



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN INSENTIF NON
FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT KALA INDAH PRIMA**

SKRIPSI

Muhammad Pikri

1602025157

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN INSENTIF NON
FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT KALA INDAH PRIMA**

SKRIPSI

Muhammad Pikri

1602025157

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN INSENTIF NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT KALA INDAH PRIMA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 22 Agustus 2020

Yang Menandatangani




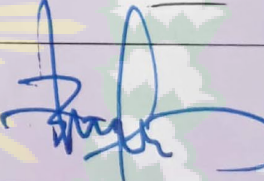
(Muhammad Pikri)

NIM 1602025157

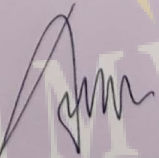
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN
INSENTIF NON FINANSIAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT KALA
INDAH PRIMA
NAMA : MUHAMMAD PIKRI
NIM : 1602025157
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
TAHUN AKADEMIK : 2020/2021

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Yadi Nurhayadi, Dr., M.Si	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, SE., MA.	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Aditya Ari Wibowo, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

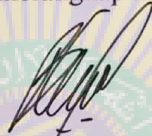
**PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN INSENTIF NON FINANSIAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT KALA INDAH
PRIMA**

Muhammad Pikri
1602025157

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 27 Agustus 2020

Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



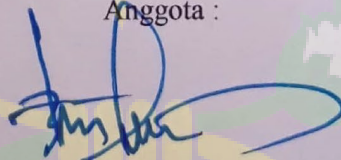
(Dr. Budi Permana, M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Drs. Komara, M.M.)

Anggota :

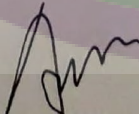


(Emaridial Ulza, SE., M.A.)

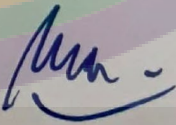
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.



Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

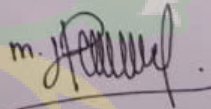
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Pikri
NIM : 1602025157
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR.
HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-Exclusive Royalty Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN INSENTIF NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT KALA INDAH PRIMA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 22 Agustus 2020
Yang menyatakan,

m. 

(Muhammad Pikri)
NIM 1602025157

ABSTRAK

Muhammad Pikri (1602025157)

PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN INSENTIF NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT KALA INDAH PRIMA

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Kata Kunci: Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Kala Indah Prima. Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Kala Indah Prima sebanyak 50 Karyawan, Dan sampel pada penelitian ini berjumlah 50 karyawan, dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengolahan dan teknik analisis data meliputi Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Analisis Regresi Linier Berganda (Model Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis (Uji t, Uji F)), Analisis Koefisien Korelasi, dan Analisis Koefisien Determinasi. Penelitian diolah menggunakan perangkat lunak *IBM SPSS 25.0*. Hasil uji t menunjukkan secara parsial bahwa Insentif Finansial memiliki nilai $t_{hitung} (7,328) > t_{tabel} (2,01174)$ dan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_{11} diterima yang berarti bahwa insentif finansial secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel Insentif Non Finansial memiliki nilai $t_{hitung} (6,467) < t_{tabel} (2,01174)$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_{12} diterima atau berpengaruh yang berarti bahwa insentif non finansial secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa simultan memperoleh nilai $F_{hitung} (93,333) > F_{tabel} (3,20)$ dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka H_{13} diterima, yang artinya bahwa insentif finansial dan insentif non finansial secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,799. Artinya variabel independen yaitu Insentif Finansial (X_1) dan Insentif Non Finansial (X_2) mempengaruhi variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) dapat diterangkan oleh model persamaan ini sebesar 79,9% dan sisanya 20,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

ABSTRACT

Muhammad Pikri (1602025157)

THE EFFECT OF FINANCIAL AND NON-FINANCIAL INCENTIVES ON AN EMPLOYEE SATISFACTION AT PT KALA INDAH PRIMA

A Paper . The Study Programme of Management. Faculty of Economics and Business The University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

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

This study aimed to determine the effect of financial incentives and non-financial incentives on work satisfaction of employees of PT Kala Indah Prima. This study used a survey method. The population in this study were all 50 employees of PT Kala Indah Prima. The sample of the study amounted to 50 employees, with saturated sampling technique. Processing techniques and data analysis techniques include Data Quality Test (Validity and Reliability Test), Multiple Linear Regression Analysis (Multiple Linear Regression Model, Classical Assumption Test, Hypothesis Test (t test, F test)), Correlation Coefficient Analysis, and Determination Coefficient Analysis. The study was processed using the IBM SPSS 25.0 software. The results of the t test showed partially that financial incentives have a tcount (7.328) > table (2.01174) and a significance value of 0.000 where a significance value of 0.000 < 0.05. It means that H₁₁ was accepted, which means that partially financial incentives had a significant positive effect on work satisfaction. The non-financial incentive variable has a tcount (6.467) < table (2.01174) and a significance value of 0.000 where a significance value of 0.000 < 0.05, then H₁₂: is accepted or has an effect. It means that non-financial incentives partially affect the work satisfaction. The results of the F test showed that simultaneously obtaining the value of Fcount (93.333) > Ftable (3.20) with a significance value of 0.000 where the significance value (0.000 < 0.05) then H₁₃ is accepted, which means that financial incentives and non-financial incentives simultaneously affect the work satisfaction. The coefficient of determination showed that the value of R Square is 0.799. Thus, the independent variables namely Financial Incentives (X₁) and Non-Financial Incentives (X₂) affect the dependent variable, namely work Satisfaction (Y) which could be explained by this equation model of 79.9% and the remaining 20.1% is influenced by other factors that were not included in the model.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun skripsi dengan judul “**PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN INSENTIF NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT KALA INDAH PRIMA**” dengan tepat waktu. Adapun tujuan dari penulisan ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Jakarta.

Selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan semangat dari berbagai pihak, oleh sebab itu penulis tidak lupa menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

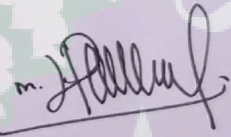
1. Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*, karena atas segala rahmat dan izinnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Yadi Nurhayadi, Dr., M.Si, selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing dan mengajarkan selama pembuatan skripsi dari bab I sampai dengan bab V.
6. Bapak Emaridial Ulza, SE., MA. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing selama pembuatan skripsi dari bab I sampai bab V dan juga sebagai dosen pembimbing II skripsi.
7. Babeh Acang dan mamah Suryani serta keluarga besar yang tiada hentinya memberikan doa, cinta dan dukungan sepenuh hati serta selalu memberikan cahaya inspirasi dalam melewati setiap langkah kehidupan peneliti.

8. Seluruh staf dan pegawai PT Kala Indah Prima yang telah memberikan izin penelitian dan membantu kelancaran penelitian.
9. Sahabat buburku Ibnu Hajar, Siti Salwa dan Syaiful Bakri tercinta.
10. Sahabat Fathia Dinda Aulia, Aldy Prasetya, Citra Ayu, Mei Sie dan yang lainnya yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan kepada penulis.
11. Fathia Dinda Aulia yang telah membantu banyak dalam penyusunan skripsi ini, terimakasih telah menyediakan waktunya untuk membantu meminjamkan laptopnya dan mengajarkan penulis banyak hal tentang skripsi.
12. Keluarga besar UHAMKA Choir yang amat sangat saya cintai.

Peneliti menyadari laporan ini masih jauh dari sempurna oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh peneliti. Akhir kata, peneliti mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Jakarta, 22 Agustus 2020



Muhammad Pikri

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	11
1.2.1 Identifikasi Masalah	11
1.2.2 Pembatasan Masalah	11
1.2.3 Perumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian..	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	14
2.2 Telaah Pustaka	23
2.2.1 Kepuasan Kerja	23
2.2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	23
2.2.1.2 Indikator-indikator Kepuasan Kerja	25
2.2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	28

2.2.1.4 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	31
2.2.2 Insentif Finansial	34
2.2.2.1 Pengertian Insentif Finansial	34
2.2.2.2 Indikator Insentif Finansial	34
2.2.3 Insentif Non Finansial	36
2.2.3.1 Pengertian Insentif Non Finansial	36
2.2.3.2 Indikator Insentif Non Finansial	36
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	37
2.4 Rumusan Hipotesis	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	39
3.2 Operasionalisasi Variabel	39
3.3 Populasi dan Sampel	42
3.3.1 Populasi	42
3.3.2 Sampel	43
3.4 Teknik Pengumpulan Data	43
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	43
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	44
3.5.1 Uji Kualitas Data	44
3.5.1.1 Uji Validitas	45
3.5.1.2 Uji Realibilitas	46
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif	47
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda	49
3.5.3.1 Model Regresi Linier Berganda	49
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik	50
3.5.3.3 Pengujian Hipotesis	53
3.5.4 Analisi Koefisien Korelasi	54
3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi dan Adjusted R^2	56

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	59
4.1.1 Sejarah PT Kala Indah Prima	59
4.1.2 Visi dan Misi PT Kala Indah Prima.....	62
4.1.3 Struktur Organisasi PT Kala Indah Prima	62
4.1.4 Budaya Kerja Perusahaan	63
4.1.5 Fokus Bisnis PT Kala Indah Prima	63
4.1.6 Gambaran Umum Karyawan PT Kala Indah Prima	64
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi	65
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	65
4.2.1.1 Uji Validitas	65
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	67
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	68
4.2.2.1 Persepsi Responden terhadap Variabel X_1	69
4.2.2.2 Persepsi Responden terhadap Variabel X_2	77
4.2.2.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Y	85
4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	94
4.2.3.1 Model Regresi Linear Berganda	94
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	95
4.2.3.3 Uji Hipotesis.....	101
4.2.3.3.1 Uji Statistik T	101
4.2.3.3.2 Uji Statistik F	102
4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi.....	103
4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi dan Adjusted R^2	105
4.3 Pembahasan Umum	106
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	111
5.2 Saran-saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA.....	117
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

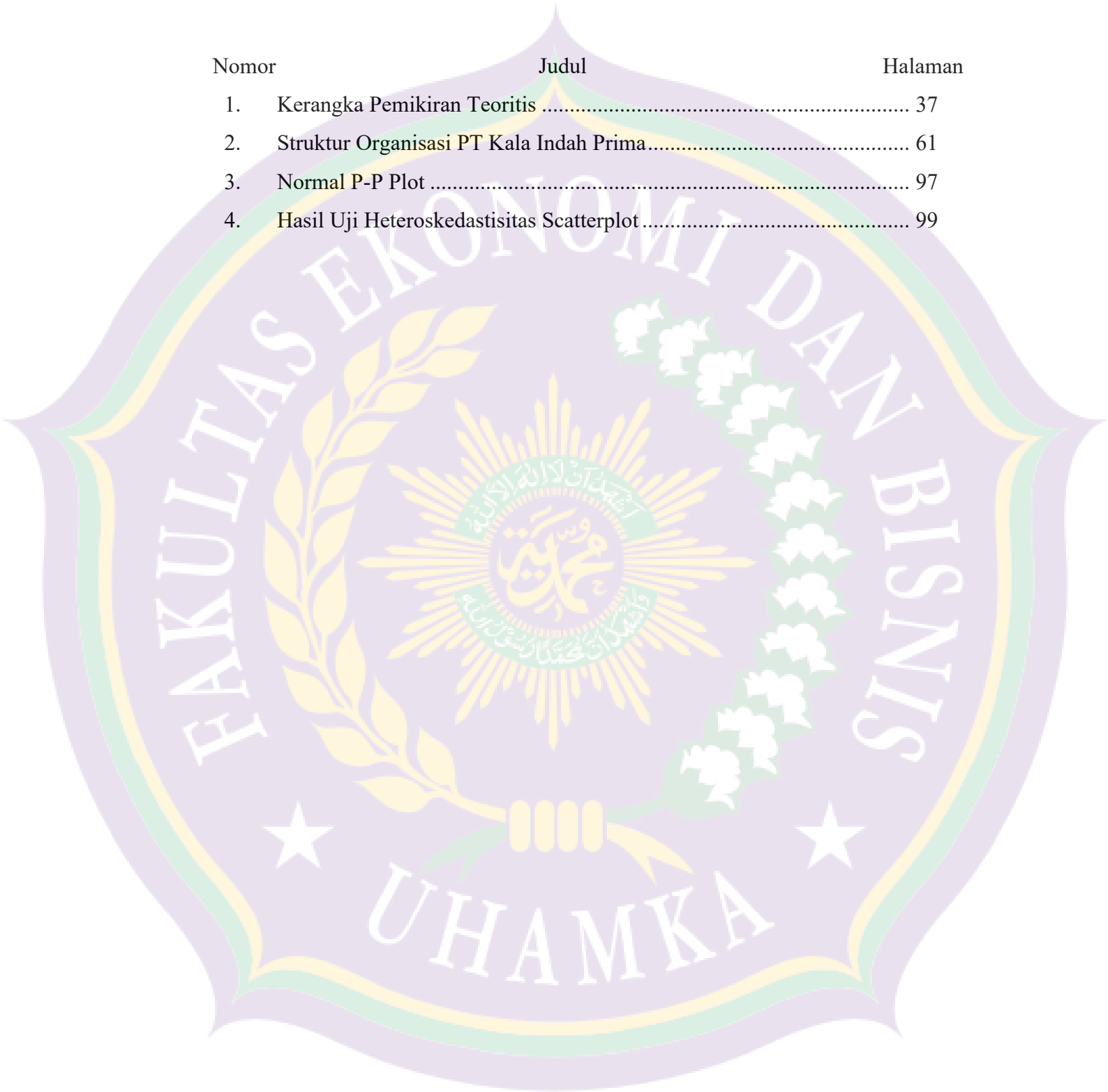
Nomor	Judul	Halaman
1.	Analisis Capaian Kinerja pada PT Kala Indah Prima.....	9
2.	Kepuasan Kerja Karyawan PT Kala Indah Prima.....	10
3.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	18
4.	Operasionalisasi Variabel	41
5.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	48
6.	Kriteria Pengambilan Autokorelasi.....	53
7.	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	56
8.	Data Perkembangan Gypsum di Indonesia	61
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
11.	Uji Validitas Insentif Finansial	66
12.	Uji Validitas Insentif Non Finansial	66
13.	Uji Validitas Kepuasan Kerja	67
14.	Hasil Uji Reliabilitas.....	68
15.	Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi Masing-masing Variabel	68
16.	Perusahaan memberi bonus apabila saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan	69
17.	Perusahaan memberikan komisi hanya kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik	70
18.	Menurut saya, komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil	71
19.	Perusahaan melakukan program pensiun dengan menyediakan jaminan ekonomi setelah karyawan tidak bekerja lagi	71
20.	Perusahaan dan saya melakukan perjanjian bahwa akan dibayarkan sejumlah uang selama periode tertentu setelah masa kerja saya habis	72
21.	Perusahaan tidak menyediakan rumah dinas untuk para karyawan.....	73

22.	Karyawan diberikan fasilitas berlangganan surat kabar dengan biaya ditanggung perusahaan	73
23.	Perusahaan tetap membayarkan gaji karyawan walaupun karyawan cuti karena sakit	74
24.	Karyawan yang ditugaskan untuk bekerja diluar kota akan diberikan biaya tambahan (biaya pindah) oleh perusahaan	75
25.	Setiap bulannya perusahaan memberi tugas/pelajaran baru kepada karyawan guna meningkatkan pengetahuan	75
26.	Indikator insentif finansial	76
27.	Perusahaan memberikan gelar (title) kepada karyawan yang mendapatkan kenaikan jabatan seperti (SPV, Asistant Manager dll.) ..	78
28.	Pemberian gelar berlaku untuk seluruh karyawan yang mendapatkan kenaikan jabatan sesuai dengan jabatan yang didapatkan.....	78
29.	Perusahaan memberikan tanda jasa berupa medali pada karyawan tebaik setiap bulannya.....	79
30.	Saya mendapat tunjangan kesehatan selama bekerja.....	79
31.	Piagam yang perusahaan berikan hanya kepada karyawan yang sesuai dengan peraturan perusahaan	80
32.	Ketika saya melakukan pekerjaan secara baik maka perusahaan akan memberikan pujian baik secara lisan maupun tulisan untuk meningkatkan semangat kerja.....	81
33.	Pimpinan memberikan pujian baik lisan maupun tulisan apabila karyawan dapat melebihi target yang telah ditentukan	81
34.	Atasan memberikan ucapan terimakasih secara lisan maupun tulisan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik.....	82
35.	Pemberian kendaraan dinas diberikan hanya kepada karyawan yang pekerjaannya berhubungan dengan logistik	83
36.	Seluruh karyawan diperbolehkan menggunakan seragam dinas pada hari/waktu tertentu saja	83
37.	Indikator insentif non finansial	84
38.	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang saya	

kerjakan	86
39. Perusahaan memberikan peluang promosi atau kenaikan jabatan.....	86
40. Proses kenaikan jabatan diperusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa membeda-bedakan.....	87
41. Pengawasan yang dilakukan perusahaan membuat saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya	87
42. Saya merasa sangat senang dengan tunjangan tambahan yang diberikan perusahaan	88
43. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik setiap bulannya.....	89
44. Pengetahuan tentang prosedur dan peraturan kerja memotivasi saya untuk bekerja dengan baik	89
45. Saya memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan bersahabat.....	90
46. Saya merasa senang dengan hasil kerja saya selama ini.....	90
47. Komunikasi antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik	91
48. Indikator Kepuasan Kerja	92
49. Hasil Kepuasan Kerja Karyawan Bulan Juli 2020.....	93
50. Regresi Linear Berganda.....	94
51. Hasil Uji Normalitas	96
52. Hasil Uji Multikolinieritas	98
53. Hasil Uji Autokolerasi	100
54. Hasil Uji T.....	101
55. Hasil Uji F.....	102
56. Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	103
57. Hasil Koefisien Korelasi Parsial (X_1)	104
58. Hasil Koefisien Korelasi Parsial (X_2)	104
59. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	105

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	37
2.	Struktur Organisasi PT Kala Indah Prima.....	61
3.	Normal P-P Plot	97
4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot.....	99



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner.....	1
2.	Data Kuesioner.....	7
3.	Output Data SPSS.....	13
4.	Tabel R.....	22
5.	Tabel T.....	23
6.	Tabel F.....	24
7.	Tabel Durbin Watson.....	25
8.	Daftar Riwayat Hidup.....	26
9.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing 1.....	27
10.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing 2.....	28
11.	Surat Tugas Bimbingan Skripsi.....	29

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam pertumbuhan ekonomi disuatu Negara, adanya suatu organisasi yang memiliki profit yang baik dapat membantu Negara dalam meningkatkan pendapatan nasional di Negara tersebut. Organisasi atau perusahaan yang mengedepankan pendapatan secara tidak langsung dapat membantu Negara meningkatkan kesejahteraan, baik dalam finansial maupun peningkatan kualitas pada sumber daya manusia. Tujuan suatu organisasi dapat tercapai apabila pemangku jabatan tertinggi dalam organisasi tersebut seperti komisaris atau direktur mampu mengelola dengan baik segala aspek yang dibutuhkan dalam organisasi tersebut.

Aspek yang paling utama agar perusahaan maju dan dapat mencapai tujuan utama yang diinginkan ialah sumber daya manusia atau yang biasa dalam perusahaan disebut dengan karyawan. Karyawan merupakan aspek paling penting dikarenakan tanpa adanya karyawan atau sumberdaya manusia perusahaan tersebut sulit untuk berjalan bahkan tanpa adanya karyawan perusahaan juga tidak dapat untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Maka dari itu aspek utama agar suatu organisasi atau perusahaan dapat berjalan ialah adanya sumber daya manusia atau karyawan pada perusahaan atau organisasi tersebut.

Perkembangan atau majunya suatu organisasi juga bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia atau yang biasa disebut dengan karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia pada suatu organisasi apabila dilakukan dengan

baik dan benar akan menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas serta produktifitas kerja yang baik pula guna meningkatkan kinerja organisasi, hal ini dapat berpengaruh kepada perkembangan dan majunya organisasi. Kinerja organisasi dapat berjalan dengan baik apabila organisasi atau perusahaan tersebut dapat memberikan kepuasan kerja kepada sumber daya manusia atau karyawan yang dimilikinya. Apabila karyawan merasa puas dengan hal apapun yang berkaitan dengan pekerjaan dan perusahaan mereka akan menunjukkan kepada perusahaan kepuasan tersebut dengan melakukan atau mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik sehingga kinerja organisasi atau perusahaan tersebut berjalan dengan sangat baik.

Dapat dikatakan seseorang atau karyawan merasakan kepuasan kerja apabila mereka merasa senang atas peran atau posisi yang didapat dalam suatu perusahaan. Selain itu juga kepuasan kerja dapat timbul dari perasaan senang atau nyaman dengan hubungan antar sesama karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Wilson Bangun (2012 ; 327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh JokoWibowo (2015) ia menjelaskan bahwa Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya *reward* yang diterima seseorang dengan banyaknya yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima.

Berkaitan dengan pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan maka hal tersebut dapat diwujudkan dengan upaya perusahaan untuk memberikan kompensasi atau juga dapat dikatakan sebagai insentif. Insentif merupakan suatu dorongan yang

diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar karyawan tersebut mampu bekerja lebih baik lagi, selain itu juga dapat membangkitkan gairah kerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Joko Wibowo (2015) beliau mengatakan bahwa insentif merupakan sesuatu yang dapat merangsang serta memotivasi minat karyawan untuk bekerja.

Insentif dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu insentif finansial dan insentif non-finansial. Insentif finansial merupakan insentif yang diberikan dalam bentuk komisi, bonus, pembagian laba, kompensasi yang ditangguhkan, dan jaminan hari tua. Stone, dkk (2010) mengemukakan Insentif finansial merupakan inti dari keyakinan akan kebutuhan keuangan yang dapat mempengaruhi nilai-nilai keuangan yang mampu mempengaruhi kebahagiaan karyawan. 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 (Al-Nsour, 2012). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rai & Mudiarta (2014) menjelaskan bahwa insentif finansial secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Joko Wibowo (2015) mengemukakan bahwa insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain insentif finansial juga ada insentif non finansial yang dapat diberikan perusahaan agar tercapainya kepuasan kerja karyawan. Insentif non Finansial ini biasanya berupa penghargaan atau promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan

kepada karyawan atas pencapaian yang telah dicapai oleh karyawan tersebut. 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). Sementara itu Rivai, (2003:768) menjelaskan bahwa insentif non finansial yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerja. Silvia (2012) menerangkan bahwa insentif non finansial dapat berupa keadaan kerja yang memuaskan seperti tempat kerja, jam kerja, dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian para pekerja dan hubungan kerja antar karyawannya.

Dalam mencapai atau mengetahui kepuasan kerja karyawan sebuah organisasi atau perusahaan perlu atau bahkan wajib memberikan insentif bagi para karyawannya, baik insentif finansial maupun insentif non finansial. Dengan adanya pemberian insentif yang dilakukan perusahaan kepada karyawan membuat karyawan merasa sangat senang atas pencapaian-pencapaian yang telah mereka lakukan untuk kemajuan perusahaan, hal ini membuat kepuasan kerja tersendiri bagi para karyawan yang mendapatkan insentif baik insentif finansial maupun insentif non-finansial. Mereka para karyawan merasa sangat senang dan puas atas pemberian insentif oleh perusahaan seperti bonus uang maupun penghargaan secara tertulis atas apa yang ia kerjakan selama ini.

Dengan adanya kepuasan kerja karyawan yang tumbuh atas perhatian perusahaan yang memberikan insentif finansial maupun insentif non finansial hal ini dapat membantu perusahaan untuk terus berkembang. Kepuasan kerja yang

dirasakan oleh para karyawan membuat karyawan lebih semangat dan produktif dalam melakukan pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan juga kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan bersama baik karyawan, pimpinan dan juga perusahaan.

Adapun untuk memperkuat penelitian ini, penulis merujuk kepada beberapa penelitian terdahulu. Hal tersebut dijelaskan dari beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh (Apsari, 2018 ; Hidayat dkk. 2018 ; Pratiwi dkk., 2018 ; Rosita dkk., 2018 ; Pratiwi dkk., 2018 ; Hasibuan dkk., 2017 ; Anggraito dkk., 2017 ; Nugrahanti dkk., 2017 ; Setyaningrum & Mukzam, 2017 ; Apsari & Riana, 2017 ; Armana, 2017 ; Popovic dkk., 2015 ; Erbasi & Arat, 2017 ; Sabina dkk., 2015) dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner yang diberikan kepada karyawan perusahaan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di perusahaan tempat mereka bekerja. Penelitian-penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana pengolahan data tersebut dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang menyatakan bahwa insentif finansial dan insentif non finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

Hasil penelitian Apsari (2018) yang melakukan pengolahan data menggunakan metode regresi linear berganda dari hasil penyebaran kuisioner kepada karyawan PT.Freight Express Indonesia Cabang Denpasar menunjukkan bahwan insentif finansial dan insentif non finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut juga sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dkk. (2018) dan Pratiwi dkk. (2018), dalam penelitian yang mereka

lakukan mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dari insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yg dilakukan oleh Hasibuan (2017) juga mendapatkan hasil bahwa secara parsial variabel insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan pada dan secara parsial bahwa variabel insentif non finansial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang juga dilakukan oleh anggraito dkk. (2017) yang mendapatkan hasil dengan pengumpulan data yang didapat melalui penyebaran kuisisioner kepada 30 karyawan dan diolah dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa insentif finansial dan insentif non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian diatas juga memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nugrahanti dkk., 2017 ; Setyaningrum & Mukzam, 2017 ; Apsari & Riana, 2017 ; Rosita dkk., 2018 ; Armana, 2017 ; Popovic dkk., 2015 ; Erbasi & Arat, 2017 ; Sabina dkk., 2015) bahwan hasil dari penelitian dengan pengambilan data yang dilakukan melalui penyebaran kuisisioner kepada karyawan perusahaan dan pengolahan datanya dilakukan menggunakan metode analisis linear berganda serta dibantu oleh aplikasi SPSS semuanya menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan insentif finansial dan insentif non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian-penelitian diatas hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purnamasari & Hamidah, 2018 ; Arisya dkk., 2019 ; Wijaya, 2019 ; Karin, 2018 ; Armida, 2018 ; Pambudi, 2019 ; Zaraket & Saber, 2017) mereka melakukan

penelitian yang membahas kepuasan kerja hanya saja dengan variable X atau faktor yang mempengaruhinya ialah bukan insentif finansial dan insentif non finansial tetapi variabel X yang mereka gunakan masih bersangkutan atau memiliki kesamaan dengan insentif finansial dan juga insentif non finansial.

Dari penelitian yang dilakukan oleh (Purnamasari & Hamidah, 2018 ; Arisya dkk., 2019 ; Armida, 2018 ; Pambudi, 2019) variabel X yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai variabel Y ialah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, hasil yang mereka dapatkan pun ialah positif atau signifikan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, 2019 ; Zaraket & Saber, 2017 ; Karin, 2018) Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari penelitian yang mereka lakukan ialah hanya kompensasi finansial, hasil yang mereka dapat berdasarkan data yang didapat dari penyebaran kuisioner kepada karyawan bahwa kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi dkk ; 2018) menyatakan insentif non finansial tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja adalah variabel yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, penulis semakin tertarik untuk melakukan penelitian, apakah benar insentif finansial dan non finansial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian-penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa pentingnya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk

meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja yaitu diantaranya ialah insentif finansial dan insentif non finansial.

PT Kala Indah Prima merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang General Kontraktor Sub Kontraktor Interior dan Supplier. Kepuasan Kerja merupakan suatu ukuran kepuasan karyawan terhadap apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan.

Berdasarkan hasil survey awal dengan karyawan PT Kala Indah Prima bahwa masih kurangnya kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dilakukan dengan beberapa penelitian seperti kurangnya pemberian insentif baik finansial maupun non finansial, sehingga menyebabkan kurang baiknya hasil yang diberikan karyawan dalam bekerja, serta perusahaan mengalami sedikit masalah dalam menjaga stabilitas kinerja perusahaan yang fluktuatif dan kinerja yang belum sesuai dengan target yang direncanakan setiap tahunnya pada perusahaan ini.

Sesuai laporan analisis capaian kinerja PT Kala Indah Prima pada tahun 2017-2019 dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 1
Analisis Capaian Kinerja pada PT Kala Indah Prima 2017-2019

Tahun 2017			Tahun 2018			Tahun 2019		
Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
100%	76%	76%	100%	81%	81%	100%	68%	68%

Sumber: PT Kala Indah Prima

Dari data analisis capaian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa pencapaian dari target kinerja mulai dari tahun 2017-2019 mengalami pasang surut dalam kinerja karyawan pada PT Kala Indah Prima. Misalkan pada tahun 2017 capaian kinerja mencapai 76% sedangkan pada tahun 2018 meningkat 81% dan mengalami penurunan pada tahun 2019 sebesar 68% dari hal ini lah terjadinya capaian kinerja yang fluktuatif pada PT Kala Indah Prima.

Pemberian Insentif finansial dan insentif non finansial kepada seorang karyawan menjadi salah satu hal penting untuk menunjang kinerja karyawan serta akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan juga menjadi hal yang perlu diperhatikan. Kepuasan kerja dapat tercipta melalui berbagai hal, salah satunya adalah pemberian insentif finansial dan insentif non finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, Kepuasan kerja juga timbul apabila karyawan merasakan kenyamanan terhadap lingkungan perusahaan tempat mereka bekerja.

Sesuai laporan tabel analisis kepuasan kinerja PT Kala Indah Prima pada Bulan September – Desember 2019 dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 2
Tabel Kepuasan Kerja Karyawan Bulan September – Desember 2019
PT Kala Indah Prima

Katagori	Frekuensi				Total	Presentase
	September	Oktober	November	Desember		
Kurang puas	32	27	30	38	127	57.21%
Puas	22	15	17	25	79	35.58%
Sangat Puas	4	3	5	4	16	7.21%
Total (bulanan)	58	45	52	67	222	100%

Sumber : PT Kala Indah Prima

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa frekuensi dan persentase mengenai tingkat kepuasan kinerja yang dimiliki karyawan PT Kala Indah Prima. Dinamika yang memiliki katagori kurang puas berjumlah 57.21% sedangkan yang memiliki katagori puas berjumlah 35.58% dan dengan katagori sangat puas berjumlah 7.21%. Persentase tertinggi mayoritas terletak pada tingkat kurang puas.

Bedasarkan fenomena dari latar belakang dan melihat hasil dari tabel kepuasan kerja di atas maka penulis ingin mengetahui apakah insentif finansial dan insentif non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan ingin membuktikan juga apakah benar ketidak puasn karyawan PT Kala Indah Prima masih lebih dari setengah karyawan yang ada. Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kala Indah Prima”**

1.2. Permasalahan

Bentuk penelitian ini termasuk pada penelitian yang bersifat asosiatif yakni bentuk penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih antara variabel Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Kepuasan Kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini diantaranya :

1. Bagaimanakah kepuasan kerja karyawan pada PT Kala Indah Prima?
2. Bagaimanakah Insentif Finansial pada PT Kala Indah Prima?
3. Bagaimanakah Insentif Non Finansial pada PT Kala Indah Prima?
4. Bagaimanakah pengaruh Insentif Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kala Indah Prima?
5. Bagaimanakah Insentif Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Kala Indah Prima?
6. Bagaimanakah pengaruh Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kala Indah Prima?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis perlu untuk membatasi masalah dalam penelitian ini hanya membahas masalah variabel bebas (*independent*) sebagai variabel yang mempengaruhi yaitu Insentif Finansial (X_1) dan Insentif Non Finansial (X_2), serta variabel terikat (*dependent*) sebagai variabel yang dipengaruhi yaitu Kepuasan Kerja (Y) dengan objek penelitiannya Karyawan pada PT Kala Indah Prima.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi, dan pembatasan masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah Pengaruh Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja?.”.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisa :

1. Untuk mengetahui bagaimana Insentif Finansial pada PT Kala Indah Prima.
2. Untuk mengetahui bagaimana Insentif Non Finansial pada PT Kala Indah Prima.
3. Untuk mengetahui bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kala Indah Prima.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Insentif Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kala Indah Prima.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Insentif Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kala Indah Prima.
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pemberian Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kala Indah Prima.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai koleksi acuan maupun referensi bagi mahasiswa di dalam penelitian dengan topik yang sama. Selain itu diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan di bidang pengelolaan sumber daya manusia.

2. Bagi penulis.

Hasil penelitian ini dapat memperluas wawasan tentang insentif baik finansial maupun non finansial dan kepuasan kerja yang dimiliki mahasiswa serta dapat menerapkan teori yang diperoleh untuk diterapkan secara langsung pada kasus yang nyata.

3. Bagi peneliti selanjutnya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi untuk memperoleh informasi mengenai upaya untuk memberikan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian insentif finansial dan insentif non finansial, juga dapat digunakan sebagai dasar/bahan untuk penelitian selanjut

DAFTAR PUSTAKA

- Anggi, R.Z dkk. (2015). *Pengaruh Insentif Material dan Non Material terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya)*.
- Anggraito, S. C., & Amboningtyas, D. (2008). Pengaruh Insentif Financial, Insentif Non Financial Dan Human Resources Tools Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Implikasinya Terhadap Turnover Intention Kerja Pada Pt. Inhutan Kabupaten Demak. *Journal Of Management*.
- Apsari, N. M. M. (2019). *Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Freight Express Indonesia Cabang Denpasar*. 368.
- Armana (2017). *INSENTIF NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. WAHANA UNIVERSITAS MURIA KUDUS TAHUN 2017*.
- Armana, Hasjrul. (2017). *Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Dan Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wahana Wings Surya Distributor Kudus*.
- Budi, W. (2017). PENGARUH PELATIHAN KERJA, INSENTIF FINANSIAL DAN INSENTIF NON FINANSIAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk. CABANG MADIUN. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi - Universitas PGRI Madiun*, 5(Oktober), 577–587.
- Erbasi Ali dkk. (2017). *The Effect of Financial and Non-financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey, International Business Research; Vol. 5, No. 10 ISSN 1913-9004 E-ISSN 1913-9012*.
- Hasibuan, M. I. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Dan Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales Promotion Pada Pt.Mitsubishi Rantauprapat. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 4(1), 60–68. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v4i1.702>
- Indrawati, M., Wijaya, U., Surabaya, P., Jurnal, M. A. P., Publik, A., & No, V. (2019). *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik) Vol . 1 No . 3 ISSN 2615-2142 PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI Halaman 342-355. 1(3)*.

- Irwansyah, M.H. (2017). *Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Dan Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales Promotion Pada PT Mitsubishi Rantaupratat*, Jurnal Ecobisma Vol 4 No. 1.
- Lantara, B.R. (2018). *Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tiara Cipta Nirwana*.
- Mery Apsari, N., & Riana, I. (2017). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 251785.
- Nugrahanti, P., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2016). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 40(1), 67–75.
- Paul M. Muchinsky. (2018). PENGARUH INSENTIF FINANSIAL, INSENTIF NON FINANSIAL DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN BADUNG. *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, Tenth Edition Paul*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Riduwan & Sunarto, H. (2013). *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Rizky Dani, W.P. (2015). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Karyawan PT Asuransi jiwa Sinarmas MSIG Cabang Pasuruan)*.
- Saber Farouk, Zakaret W.S. (2017). *The Impact of Financial Reward on Job Satisfaction and Performance: Implications for Blue Collar Employees*, China-USA Business Review, Vol. 16, No. 8, 369-378.
- Sabina, L.A. (2015). *Effect of Non Financial Incentives on Job Satisfaction of Teachers in Public Secondary Schools-Survey of Kisii Sub County*. Journal of Education and Practice, ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222-288X (Online), Vol.6, No.13.
- Sasa, P. (2017). The Effect of Financial and Non-Financial Incentives on Montenegro Employees ' Satisfaction. *Global Journal of Management and Business Research*, 56(78), 567–577.

Setyaningrum, W., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT . PLN (Persero) Kantor Area Bojonegoro). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 59(1), 115–124.

Setyarini, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif Finansial Dan Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro*, *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik* Vol. 1 No. 4, ISSN 2612-2142.

Sugiyono H (2016) *Metode Kuantitatif dan Kualitatif* Cetakan ke-23. Alfabeta, Bandung

Tim Penyusun (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi, Edisi Revisi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka

Wibowo, J. (2017). *Pengaruh Insentif Finansial Dan Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Riset Empiris Pada Karyawan BRI Wilayah Kantor Cabang Sleman Yogyakarta)*.