[Signature]
0/10/21

**PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RAZ TECH**

SKRIPSI

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

Ace sidang
Meja Hijau
Dewi NP
12/10/21

Oleh :

**KHALIDA SABRINA BATUBARA
NPM 1925310221**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



Acc Jilid

lux

[Handwritten signature]

15/11/21

**PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
CV RAZ TECH**

SKRIPSI

Acc Jilid lux
18/11/21
[Handwritten signature]
Dewi N.P.

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

Oleh :

**KHALIDA SABRINA BATUBARA
NPM 1925310221**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

**SURAT PERNYATAAN
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI**

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : KHALIDA SABRINA BATUBARA
NPM : 1925310221
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM

menyatakan **benar** bahwa judul skripsi saya mengalami perubahan sesuai dengan arahan dari dosen pembimbing saya. Judul skripsi saya pertama yang telah disetujui adalah :

“ PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN RAZ TECH ”

dan judul skripsi saat ini setelah diubah adalah :

“ PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN CV RAZ TECH ”

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, November 2021

Dibuat oleh,



KHALIDA SABRINA BATUBARA

NPM. 1925310221

Diketahui oleh,

Dosen Pembimbing I



HUAN LESTARI, S.T, M.Si

Dosen Pembimbing II



DEWI NURWASARI PANG, S.E, M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4.5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : KHALIDA SABRINA BATUBARA
NIM : 1925340221
Program Studi : Manajemen
Jurang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Febrilian Lestario, ST., MSi
Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RAZ TECH

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
24 Juli 2021	Perbaikan Bab 1	Revisi	
24 Juli 2021	Perbaikan Bab 2	Revisi	
24 Juli 2021	Acc seminar proposal	Disetujui	
12 Oktober 2021	Perbaikan landasan teori	Revisi	
12 Oktober 2021	Perbaikan kesimpulan	Revisi	
12 Oktober 2021	ACC Sidang meja hijau	Disetujui	
18 November 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 21 November 2021
Dosen Pembimbing,



Febrilian Lestario, ST., MSi

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : KHALIDA SABRINA BATUBARA
NIM : 1925310221
Program Studi : Manajemen
Jang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dewi Nurmasari Pane, SE., MM
Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RAZ TECH

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
24 Juli 2021	Acc sempro	Disetujui	
12 Oktober 2021	Acc sidang	Disetujui	
20 November 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 21 November 2021
Dosen Pembimbing,



Dewi Nurmasari Pane, SE., MM

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : KHALIDA SABRINA BATUBARA
N. P. M : 1925310221
Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 20 JUNI 1997
Alamat : Jl. Wijaya Kesuma LK VII
No. HP : 085360001298
Nama Orang Tua : ABDUL RACHIM BATUBARA, B.Ac, SE (ALM)/ JULLAILA YETTY LUBIS, S.Pd
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RAZ TECH

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 19 Oktober 2021
Yang Membuat Pernyataan



KHALIDA SABRINA BATUBARA
1925310221

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Phisil Muhtarrit Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 10/13/2021 4:16:51 PM

Analyzed document: KHALIDA SABRINA BATUBARA-1925310221-MANAJEMEN.docx Licensed in: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

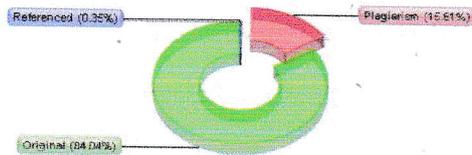
Comparison Preset: Rewrite Detected language: Id

Check type: Internet Check

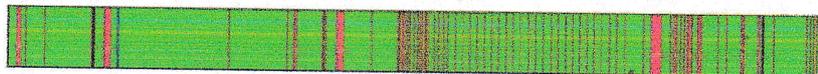


Detailed document body analysis:

Relation chart



Distribution graph



Top sources of plagiarism: 14





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 745/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan nama saudara/i:

Nama : KHALIDA SABRINA BATUBARA
NIM : 1925310221
Tingkat/Semester : Akhir
Jurusan : SOSIAL SAINS
Program/Prodi : Manajemen

Keanggotaannya terhitung sejak tanggal 19 Oktober 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku perpustakaan tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 19 Oktober 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


UPI. Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen: FM-PERPUS-06-01

Salinan : 01

Revisi Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 19 Oktober 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : KHALIDA SABRINA BATUBARA
 Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 20 JUNI 1997
 Nama Orang Tua : ABDUL RACHIM BATUBARA, B.Ac, SE (ALM)
 N. P. M : 1925310221
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085360001298
 Alamat : Jl. Wijaya Kesuma LK VII

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RAZ TECH**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan 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 bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



KHALIDA SABRINA BATUBARA
 1925310221

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Analisis penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah insentif finansial dan insentif non finansial secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Cv Raz Tech. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 34 responden, dengan dibantuan program Statistical Product Service Solution (SPSS) Versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Raz Tech, dimana $t_{hitung} 3.051 > t_{tabel} 1.691$ dan signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Insentif non finansial secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Raz Tech, dimana $t_{hitung} 1.558 < t_{tabel} 1.691$ dan signifikan sebesar $0,129 > 0,05$. Dalam penelitian ini insentif finansial dan insentif non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Cv. Raz Tech, dimana. $F_{hitung} 12.842 > F_{tabel} 3,28$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

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

ABSTRACT

The analysis of this study aims to determine whether financial incentives and non-financial incentives partially and simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction of Cv Raz Tech employees. The data collection technique in this study was done by using a questionnaire and distributing a list of questions to 34 respondents, with the help of the Statistical Product Service Solution (SPSS) Version 16.0 program. The results showed that financial incentives partially have a positive and significant effect on job satisfaction of Raz Tech employees, where t count $3,051 > t$ table $1,691$ and significant at $0,005 < 0,05$. Non-financial incentives partially have a positive but not significant effect on job satisfaction of Raz Tech employees, where t count is $1.558 < t$ table 1.691 and is significant at $0.129 > 0.05$. In this study, financial incentives and non-financial incentives simultaneously have a significant effect on job satisfaction of Cv. Raz. Tech employees, where. F count $12.842 > F$ table 3.28 and significant $0.000 < 0.05$.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **“Pengaruh Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Raz Tech”**. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi (S.E), Fakultas Sosial Sains Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M, selaku Rektor I Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharrom Ritonga, BA, M.Sc.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Febrilian Lestario, S.T, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Kedua orangtua saya Abdul Rachim Batoebara (alm) dan Jullaila Yetty Lubis dan juga abang saya Muhammad Buhari Batoebara, yang selalu

mendoakan yang terbaik untuk saya dan memberikan dukungan materiil maupun imateriil.

7. Ade Ariyo Yudanto, yang selalu memberikan doa, dukungan dan menjadi pendengar setia dikala susah maupun senang.
8. Richa Charlina Ompusunggu, yang selalu bersedia menemani dalam urusan kampus, Rizki Fadillah yang selalu menjadi teman sharing dalam urusan skripsi.
9. Teman-teman seperjuangan saya yang selalu memberikan support satu sama lain, serta seluruh teman-teman kelas Reg II Cluster II SDM LA.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua serta memberikan balasan kepada pihak-pihak yang telah bersedia membantu saya dalam menyelesaikan proposal ini. Akhir kata saya mengucapkan sekian dan terima kasih.

Medan, 02 November 2021

Penulis

Khalida Sabrina Batubara
NPM: 1925310221

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	9
1. Insentif.....	9
a. Pengertian Insentif.....	10
b. Tujuan Pemberian Insentif.....	10
c. Faktor Yang Mempengaruhi Insentif	12
d. Jenis-jenis Insentif	13
e. Indikator Pemberian Insentif	15
2. Kepuasan Kerja.....	16
a. Pengertian Kepuasan Kerja	16
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja..	18
c. Indicator Kepuasan Kerja	19
d. Komponen Kepuasan Kerja.....	22
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Konseptual	24
D. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	27
C. Populasi dan Sampel	28
D. Definisi Operasional Variabel.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
F. Teknik Analisis Data.....	31

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	
	A. Hasil Penelitian.....	36
	1. Sejarah Singkat Cv. Raz Tech.....	36
	2. Visi , Misi Tujuan Cv. Raz Tech	36
	3. Struktur Organisasi	37
	4. Deskripsi Karakteristik Responden.....	38
	5. Deskripsi Variabel Penelitian.....	39
	6. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	52
	7. Asumsi Klasik	55
	a. Uji Normalitas	55
	b. Uji Multikolinieritas.....	57
	c. Uji Heteroskedastisitas.....	58
	8. Regresi Linier Berganda	59
	9. Uji Hipotesis	60
	a. Uji Simultan (Uji f)	60
	b. Uji Parsial (Uji t).....	60
	c. Koefisien (R ²).....	61
	B. Pembahasan	63
	1. Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Kepuasan Kerja	63
	2. Pengaruh Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja	63
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	
	A. Simpulan.....	65
	B. Saran	65

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Daftar Penelitian Sebelumnya.....	24
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	29
Tabel 3.2	Definisi Operasional	31
Tabel 3.3	Skor Skala <i>Likert</i>	34
Tabel 4.1	Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2	Usia	41
Tabel 4.3	Pendidikan.....	42
Tabel 4.4	Masa Kerja	42
Tabel 4.5	X1.1.....	43
Tabel 4.6	X1.2.....	43
Tabel 4.7	X1.3.....	44
Tabel 4.8	X1.4.....	45
Tabel 4.9	X1.5.....	45
Tabel 4.10	X1.6.....	46
Tabel 4.11	X1.7.....	46
Tabel 4.12	X2.1.....	47
Tabel 4.13	X2.2.....	47
Tabel 4.14	X2.3.....	48
Tabel 4.15	X2.4.....	48
Tabel 4.16	X2.5.....	49
Tabel 4.17	X2.6.....	50
Tabel 4.18	X2.7.....	50
Tabel 4.19	Y1.....	51
Tabel 4.20	Y2.....	51
Tabel 4.21	Y3.....	52
Tabel 4.22	Y4.....	53
Tabel 4.23	Y5.....	53
Tabel 4.24	Y6.....	54
Tabel 4.25	Y7.....	54
Tabel 4.26	Uji Validitas (X1) Insentif Finansial.....	55
Tabel 4.27	Uji Validitas (X2) Insentif Non Finansial.....	56
Tabel 4.28	Uji Validitas (Y) Kepuasan Kerja.....	56
Tabel 4.29	Uji Reliabilitas (X1) Insentif Finansial.....	57
Tabel 4.31	Uji Reliabilitas (X2) Insentif Non Finansial.....	57
Tabel 4.31	Uji Reliabilitas (Y) Kepuasan Kerja.....	57
Tabel 4.32	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	60
Tabel 4.33	Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.34	Regresi Linier Berganda	62
Tabel 4.35	Uji Simultan	63
Tabel 4.36	Uji Parsial.....	64
Tabel 4.37	Uji Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1	Histogram Uji Normalitas	58
Gambar 4.2	PP Plot Uji Normalitas	59
Gambar 4.3	<i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia atau human resources merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang sangat berharga dalam suatu organisasi maupun perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur yang terkait dalam organisasi maupun perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkat manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Keberadaan sumber daya manusia berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan juga berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi.

Manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selain itu terdapat pengertian lain, menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Siagian (2013:6), Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan juga sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Raz Tech adalah suatu perusahaan dalam bidang pembuatan *furniture* yang berada di Kota Binjai. Perusahaan ini khusus dalam pembuatan *furniture* baik dalam kota maupun luar kota dengan jarak yang masih bisa dijangkau. Perusahaan ini juga memberikan perhatian khusus pada setiap karyawan yang bekerja dengan giat dan baik, guna untuk menambah semangat setiap karyawan agar mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan posisinya. Salah satu cara meningkatkan semangat pada karyawan adalah memberikan insentif yang sesuai dengan pencapaiannya.

Pada dasarnya perusahaan menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, dan layak bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang lebih kebijakan-kebijakan yang diambil. Salah satu kebijakan yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai insentif.

Jenis insentif dibedakan menjadi dua yaitu insentif finansial dan non finansial. Yang pertama insentif finansial, insentif finansial yaitu insentif yang dibayarkan secara langsung maupun tidak langsung seperti, gaji, upah, komisi dan juga bonus. Sedangkan insentif non finansial yaitu insentif yang berhubungan dengan pekerjaan dan berhubungan dengan lingkungan kerja, misalnya fasilitas kerja yang baik, tunjangan kesehatan, pemberian hadiah dan masih banyak lagi.

Menurut Yazid (2013: 56) istilah insentif pada umumnya digunakan untuk merencanakan pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standard kepuasan kerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Menurut pendapat Sarwoto (2011: 144) yang mengatakan insentif merupakan suatu perangsang atau pendorong yang diberikan perusahaan kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul rasa semangat yang lebih besar untuk berprestasi. Sehingga hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tujuan individu dan perusahaan. Menurut Al-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. Sedangkan 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 (Al-Nsour, 2012:56). Menurut Selvia (2012:41) insentif non finansial dapat berupa keadaan kerja yang memuaskan seperti berikut. Tempat kerja, jam kerja, dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian para pekerja dan hubungan kerja antar karyawannya.

Sifat pemimpin terhadap keinginan-keinginan pegawai seperti jaminan kesehatan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan, dan hubungan dengan atasan. 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.

Pemberian insentif pada karyawan Cv Raz Tech sangat berpengaruh, dimana pemberian insentif tersebut berguna untuk memberikan semangat pada setiap karyawan agar lebih giat guna untuk membantu menambah kebutuhan sehari-harinya. Insentif finansial lebih diharapkan oleh setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian insentif juga merupakan suatu penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Kepuasan kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek. Menurut Anas (2013:21) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan menurut Sulistiyani, (2013:190) kepuasan karyawan merupakan perbandingan antara apa yang diterima karyawan dengan apa yang diharapkan dan diinginkan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan serta meningkatkan produktivitas. Dan 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 yang dirasakan karyawan Cv Raz Tech terlihat dari bagaimana sikap rekan kerja yang sangat membantu dan saling menyemangati

satu sama lain, juga lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan Cv Raz Tech merasa puas dengan lingkungan disekitarnya. Kepuasan kerja sendiri sangat menjadi pendorong bagi setiap karyawan. 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 Cv. Raz Tech.

Ditemukannya fenomena atau permasalahan di Cv. Raz Tech berhubungan dengan imbalan dalam bentuk insentif finansial yang diterima karyawan tidak sesuai dengan pencapaian karyawan selama bekerja. Karyawan merasa imbalan yang diterima dalam bentuk insentif finansial baik dalam pemberian hadiah maupun liburan masih dinilai kurang memuaskan. Karyawan merasa puas terhadap rekan kerja dan lingkungan kerja karena saling memberikan semangat.

Berdasarkan uraian latar Belakang di atas maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Raz Tech”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk insentif finansial tidak sesuai dengan pencapaian karyawan selama bekerja.

- b. Karyawan merasa imbalan yang diterima dalam bentuk insentif non finansial baik dalam pemberian hadiah maupun liburan masih dinilai kurang memuaskan.
- c. Karyawan merasa puas terhadap rekan kerja dan lingkungan kerja karena saling memberikan semangat.

2. Batasan Masalah

Pembahasan batasan masalah agar tidak terlalu luas dan berdasarkan latar belakang masalah serta identifikasi masalah tersebut di atas, maka dibatasi masalah pada variabel insentif finansial dan insentif non finansial sebagai variabel bebas, sedangkan sebagai variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah pemberian insentif finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Cv Raz Tech?
2. Apakah pemberian insentif non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Cv Raz Tech?
3. Apakah pemberian insentif finansial dan insentif non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Cv Raz Tech?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Menganalisis apakah pemberian insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Raz Tech.
- b. Menganalisis apakah pemberian insentif non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Raz Tech.
- c. Menganalisis apakah pemberian insentif finansial dan insentif non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Raz Tech.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan serta memahami bagaimana pengaruh pemberian insentif finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat membantu dan menjadi gambaran untuk meningkatkan pengaruh pemberian insentif finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari Lia Mayangsari (2012) yang berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Penjualan PT. Pusri”, sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh

Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Raz Tech”.

Perbedaan dan persamaan penelitian:

- 1. Variabel Penelitian:** Penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu Insentif Finansial dan 1 (satu) variabel terikat (Kinerja) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu variabel Insentif Finansial Dan Non Finansial serta 1 (satu) variable terikat yaitu Kepuasan Kerja.
- 2. Jumlah Sampel:** Penelitian terdahulu berjumlah 69 responden sedangkan responden dalam penelitian ini 34 responden.
- 3. Waktu Penelitian:** Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2013 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2021.
- 4. Lokasi Penelitian:** Penelitian terdahulu di Departemen Penjualan PT. Pusri Palembang sedangkan penelitian ini dilakukan di Cv Raz Tech Binjai

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Insentif

a. Pengertian Insentif

Kebutuhan karyawan sebagai individu dapat berupa material dan material, ini dapat menjadi pendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan mengharapkan imbalan balas jasa dari perusahaan, salah satu balas jasa yang biasanya diberikan perusahaan adalah insentif. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja, semakin tinggi prestasi kerja maka semakin tinggi juga insentif yang di berikan. Insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang tujuannya untuk meningkatkan produktifitas karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan.

Menurut Sarwoto (2011:144): Insentif sebagai sarana motivasi, dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi, sedangkan menurut Hasibuan (2013:118) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Fahmi (2017:64) Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik bentuk finansal maupun non finansial. Menurut Mangkunegara (2015:89) Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

b. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja serta produktivitas dari para individu maupun kelompok di sebuah perusahaan atau organisasi. Dengan memiliki tujuan tersebut, baik karyawan dan perusahaan akan mendapatkan manfaat yang sama-sama dibutuhkan oleh kedua belah pihak.

Tujuan utama dari pemberian insentif sebenarnya adalah untuk merangsang atau memberikan dorongan kepada karyawan, supaya mau melaksanakan sebuah pekerjaan melebihi standart yang telah ada atau melebihi kemampuan rata-rata. Karena tujuan perusahaan itu sendiri merupakan hal yang sangat penting, maka perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan tersebut.

Menurut Sinambela (2017-238) Tujuan pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya memenuhi kebutuhan pegawai. Pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat nonmateri.

Pemberian insentif memiliki tujuan-tujuan tertentu, yaitu:

- 1) Untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi.
- 2) Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan.
- 3) Untuk menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
- 4) Untuk mengukur usaha karyawan melalui kinerja.
- 5) Untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Menurut Sinambela (2017:238) Tujuan pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya memenuhi kebutuhan pegawai. Pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat nonmateri.

Sedangkan tujuan pemberian insentif bagi karyawan:

- 1) Untuk meningkatkan standar kehidupan dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok.
- 2) Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.
- 3) Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.

Tujuan pemberian insentif bagi perusahaan:

- 1) Untuk mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
- 2) Untuk mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.

- 3) Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif

Jika insentif tidak diberikan dalam perusahaan berarti perusahaan tersebut banyak mendapatkan kerugian, sebenarnya kerugian yang mungkin timbul karena tidak adanya faktor pemberian insentif. Dapat pula merupakan indikasi dari turunnya semangat dan kegairahan kerja. Indikasi turunnya semangat dan gairah kerja ini penting diketahui oleh perusahaan, karena pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat diketahui sebab turunnya semangat dan kegairahan kerja. Untuk dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan, maka perusahaan perlu memberikan atau menerapkan suatu sistem dalam perusahaan yaitu sistem pemberian insentif.

Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam manajemen insentif, yaitu:

- 1) Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
- 2) Komunikasi realistik untuk berhasil.
- 3) Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut.
- 4) Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan.
- 5) Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan.

- 6) Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayar.

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

d. Jenis-jenis Insentif

Secara garis besar insentif digolongkan menjadi 2 bagian, yaitu insentif finansial dan insentif non finansial.

1) Insentif Finansial

Menurut Al-Nsour (2012:70) 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 insentif yang dapat dirasakan hasilnya oleh individu itu sendiri (karyawan) atas jerih payahnya dalam bekerja.

Bentuk insentif finansial dapat diberikan dalam bentuk :

a. Bonus.

Bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus. Diberikan tanpa ikatan di masa yang akan datang.

b. Komisi

Komisi adalah sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik. Umumnya, komisi dibayarkan sebagai bagian dari penjualan dan diterima pada pekerjaan bagian penjualan.

c. Pembagian keuntungan

Model pembagiin keuntungan biasanya bermacam-macam tetapi mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukan kedalam daftar pendaftaran pegawai.

d. Kompensasi

Yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari

2) Insentif Non Finansial

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 (Al-Nsour, 2012:56). Menurut Selvia (2012:41) insentif non finansial dapat berupa keadaan kerja yang memuaskan seperti berikut. Tempat kerja, jam kerja, dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian para pekerja dan hubungan kerja antar karyawannya. Sifat pemimpin terhadap keinginan-keinginan pegawai seperti jaminan kesehatan,

promosi, keluhan-keluhan, hiburan, dan hubungan dengan atasan. 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. 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 (Al-Nsour, 2012:84)

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain:

- a. Pemberian gelar (title) secara resmi.
- b. Pemberian balas jasa.
- c. Pemberian piagam penghargaan.
- d. Pemberian promosi.
- e. Pemberian hak untuk mempergunakan sesuatu atribut dan fasilitas organisasi.
- f. Pemberian pujian atau ucapan terimakasih secara formal maupun informal.

e. Indikator Pemberian Insentif

Adapun beberapa indikator pemberian insentif menurut Siagian (2015 : 268) antara lain sebagai berikut :

1) Piecework

Salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan jalan memberikan

insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi.

2) Bonus

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3) Komisi

Sistem insentif lain yang lumrah diterapkan adalah pemberian komisi. Pada dasarnya ada dua bentuk sistem ini. Pertama, karyawan memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilan dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan melaksanakan tugas. Kedua, karyawan memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi.

4) Kematangan

Dalam organisasi yang memperkerjakan tenaga eknikal dan profesional ilmiah, sring terjadi bahwa para karyawan terutama yang merupakan“pekerja otak” tidak bergairah untuk menduduki jabatan administratif atau manajerial. Mereka ada kalanya lebih senang terus menekuni bidang profesinya.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah yang seharusnya ia peroleh dengan yang di dapat. Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Kepuasan kerja juga sering ditunjukkan oleh karyawan dengan cara menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, pada umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan. Kepuasan kerja juga merupakan generalisasi sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan seperti kompensasi gaji/upah, kondisi kerja, pengawasan kerja, teman kerja dan isi pekerjaan.

Robbins (2015: 170) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

- 1) Kesempatan untuk maju.
- 2) Keamanan kerja.
- 3) Gaji
- 4) Manajemen kerja
- 5) Kondisi kerja
- 6) Komunikasi
- 7) Fasilitas

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015:120) yaitu:

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:415) terdapat lima model utama yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja. Berikut kelima model tersebut:

- 1) Pemenuhan Kebutuhan Sebuah pekerjaan dapat memenuhi kepuasan apabila mampu memenuhi kebutuhan. Pemenuhan kebutuhan ini

meliputi, gaji, keamanan, tunjangan, keseimbangan pekerjaan, dan lain-lain.

- 2) Ketidaksesuaian Terpenuhinya ekspektasi seorang karyawan akan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya menyebabkan kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila ekspektasi yang lebih besar dari hasil yang diterimanya akan menyebabkan seorang karyawan tidak puas.
- 3) Pencapaian nilai (*Value Attainment*) Pencapaian nilai terjadi ketika adanya pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting bagi seseorang. Misalnya, dengan pembangunan lingkungan kerja dan penghargaan-penghargaan serta pengakuan lainnya untuk meningkatkan nilai-nilai pegawai.
- 4) Keadilan Kepuasan sangat erat dengan rasa adil yang dirasakan oleh seorang karyawan. Hasil yang diperoleh karyawan yang berbanding lurus dengan pekerjaannya akan menimbulkan rasa adil pada diri karyawan.
- 5) Komponen-komponen disposisi atau genetis Model disposisi atau genetis didasarkan pada kepercayaan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari fungsi disposisi atau genetis dan sifat pribadi.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015: 181-182):

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan

mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian–pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang–orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Sedangkan menurut Gibson (2013:179) 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.

d. Komponen Kepuasan Kerja

- 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.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Penelitian	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Lia Mayangsari (2013)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Penjualan PT. Pusri	Insentif(X1) Kinerja(Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Nathalia, Bernhard, Bode (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malayang	Motivasi(X1) Disiplin(X2) Insentif(X3) Kepuasan Kerja(Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
3	Didik Adi Susanto (2019)	Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Produk Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya)	Insentif Material(X1) Insentif Non Material(X2) Kepuasan Kerja(Y1) Kinerja(Y2)	Analisis Deskriptif dan Analisis Path	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif material dan non material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Maria Ulfa (2011)	Pengaruh Kompensasi Finansial	Kompensasi Finansial (X) Motivasi (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

		Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada KUD Karangploso Malang			kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
5	Lantara (2016)	Pengaruh Insentif Finansial, Non Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kec Karyawan Pada PT. Tiara Cipta Nirwana	Insentif Finansial (X1) Insentif Non Finansial (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan insentif finansial, non finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sumber : Diolah penulis, 2021.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan model konseptual yang berkaitan dengan bagaimana seorang peneliti menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk masalah (Notoadmojo, 2012:85).

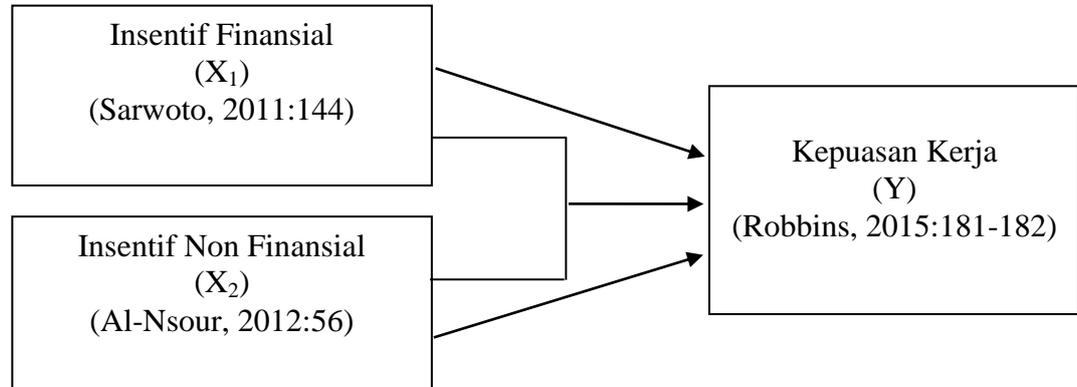
1. Hubungan Insentif Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

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. Sedangkan pendapat Sarwoto (2011: 144) mengatakan insentif merupakan suatu perangsang atau pendorong yang diberikan perusahaan kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul rasa semangat yang lebih besar untuk berprestasi. Sehingga hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tujuan individu dan perusahaan.

2. Hubungan Insentif Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Al-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. Sedangkan menurut Selvia (2012:41) insentif non finansial dapat berupa keadaan kerja yang memuaskan seperti berikut. Tempat kerja, jam kerja, dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian para pekerja dan hubungan kerja antar karyawannya. Sifat pemimpin terhadap keinginan-keinginan pegawai seperti jaminan kesehatan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan, dan hubungan dengan atasan.

Berdasarkan uraian teoritis dan latar belakang masalah di atas, maka berikut kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah penulis 2021

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. (Sugiyono, 2014: 96). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel

bebas adalah insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2), isedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan karyawan (Y_1).

Berdasarkan landasan teori kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya maka dalam penelitian ini, rumusan hipotesis penelitian yang diajukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Insentif Finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Raz Tech.
2. Insentif Non Finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Raz Tech.
3. Insentif Finansial Dan Insentif Non Finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Raz Tech.

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. Dan pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Seperti yang dikatakan oleh Sugiyono (2014:10) pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menggunakan data berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Raz Tech yang beralamat Jl. M. Syafi'i, Komplek BTN Karya Indah No.25, Jati Karya, Binjai Utara, Kota Binjai, Sumatera Utara. Penelitian dimulai pada bulan Februari 2021 hingga selesai.

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Tahun											
		Februari- Juli 2021			Agustus 2021			September 2021			November 2021		
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: Diolah penulis, 2021.

C. 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. Maka dari itu populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Raz Tech yang berjumlah 34 orang.

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. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 34 orang.

3. Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 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. Instrument penelitian kuesioner menggunakan lima titik skala *Likert* yang diawali dengan sangat setuju sampai sangat tidak setuju, sedangkan wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung dengan responden. Dan data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh peneliti secara melalui media perantara, seperti studi pustaka pengumpulan data yang bersumber pada literatur, majalah, internet, buku, dan hasil penelitian sebelumnya.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah responden karyawan Raz Tech.

D. 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 Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Insentif Finansial (X_1)	insentif merupakan suatu perangsang atau pendorong yang diberikan perusahaan kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul rasa semangat yang lebih besar untuk berprestasi. Sehingga hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tujuan individu dan perusahaan. (Sarwoto 2011:144)	1. Bonus. 2. Gaji	Skala <i>likert</i>
Insentif Non Finansial (X_2)	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 (Al-Nsour, 2012:84)	1. Ucapan terimakasih 2. Liburan 3. Pemberian Hadiah	Skala <i>likert</i>
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya	1. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri.	Skala <i>likert</i>

	<p>ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.</p> <p>(Robbins, 2015: 170)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Kepuasan terhadap rekan kerja. 3. Kepuasan terhadap lingkungan kerja 4. Kepuasan terhadap tingkat gaji 	
--	---	---	--

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah sebuah langkah dalam penelitian, karena tujuan yang paling utama dari sebuah penelitian adalah mendapatkan sebuah data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan bisa mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Maka dari itu teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah Teknik pengumpulan data melalui formular-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang atau sekumpulan untuk dijadikan responden. Dalam penelitian ini, kuesioner akan disebarkan kepada karyawan Raz Tech dan penilaian yang akan dilakukan dengan menggunakan Skala *Likert*.

Tabel 3.3 Skor Skala *Likert*

No	Pilihan Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Diolah penulis, 2021.

Pada sumber Tabel 3.2 diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel X1 dan X2 yaitu variabel bebas (variabel Insentif finansial dan Insentif non finansial) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (variable kepuasan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab secara lisan untuk memperoleh informasi, dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden dan jawaban akan catat atau di rekam.

F. Teknik Analisis Data

Sugiyono (2014:85) mengemukakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa,

menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

1. Uji Kualitas Data

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

a. Uji Validasi

Ghozali (2016:52-53) menjelaskan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir pertanyaan dengan total skor variabel independen maupun variabel dependen. Teknik dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas akan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka item pertanyaan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid).
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka item pertanyaan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (tidak valid).
- 3) Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bernilai negatif maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47) mengatakan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan alat bantu SPSS uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:160) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan salah satunya dengan menggunakan analisis statistik *one simple kolmogorov smirnov*.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:105), tujuan uji multikolinearitas sebagai berikut: Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai $VIF < 10$, dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka model tersebut bebas dari korelasi antar variabel.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Uji Ghozali (2016:139), Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi

ada tidaknya heteroskedastisitas akan dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel independent insentif finansial, dan insentif non finansial, variabel dependen kepuasan kerja. Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

α = Intercept

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X1 = Insentif Finansial

X2 = Insentif Non Finansial

ϵ = Error Term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji f)

Ghozali (2016:98) mengatakan uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independent atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen

Kriteria pengujian simultan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig. < 0,05$ maka H_0 di tolak.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $sig. > 0,05$ maka H_0 di terima.

b. Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2016:98) mengungkapkan uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan 5%. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2016:98) menyatakan Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Cv Raz Tech

Sejarah singkat dari perusahaan dibidang *furniture* ini dimulai pada tahun 2012, yang awal mulanya perusahaan ini didasari oleh ketertarikan dan pengalaman bapak Randhy Akbar, sehingga dengan pertimbangan yang matang bapak Randhy Akbar berani bergerak untuk membangun usaha. Namun pada tahun 2017 perusahaan ini dikembangkan menjadi CV. Perusahaan ini adalah perusahaan *furniture* dimana perusahaan ini selain memproduksi sendiri juga menjadi produk khusus tempahan, dimana sistem penjualan bisa dilakukan dengan cara online maupun offline. Perkembangan perusahaan ini semakin pesat yang ditandai dengan meningkatna pemesanan setiap bulan.

2. Visi, Misi Tujuan Cv Raz Tech

a. Visi

Dengan semangat dan kekuatan dari Team Work menghasilkan produk berkualitas serta memberikan pelayanan yang terbaik sehingga menjadi industry *furniture* yang unggul dan memenangkan persaingan.

b. Misi

1. Menghasilkan produk *furniture* berkualitas tinggi
2. Mengadopsi dan mengimplementasikan perlengkapan dan teknologi produksi terkini.
3. Berinovasi menghasilkan layanan purna jual terbaik

3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi perusahaan merupakan salah satu faktor yang turut mendukung keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam suatu struktur organisasi terdapat kerangka kerja yang menggambarkan wewenang, tanggung jawab dan hubungan tiap bagian yang ada di dalamnya.

Struktur Organisasi CV. Raz Tech terdiri atas beberapa bagian sebagai berikut;

- a. Direktur
- b. Keuangan
- c. *Team design*
- d. *Admin Customer Service*
- e. *Driving*
- f. *Team Survey*
- g. Bagian pemotongan
- h. Bagian perakitan
- i. Bagian pengecatan
- j. *Bagian finishing*

4. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini adalah 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	23	67.6	67.6	67.6
PEREMPUAN	11	32.4	32.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan di Raz Tech yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu berjumlah 23 orang atau sebesar 67.6% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 TAHUN	17	50.0	50.0	50.0
31-40 TAHUN	14	41.2	41.2	91.2
41-50 TAHUN	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan di Raz Tech yang menjadi responden berusia 20-30 tahun, yaitu berjumlah 17 orang atau sebesar 50.0% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	8	23.5	23.5	23.5
D3	9	26.5	26.5	50.0
S1	17	50.0	50.0	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan di Raz Tech yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1, yaitu berjumlah 17 orang atau sebesar 50.0% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-2	11	32.4	32.4	32.4
3-4	17	50.0	50.0	82.4
5-7	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan di Raz Tech yang menjadi responden memiliki masa kerja 3-4 tahun, yaitu berjumlah 17 orang atau sebesar 50.0% dari total responden.

5. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu insentif finansial dan insentif non finansial, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Dalam penyebaran kuesioner, responden mengisi pernyataan dari setiap variabel,

responden tersebut berjumlah 34 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X1 (Insentif Finansial)

Tabel 4.5 Pemberian bonus kepada saya karena sudah memenuhi tujuan dan tugas yang dilaksanakan.

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	5.9	5.9	5.9
	SETUJU	19	55.9	55.9	61.8
	SANGAT SETUJU	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa data pada tabel diatas menyatakan sangat setuju berjumlah 13 orang (38.2%), setuju berjumlah 19 orang (55.9%) dan kurang setuju berjumlah 2 orang (5.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju berjumlah 19 orang (55.9%). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya responden setuju pemberian bonus kepada saya karena sudah memenuhi tujuan dan tugas yang dilaksanakan.

Tabel 4.6 Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat bekerja.

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	5.9	5.9	5.9
	SETUJU	9	26.5	26.5	32.4
	SANGAT SETUJU	23	67.6	67.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa data pada tabel diatas menyatakan sangat setuju berjumlah 23 orang (67.6%), setuju berjumlah 9 orang (26.5%) dan kurang setuju berjumlah 2 orang (5.9%). Dari jawaban responden paling banyak

adalah yang menyatakan sangat setuju berjumlah 23 orang (67.6%). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya responden sangat setuju bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat bekerja.

Tabel 4.7 Insentif yang diberikan perusahaan kepada saya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari saya.

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.9	2.9	2.9
	KURANG SETUJU	5	14.7	14.7	17.6
	SETUJU	21	61.8	61.8	79.4
	SANGAT SETUJU	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa data pada tabel diatas menyatakan sangat setuju berjumlah 7 orang (20.6%) setuju berjumlah 21 orang (61.8%), kurang setuju berjumlah 5 orang (14.7%) dan tidak setuju berjumlah 1 orang (2.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju berjumlah 21 orang (61.8%). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya responden setuju insentif yang diberikan perusahaan kepada saya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari saya.

Tabel 4.8 Pemberian gaji setiap bulan pada karyawan sesuai dengan posisi kerjanya.

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	6	17.6	17.6	17.6
	SETUJU	19	55.9	55.9	73.5
	SANGAT SETUJU	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa data pada tabel diatas menyatakan sangat setuju berjumlah 9 orang (26.5%) setuju berjumlah 19 orang (55.9%) dan kurang setuju berjumlah 6 orang (17.6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju berjumlah 19 orang (55.9%). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya responden setuju pemberian gaji setiap bulan pada karyawan sesuai dengan posisi kerjanya.

**Tabel 4.9 Pembagian uang insentif yang saya terima selalu tepat waktu.
X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	5	14.7	14.7	14.7
	KURANG SETUJU	14	41.2	41.2	55.9
	SETUJU	10	29.4	29.4	85.3
	SANGAT SETUJU	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa data pada tabel diatas menyatakan sangat setuju berjumlah 5 orang (14.7%) setuju berjumlah 10 orang (29.4%) kurang setuju berjumlah 14 orang (41.2%) dan tidak setuju berjumlah 5 orang (14.7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju berjumlah 14 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya responden kurang setuju pembagian uang insentif yang saya terima selalu tepat waktu.

Tabel 4.10 Pemberian uang insentif yang diterima sangat mudah untuk dipahami.

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	7	20.6	20.6	20.6
KURANG SETUJU	9	26.5	26.5	47.1
SETUJU	14	41.2	41.2	88.2
SANGAT SETUJU	4	11.8	11.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa data pada tabel diatas menyatakan sangat setuju berjumlah 4 orang (11.8%) setuju berjumlah 14 orang (41.2%) kurang setuju berjumlah 9 orang (26.5%) dan tidak setuju berjumlah 7 orang (20.6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju berjumlah 14 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya responden setuju pemberian uang insentif yang diterima sangat mudah untuk dipahami.

Tabel 4.11 Gaji yang diberikan perusahaan kepada saya sesuai dengan tugas yang dilaksanakan.

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	12	35.3	35.3	35.3
SETUJU	20	58.8	58.8	94.1
SANGAT SETUJU	2	5.9	5.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa data pada tabel diatas menyatakan sangat setuju berjumlah 2 orang (5.9%) setuju berjumlah 20 orang (58.8%) dan kurang setuju berjumlah 12 orang (35.3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju berjumlah 20 orang (58.8%). Jadi dapat

disimpulkan bahwasanya responden setuju gaji yang diberikan perusahaan kepada saya sesuai dengan tugas yang dilaksanakan.

Tabel 4.12 Ketika saya melakukan pekerjaan secara baik maka atasan perusahaan akan memberikan pujian

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	4	11.8	11.8	11.8
SETUJU	18	52.9	52.9	64.7
SANGAT SETUJU	12	35.3	35.3	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa data pada tabel diatas menyatakan sangat setuju berjumlah 12 orang (35.3%) setuju berjumlah 18 orang (52.9%) dan kurang setuju berjumlah 4 orang (11.8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju berjumlah 18 orang (52.9%). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya responden setuju ketika saya melakukan pekerjaan secara baik maka atasan perusahaan akan memberikan pujian.

Tabel 4.13 Ketika saya melakukan pekerjaan secara baik dan benar maka perusahaan akan memberikan sebuah hadiah.

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	4	11.8	11.8	11.8
KURANG SETUJU	14	41.2	41.2	52.9
SETUJU	13	38.2	38.2	91.2
SANGAT SETUJU	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa data pada tabel diatas menyatakan sangat setuju berjumlah 3 orang (8.8%) setuju berjumlah 13 orang (38.2%) kurang setuju berjumlah 14 orang (41.2%) dan tidak setuju berjumlah 4 orang (11.8%).

Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju berjumlah 14 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya responden kurang setuju ketika saya melakukan pekerjaan secara baik dan benar maka perusahaan akan memberikan sebuah hadiah

Tabel 4.14 Perusahaan tempat saya bekerja memberikan liburan untuk meningkatkan semangat kerja.

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	5.9	5.9	5.9
KURANG SETUJU	9	26.5	26.5	32.4
SETUJU	16	47.1	47.1	79.4
SANGAT SETUJU	7	20.6	20.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa data pada tabel diatas menyatakan sangat setuju berjumlah 7 orang (20.6%) setuju berjumlah 16 orang (47.1%) kurang setuju berjumlah 9 orang (26.5%) dan tidak setuju berjumlah 2 orang (5.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju berjumlah 16 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya responden setuju perusahaan tempat saya bekerja memberikan liburan untuk meningkatkan semangat kerja.

Tabel 4.15 Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk mengembangkan karir sekaligus menambah penghasilan.

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	5.9	5.9	5.9
KURANG SETUJU	16	47.1	47.1	52.9
SETUJU	11	32.4	32.4	85.3
SANGAT SETUJU	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.15 dapat dilihat bahwa data pada tabel diatas menyatakan sangat setuju berjumlah 5 orang (14.7%) setuju berjumlah 11 orang (32.4%) kurang setuju berjumlah 16 orang (47.1%) dan tidak setuju berjumlah 2 orang (5.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju berjumlah 16 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya responden kurang setuju saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk mengembangkan karir sekaligus menambah penghasilan.

Tabel 4.16 Hubungan yang harmonis kepada atasan saya rasakan dalam bekerja
X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	4	11.8	11.8	11.8
SETUJU	17	50.0	50.0	61.8
SANGAT SETUJU	13	38.2	38.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.16 dapat dilihat bahwa data pada tabel diatas menyatakan sangat setuju berjumlah 13 orang (38.2%) setuju berjumlah 17 orang (50.0%) dan kurang setuju berjumlah 4 orang (11.8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju berjumlah 17 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya responden setuju hubungan yang harmonis kepada atasan saya rasakan dalam bekerja.

Tabel 4.17 Pujian yang diberikan baik secara lisan ataupun tulisan meningkatkan semangat kerja.

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	12	35.3	35.3	35.3
KURANG SETUJU	11	32.4	32.4	67.6
SETUJU	10	29.4	29.4	97.1
SANGAT SETUJU	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.17 dapat dilihat bahwa data pada tabel diatas menyatakan sangat setuju berjumlah 1 orang (2.9%) setuju berjumlah 10 orang (29.4%) kurang setuju berjumlah 11 orang (32.4%) dan tidak setuju berjumlah 12 orang (35.3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju berjumlah 12 orang (35.3%). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya responden tidak setuju pujian yang diberikan baik secara lisan ataupun tulisan meningkatkan semangat kerja.

Tabel 4.18 Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan dapat membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan dan meningkatkan semangat dalam bekerja.

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	5.9	5.9	5.9
KURANG SETUJU	5	14.7	14.7	20.6
SETUJU	23	67.6	67.6	88.2
SANGAT SETUJU	4	11.8	11.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.18 dapat dilihat bahwa data pada tabel diatas menyatakan sangat setuju berjumlah 4 orang (11.8%) setuju berjumlah 23 orang (67.6%) kurang setuju berjumlah 5 orang (14.7%) dan tidak setuju berjumlah 2 orang

(5.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju berjumlah 23 orang (67.6%). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya responden setuju fasilitas kerja yang diberikan perusahaan dapat membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan dan meningkatkan semangat dalam bekerja.

Tabel 4.19 Saya selalu bekerja sesuai target perusahaan.

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	8.8	8.8	8.8
	KURANG SETUJU	9	26.5	26.5	35.3
	SETUJU	14	41.2	41.2	76.5
	SANGAT SETUJU	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.19 dapat dilihat bahwa data pada tabel diatas menyatakan sangat setuju berjumlah 8 orang (23.5%) setuju berjumlah 14 orang (41.2%) kurang setuju berjumlah 9 orang (26.5%) dan tidak setuju berjumlah 3 orang (8.8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju berjumlah 14 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya responden setuju saya bekerja sesuai target perusahaan.

Tabel 4.20 Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab.

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	5	14.7	14.7	14.7
	SETUJU	16	47.1	47.1	61.8
	SANGAT SETUJU	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.20 dapat dilihat bahwa data pada tabel diatas menyatakan sangat setuju berjumlah 13 orang (38.2%) setuju berjumlah 16 orang (47.1%) dan kurang setuju berjumlah 5 orang (14.7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju berjumlah 16 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya responden sangat setuju saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab.

Tabel 4.21 Saya melakukan kerjasama dengan karyawan lain untuk menyelesaikan dan memecahkan sebuah masalah pekerjaan.

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	2.9	2.9	2.9
KURANG SETUJU	6	17.6	17.6	20.6
SETUJU	17	50.0	50.0	70.6
SANGAT SETUJU	10	29.4	29.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.21 dapat dilihat bahwa data pada tabel diatas menyatakan sangat setuju berjumlah 10 orang (29.4%) setuju berjumlah 17 orang (50.0%) kurang setuju berjumlah 6 orang (17.6%) dan tidak setuju berjumlah 1 orang (2.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju berjumlah 17 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya responden setuju saya melakukan kerjasama dengan karyawan lain untuk menyelesaikan dan memecahkan sebuah masalah pekerjaan.

Tabel 4.22 Saya berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	4	11.8	11.8	11.8
SETUJU	20	58.8	58.8	70.6
SANGAT SETUJU	10	29.4	29.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.22 dapat dilihat bahwa data pada tabel diatas menyatakan sangat setuju berjumlah 10 orang (29.4%) setuju berjumlah 20 orang (58.8%) dan kurang setuju berjumlah 4 orang (11.8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju berjumlah 20 orang (58.8%). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya responden setuju saya berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Tabel 4.23 Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai standard yang berlaku

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	2.9	2.9	2.9
KURANG SETUJU	13	38.2	38.2	41.2
SETUJU	17	50.0	50.0	91.2
SANGAT SETUJU	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.23 dapat dilihat bahwa data pada tabel diatas menyatakan sangat setuju berjumlah 3 orang (8.8%) setuju berjumlah 17 orang (50.0%) kurang setuju berjumlah 13 orang (38.2%) dan tidak setuju berjumlah 1 orang (2.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju berjumlah 17 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya responden setuju saya

merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai standard yang berlaku.

Table 4.24 Lingkungan kerja yang nyaman membuat saya tetap semangat melakukan tanggung jawab saya.

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	5.9	5.9	5.9
KURANG SETUJU	11	32.4	32.4	38.2
SETUJU	15	44.1	44.1	82.4
SANGAT SETUJU	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.24 dapat dilihat bahwa data pada tabel diatas menyatakan sangat setuju berjumlah 6 orang (17.6%) setuju berjumlah 15 orang (44.1%) kurang setuju berjumlah 11 orang (32.4%) dan tidak setuju berjumlah 2 orang (5.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju berjumlah 15 orang (44.1%). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya responden setuju lingkungan kerja yang nyaman membuat saya tetap semangat melakukan tanggung jawab saya.

Tabel 4.25 Karyawan lain saling memberikan dukungan dan semangat satu sama lain.

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	5	14.7	14.7	14.7
KURANG SETUJU	8	23.5	23.5	38.2
SETUJU	10	29.4	29.4	67.6
SANGAT SETUJU	11	32.4	32.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.25 dapat dilihat bahwa data pada tabel diatas menyatakan sangat setuju berjumlah 11 orang (32.4%) setuju berjumlah 10 orang (29.4%) kurang setuju berjumlah 8 orang (23.5%) dan tidak setuju berjumlah 5 orang (14.7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju berjumlah 11 orang (32.4%). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya responden sangat setuju karyawan lain saling memberikan dukungan dan semangat satu sama lain.

6. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Tabel 4.26
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
X1.1	23.29	10.941	.728	.826
X1.2	23.00	11.515	.547	.846
X1.3	23.62	10.849	.608	.838
X1.4	23.53	11.105	.577	.842
X1.5	24.18	8.695	.835	.800
X1.6	24.18	9.422	.642	.839
X1.7	23.91	11.840	.489	.853

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Dari tabel 4.26 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 7 (tujuh) butir pertanyaan pada variabel insentif finansial dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.27 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
X2.1	21.94	10.178	.413	.755
X2.2	22.74	8.928	.554	.726
X2.3	22.35	9.084	.508	.737
X2.4	22.62	8.668	.616	.712
X2.5	21.91	10.083	.427	.752
X2.6	23.18	9.059	.465	.748
X2.7	22.32	9.862	.448	.749

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Dari tabel 4.27 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 7 (tujuh) butir pertanyaan pada variabel insentif finansial dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.28 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
Y1	23.65	14.296	.680	.882
Y2	23.21	15.078	.786	.871
Y3	23.38	14.789	.743	.874
Y4	23.26	15.958	.695	.882
Y5	23.79	16.532	.502	.899
Y6	23.71	14.699	.700	.879
Y7	23.65	12.417	.835	.864

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Dari tabel 4.28 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 7 (tujuh) butir pertanyaan pada variabel insentif finansial dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Tabel 4.29
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	7

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Dari tabel 4.29 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,856 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 butir pernyataan pada variabel insentif finansial adalah *reliabel* atau bisa dikatakan handal.

Tabel 4.30
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	7

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Dari tabel 4.30 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,769 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 butir pernyataan pada variabel insentif non finansial adalah *reliabel* atau bisa dikatakan handal.

Tabel 4.31
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	7

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

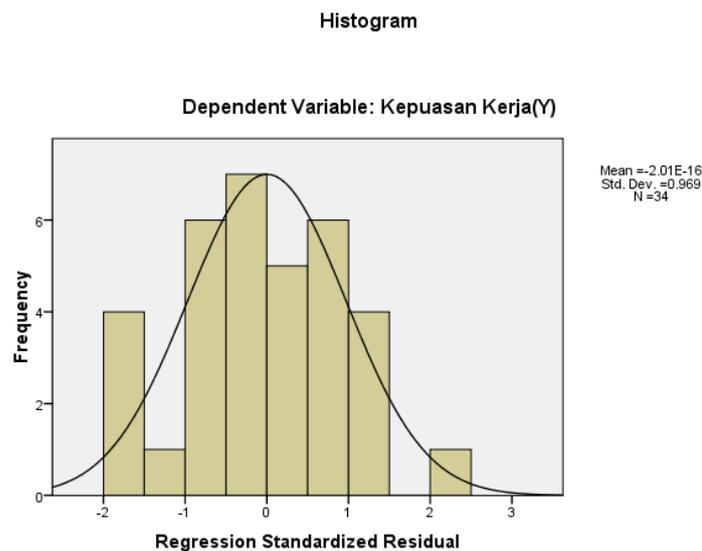
Dari tabel 4.31 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,895 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang

telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah *reliabel* atau bisa dikatakan handal.

7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

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

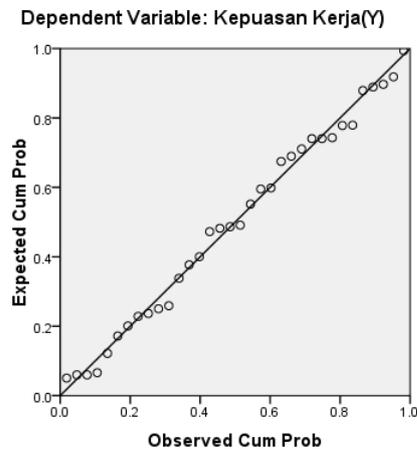


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

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, (2021)

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.

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 $Asym.sig (2-tailed) > \text{taraf nyata } (\alpha = 0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.32
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.29311347
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.414
Asymp. Sig. (2-tailed)		.995
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Pada tabel 4.32 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,995 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,995 > 0,05$).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai $VIF < 10$, dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka model tersebut bebas dari korelasi antar variabel.

Tabel 4.3 Uji Multikolinieritas
 Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Insentif Finansial(X1)	.670	1.493
	Insentif Non Finansial(X2)	.670	1.493

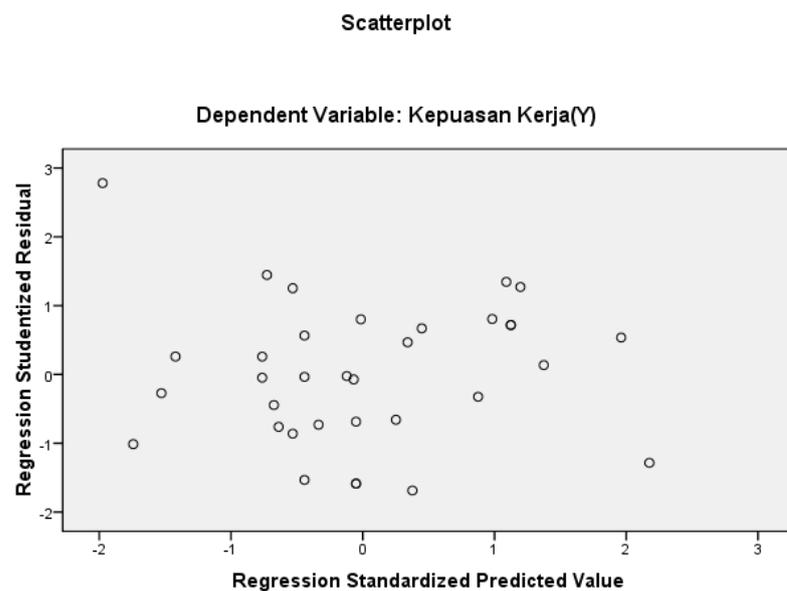
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja(Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah insentif finansial $1.493 < 10$ dan insentif non finansial $1.493 < 10$, serta nilai *Tolerance* insentif finansial $0,670 > 0,10$ dan insentif non finansial $0,670 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Apabila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y.

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan. Dengan kata lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

8. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel independent insentif finansial, dan insentif non finansial, variabel dependen kepuasan kerja. Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut:

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

Tabel 4.34
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.841	4.968		.572	.572		
	Insentif Finansial(X1)	.587	.192	.495	3.051	.005	.670	1.493
	Insentif Non Finansial(X2)	.321	.206	.253	1.558	.129	.670	1.493

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja(Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan tabel 4.44 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2.841 + 0,587 X_1 + 0,321 X_2 + \epsilon$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 2.841.

- b. Jika terjadi peningkatan insentif finansial sebesar 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,587
- c. Jika terjadi peningkatan insentif non finansial sebesar 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,321.

9. Uji Hipotesis

a. Uji 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 4.35 Uji Simultan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	296.511	2	148.255	12.842	.000 ^a
Residual	357.872	31	11.544		
Total	654.382	33			

a. Predictors: (Constant), Insentif Non Finansial(X2), Insentif Finansial(X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja(Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 12.842 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,28 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 Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji T) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan 5%.

Tabel 4.36 Uji Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.841	4.968		.572	.572		
	Insentif Finansial(X1)	.587	.192	.495	3.051	.005	.670	1.493
	Insentif Non Finansial(X2)	.321	.206	.253	1.558	.129	.670	1.493

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja(Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Uji pengaruh Insentif Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Ho : $\beta_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Insentif Finansial terhadap Kepuasan Kerja

Ho : $\beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Insentif Finansial terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (Tolak Hi) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada Sig $t > \alpha$ 5%

Tolak Ho (Terima Hi) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada Sig $t < \alpha$ 5%

Berdasarkan Tabel 4.36 diatas terlihat bahwa Insentif Finansial nilai t_{hitung} 3.051 > t_{tabel} 1.691 dengan signifikan 0,005 < 0,050, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Insentif Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

b. Uji pengaruh Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Ho : $\beta_2 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Ho : $\beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (Tolak Hi) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada Sig $t > \alpha$ 5%

Tolak Ho (Terima Hi) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada Sig $t < \alpha$ 5%

Berdasarkan Tabel 4.36 terlihat bahwa Insentif Non Finansial nilai t_{hitung} 1.558 < t_{tabel} 1.691 dengan signifikan 0,129 > 0,050, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.37 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.418	3.39768

a. Predictors: (Constant), Insentif Non Finansial(X2), Insentif Finansial(X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja(Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,418 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 4.18% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh insentif finansial dan insentif non finansial. Sedangkan sisanya $100\% - 4.18\% = 41.8\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model tidak ikut sertakan dalam penelitian ini

B. Pembahasan

1. Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3.051 > t_{tabel} 1.691$ dan signifikan sebesar $0,005 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Raz Tech. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lia Mayangsari (2012), yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif finansial dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial. Artinya sistem pemberian insentif yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 1.558 < t_{tabel} 1.691$ dan signifikan sebesar $0,129 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa insentif non finansial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan adanya hubungan yang erat antara insentif non finansial dengan kepuasan kerja pada karyawan Raz Tech. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif non finansial berpengaruh positif namun tidak signifikan. Hasil penelitian Lantara (2016), yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif non finansial terhadap kepuasan kerja secara parsial. Artinya bahwasanya penelitian ini tidak sama dengan yang sebelumnya, maka dari itu perlu memperhatikan insentif non finansial yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $f_{hitung} 12.842 > f_{tabel} 3.28$ dan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa insentif finansial dan non

finansial berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Raz Tech. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Didik Adi Susanto (2019), yang menyatakan bahwa insentif material dan non material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya insentif material dan non material secara simultan berpengaruh positif.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pemberian insentif finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Raz Tech, dimana *thitung* $3.051 > t_{tabel} 1.691$ dan signifikan sebesar $0,005 < 0,05$.
2. Pemberian insentif non finansial secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Raz Tech, dimana *thitung* $1.558 < t_{tabel} 1.691$ dan signifikan sebesar $0,129 > 0,05$.
3. Pemberian insentif finansial dan non finansial berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Raz Tech, dimana *fhitung* $12.842 > f_{tabel} 3.28$ dan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$.

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.

2. Perusahaan sebaiknya memperhatikan kebutuhan karyawan dalam hal mendapat pengakuan baik dari atasan maupun sesama rekan kerja atas prestasi kerja.
3. Perusahaan sebaiknya memperhatikan dalam hal pembagian uang insentif dilakukan dengan tepat waktu.
4. Perusahaan sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang ditargetkan oleh perusahaan dan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Erbaş, 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.
- Al-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.
- Anas. 2013. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Fahmi, Irham. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrawan, M. I. (2021). *Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment*. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 4331-4339.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *“Manajemen Sumber Manusia”*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). *Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera*. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2014, *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku ke1, Jakarta: Salemba Empat.
- Rochmat, K. B., Dkk. 2013. *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah*. *Jurnal Program Studi Ilmu Perpustakaan Universitas Diponegoro Semarang*, Volume 1, Nomor 1.
- Sarwoto 2011, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Saragih, M. G. (2019). *Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Melalui E-Satisfaction (Studi Pada Pelanggan Toko Online Shopee Di Kota Medan): Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Melalui E-Satisfaction (Studi Pada Pelanggan Toko Online Shopee Di Kota Medan)*. *Jurnal Mantik*, 3(1), 190-195.
- 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 P. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara
- Stephen, Robbins 2015. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sugiono, 2014. *Metodologi penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Yazid, Aba. 2009. *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.