

PENGARUH INSENTIF FINANSIAL, INSENTIF NON FINANSIAL, DAN *JOB INVOLVEMENT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO

THE EFFECT OF FINANCIAL INCENTIVES, NON-FINANCIAL INCENTIVES, AND JOB INVOLVEMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO

Oleh:

Livilia Marselina Sumasa¹

Christoffel Kojo²

Greis M. Sendow³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹liviliasumasa625@gmail.com

²christoffelkojo@gmail.com

³greissendow@yahoo.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, dan *Job Involvement* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus sesuai kriteria yang ditentukan. Jumlah sampel yang terkumpul sebanyak 40 responden pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado dengan instrumen kuisioner yang digunakan untuk mengumpulkan data. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian uji secara parsial menunjukkan bahwa Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, dan *Job Involvement* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dan uji simultan menunjukkan bahwa Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, dan *Job Involvement* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kata Kunci: *Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja*

Abstract: *This study aims to determine whether there is an effect of financial incentives, non-financial incentives and job involvement on employee job satisfaction at PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. The sampling method using the census method according to the specified criteria. Put the respondents was 40 selected as a sample at PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado with a questionnaire instrument used to collect data. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of the partial test research indicate that financial incentives, non-financial incentives and job involvement have a significant effect on employee job satisfaction. And the simultaneous test shows that financial incentives, non-financial incentives and job involvement together have a significant effect on employee job satisfaction.*

Keywords: *Financial Incentives, Non-Financial Incentives, Job Involvement, Employee Job Satisfaction*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Peranan sumber daya manusia dalam berorganisasi sangatlah penting karena sumberdaya manusia ini sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, dan motivasi. Pemberian Insentif merupakan salah satu cara untuk memotivasi karyawan dalam bekerja bahkan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan aktivitas pekerjaannya.

Namun berdasarkan observasi dilapangan, insentif yang ada di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado memiliki permasalahan. Dimana terjadinya pengurangan bonus karyawan. Biasanya setiap tahun karyawan mendapatkan bonus dengan jumlah yang cukup besar. Namun, dalam beberapa bulan terakhir bonus-bonus tersebut diberikan dengan jumlah yang relatif kecil. Salah satu faktor penyebabnya adalah karena ada pergantian Direktur Utama yang ada diperusahaan dan mulai merubah semua sistem pemberian insentif kepada karyawan.

Hal ini terlihat dari kinerja dimana kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang sudah tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Padahal para karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan semaksimal mungkin untuk mencapai target setiap bulannya untuk meningkatkan pendapatan / omset perusahaan. Untuk itu, pemberian insentif dan keterlibatan kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado harus lebih diperhatikan karena mengingat faktor sumber daya manusia atau karyawan sangat penting untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sehingga apabila perusahaan dapat memperhatikan pemberian insentif dan keterlibatan kerja hal ini berdampak baik pada perusahaan karena kepuasan kerja, semangat bahkan prestasi kerja para karyawan akan meningkat dan membuat pendapatan atau omset perusahaan meningkat juga.

Tujuan Penelitian:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, dan *Job Involvement* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado
2. Insentif Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado
3. Insentif Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado
4. *Job Involvement* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado

TINJAUAN PUSTAKA**Insentif Finansial**

Insentif finansial adalah dorongan yang bersifat keuangan bukan saja meliputi upah atau gaji tetapi juga masuk kedalamnya kemungkinan memperoleh bagian keuntungan dari perusahaan dan soal-soal kesejahteraan, meliputi perumahan, pemeliharaan kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua (Handoko, 2012:176). Menurut Umar (2005:16) Imbalan finansial tersebut adalah berupa sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus sejenis yang dibayar oleh perusahaan.

Insentif Non Finansial

Apsari (2017:5) Insentif non finansial merupakan suatu bentuk rangsangan yang sengaja diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan atau pengukuhan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar bekerja lebih produktif

Job Involvement

Robbins & Judge (2013: 46) menyatakan *job involvement* sebagai tingkat dimana seseorang mengidentifikasi sebuah pekerjaan, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan mempertimbangkan kinerja sebagai bagian yang penting bagi nilai diri.

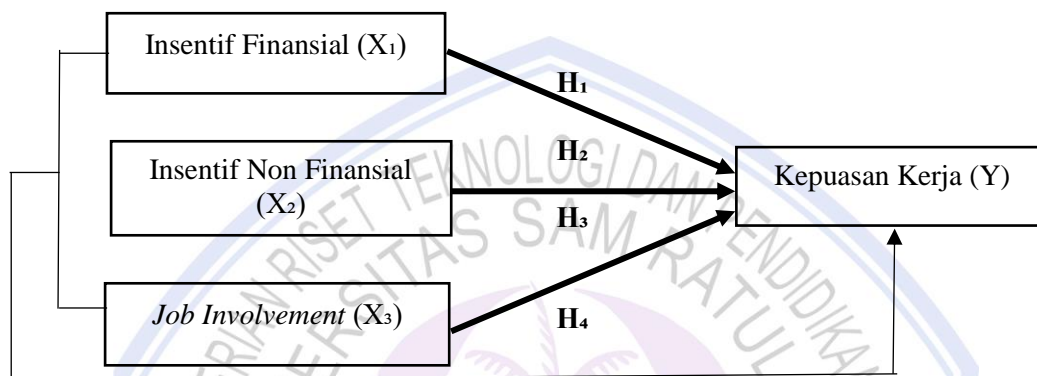
Kepuasan Kerja

Robbins (2003:22) Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah yang seharusnya ia peroleh dengan yang didapat.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Sepang, Sambiran, dan Dotulong (2015) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Adira Finance Manado. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan insentif finansial secara simultan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan insentif finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Khuswana (2018) yang berjudul, *Impact of Financial and NON Financial Incentives on employee productivity*. Hasil penelitiannya ditemukan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai, yang dapat dikategorikan menjadi insentif finansial dan non finansial. Insentif finansial sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan di negara berkembang seperti India di mana biaya hidup sangat tinggi tetapi pada saat yang sama, pentingnya insentif non-finansial tidak dapat diabaikan.

Hubungan Antara Variabel



Gambar 1. Kerangka Berpikir Konseptual

Sumber: Kajian Teori 2020

Hipotesis Penelitian:

1. Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, dan *Job Involvement* diduga berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado
2. Insentif Finansial diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado
3. Insentif Non Finansial diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado
4. *Job Involvement* diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini ditinjau dari jenisnya merupakan penelitian penjelasan (explanatory research) yang akan membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas (independent variable) yaitu, variabel Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan *Job Involvement* serta variabel terikat (dependent variable) yaitu Kepuasan Kerja melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono 2010:117). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Pengambilan sampel dilakukan pada tanggal 15-28 September 2020 dengan jumlah sampel sebanyak 40 karyawan tetap.

Metode Analisis**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas****Uji Validitas**

Uji Validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r -tabel.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Secara umum suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Santoso (2002: 322) berpendapat untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel independen dapat dilakukan dengan melihat grafik plot normal (probability plots) dalam program spss yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya problem multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* > 10.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residunya (e). Jika probabilitas > nilai alpha (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan *Job Involvement*) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja). Data diolah dengan bantuan software program SPSS. Dengan persamaan regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

α = Konstant

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Insentif Finansial

X_2 = Insentif Non Finansial

X_3 = Job Involvement

e = Error

Tingkat keyakinan yang digunakan dalam pengujian ini adalah 0.95 atau $\alpha = 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas t lebih kecil dari 0.05 maka dinyatakan signifikan pada taraf kesalahan 5%. Ini berarti variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat sebesar nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini diperlukan dalam penelitian untuk mengukur seberapa besar hubungan antara Insentif Finansial (X_1), Insentif Non Finansial (X_2), Job Involvement (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y).

Uji F

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan atau bersama-sama yang bertujuan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh yang signifikan pada ketiga variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali 2012:98).

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji secara terpisah yang bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara individu (parsial) terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Kualitas Data****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	No. Item Pernyataan	Nilai	Signifikan	Keterangan
Insentif Finansial	1	0,742	0,000	Valid
	2	0,725	0,000	Valid
	3	0,641	0,000	Valid
	4	0,758	0,000	Valid
	5	0,599	0,000	Valid
	6	0,686	0,000	Valid
	7	0,729	0,000	Valid
Insentif Non Finansial	1	0,514	0,001	Valid
	2	0,695	0,000	Valid
	3	0,794	0,000	Valid
	4	0,633	0,000	Valid
	5	0,621	0,000	Valid
Job Involvement	1	0,508	0,001	Valid
	2	0,658	0,000	Valid
	3	0,657	0,000	Valid
	4	0,656	0,000	Valid
	5	0,748	0,000	Valid
	6	0,653	0,000	Valid
	7	0,741	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	1	0,663	0,000	Valid
	2	0,737	0,000	Valid
	3	0,741	0,000	Valid
	4	0,762	0,000	Valid
	5	0,777	0,000	Valid
	6	0,775	0,000	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 24, 2020

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat seluruh nilai *Pearson Correlation* pada seluruh nomor item pernyataan setiap variable diatas 0.3 dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05. Dengan demikian, data kuisisioner tersebut dinyatakan valid.

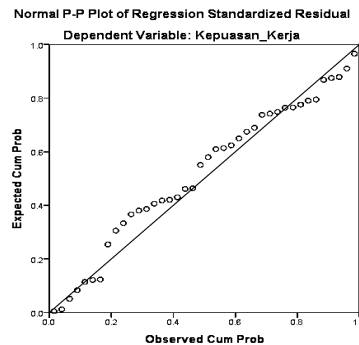
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Insentif Finansial	0,904	Reliable
Insentif Non Finansial	0,893	Reliable
Job Involvement	0,901	Reliable
Kepuasan Kerja	0,895	Reliable

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 24, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa uji reabilitas yang dilakukan terhadap 40 responden menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliable. Hal ini dapat disimpulkan dengan melihat bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 24, 2020

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat bahwa data yang ada tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari Grafik P-P Plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

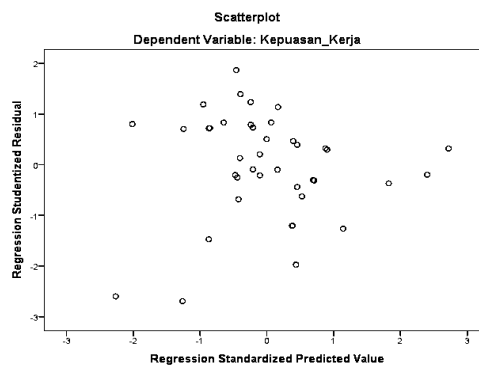
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.420	3.461		-1.277	.210		
	Insentif_Finansial	.315	.087	.373	3.619	.001	.940	1.063
	Insentif_Non_Finansial	.197	.059	.342	3.363	.002	.965	1.036
	Job_Involvement	.523	.111	.482	4.702	.000	.954	1.048

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Data Penelitian yang diolah menggunakan SPSS 24, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan *VIF* dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Penelitian yang diolah menggunakan SPSS 24, 2020

Berdasarkan Gambar 3 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi sebagai berikut : $Y = - 4.420 + 0.315 + 0.197 + 0.523$

Hasil yang didapatkan pada Tabel 3 variabel X_1 (Insentif Finansial), variabel X_2 (Insentif Non Finansial), dan variabel X_3 (*Job Involvement*) adalah positif.

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.610	2.268

a. Predictors: (Constant), Job_Involvement, Insentif_Non_Finansial, Insentif_Finansial

Sumber: Data Penelitian yang diolah menggunakan SPSS 24, 2020

Berdasarkan Tabel 4 bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Insentif Finansial (X_1), Insentif Non Finansial (X_2) dan Job Involvement (X_3) sebesar 64%, sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Hasil analisis menghasilkan nilai Fhitung sebesar 21.330 sementara Ftabel sebesar 2.86 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Insentif Finansial (X_1), Insentif Non Finansial (X_2) dan Job Involvement secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Job Involvement secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado dapat diterima atau terbukti.

Uji t

1. Untuk variabel Insentif Finansial diperoleh angka t hitung sebesar 3.619 > dari t tabel sebesar 1.68830 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0.50 yaitu sebesar 0.001 dengan demikian maka H_1 diterima, artinya secara parsial Insentif Finansial berpengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Untuk variabel Insentif Non Finansial diperoleh angka t hitung sebesar 3.363 > dari t tabel sebesar 1.68830 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0.50 yaitu sebesar 0.002 dengan demikian maka H_2 diterima, artinya secara parsial Insentif Non Finansial berpengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Dan untuk variabel Job Involvement diperoleh angka t hitung sebesar 4.702 > dari t tabel sebesar 1.68830 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0.50 yaitu sebesar 0.000 dengan demikian maka H_3 diterima, artinya secara parsial *Job Involvement* berpengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pembahasan

Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, dan *Job Involvement* Terhadap Kepuasan Kerja

Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, dan *Job Involvement* secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja yang ada pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Berdasarkan hasil perhitungan dengan statistik manual diperoleh nilai F hitung > F tabel. Ini menandakan bahwa secara bersama-sama Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, dan *Job Involvement* mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan *Job Involvement* terhadap Kepuasan Kerja PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado diperoleh hasil yang menyatakan bahwa faktor yang paling mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah *Job Involvement*, hal ini dibuktikan dengan nilai *Unstandardized coefficient* yang terbesar di antara variabel. Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian Gunawan (2020) dan Irawati (2019) dimana dalam penelitian tersebut yang diambil adalah Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, *Job Involvement* dan Kepuasan

Kerja Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, *Job Involvement* berpengaruh positif terhadap Variabel Kepuasan Kerja.

Insentif Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi Insentif Finansial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, Artinya bahwa apabila semakin tinggi tingkat insentif finansial yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Selvia (2012) dan Mustapha (2013) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif finansial terhadap kepuasan kerja. Jadi organisasi harus mempertimbangkan Insentif finansial sebagai salah satu faktor dalam mendukung kepuasan kerja.

Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi Insentif Non Finansial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, Artinya bahwa apabila semakin tinggi tingkat insentif non finansial yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Idris (2013) dan Tausif (2012) menghasilkan kesimpulan bahwa insentif non finansial (*job enrichment, employee recognition*) memiliki berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Job Involvement Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi *Job Involvement* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya bahwa dengan adanya *Job Involvement* atau Keterlibatan Kerja secara penuh terhadap pekerjaan maka karyawan tersebut akan menciptakan kinerja yang baik dan akan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya karena hal ini dianggap penting sehingga karyawan akan merasa lebih puas dan senang jika bisa menghabiskan sebagian besar waktu, tenaga, dan pikiran untuk pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya dari Khan (2011) dan Fatmawati (2020) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan *Job Involvement* secara simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.
2. Insentif Finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Semakin tinggi tingkat insentif finansial yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan
3. Insentif Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Apabila semakin tinggi tingkat insentif non finansial yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.
4. *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan adanya *Job Involvement* atau Keterlibatan Kerja secara penuh terhadap pekerjaan maka karyawan tersebut akan menciptakan kinerja yang baik dan akan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya karena hal ini dianggap penting sehingga karyawan akan merasa lebih puas dan senang jika bisa menghabiskan sebagian besar waktu, tenaga, dan pikiran untuk pekerjaannya.

Saran

Bagi Perusahaan, sebaiknya memberikan insentif dan *job involvement* yang lebih tepat sehingga bisa meningkatkan kinerja maupun kepuasan kerja pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Apsari, N. M. M dan Riana, I. G. (2017), "Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja", *E-Jurnal Manajemen Unud* ISSN:2302- 8912 Vol. 6, No. 3,2017:1592-1616. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/28273/17931> Diakses 18 Maret 2020

Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Ketujuh*. BPF, Yogyakarta

Kushwana, H. (2018), "Impact of Financial and Non-Financial Incentives On Employee Productivity", *Review of Business and Technology Research ISSN: 1941-9414 Vol. 15, No. 1, August 2018*. <https://www.researchgate.net/publication/7337576> Diakses 18 Maret 2020

Robbins S. P. and Judge T. A. (2011). *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. New Jersey: Prentice Hall

Sambiran, B., Sepang, J. dan Dotulong, L.O.H (2015), "Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Adira Finance Manado", *Jurnal EMBA ISSN 2303-11 Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1050-1058*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10063> Diakses 18 Maret 2020

Santoso, S. P. 2002. *SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua*. Gramedia, Jakarta.

Sugiono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

Umar, Husein. 2005. *Riset sumber daya manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

