

PENGARUH INSENTIF FINANSIAL, INSENTIF NON FINANSIAL, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Ni Made Mery Apsari¹
I Gede Riana²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: meryapsari@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. *Freight Express* Indonesia Cabang Denpasar. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 32 responden dengan menggunakan metode sensus. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 16 item pertanyaan. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa insentif finansial, insentif non finansial dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dalam hal ini disarankan agar perusahaan memperhatikan dalam pemberian insentif finansial, non finansial dan motivasi kerja. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, produktivitas dan kemajuan untuk perusahaan.

Kata Kunci: insentif finansial, insentif non finansial, motivasi kerja dan kepuasan kerja

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Freight Express Indonesia Denpasar Branch. Samples are taken by 32 respondents using census method. Methods of data collection is done through observation, interviews, and questionnaires. The data collection is done by distributing questionnaires using 5-point Likert scale to measure 16 question items. The collected data were analyzed using descriptive analysis techniques and multiple linear regression. The analysis showed that financial incentives, non-financial incentives and motivation have a significant effect on job satisfaction. Companies should consider the factors that may affect job satisfaction, in this case it is suggested that the company pay attention to the financial incentives, non-financial and work motivation. It aims to improve employee job satisfaction, productivity and progress for the company.

Keywords: financial incentives, non-financial incentives, motivation and job satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan sehingga harus dipelihara dan dijaga. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan. Karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil, sehingga dapat menimbulkan rasa puas pada karyawan.

Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentu ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Anugrah, dkk. (2013) kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Anas (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Parwita, dkk. (2013) karyawan yang merasa puas akan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya mengundurkan diri (Sowmya dan Panchanatham, 2011). Menurut Sulistiyani, dkk. (2003:190) 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 (Erbas dan Arat, 2012). Menurut Nugroho, dkk. (2013) kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan dapat meningkatkan prestasi kerja, sehingga memberikan dampak positif terhadap perusahaan.

Membahas kepuasan kerja tidak terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah insentif finansial. Menurut Hasibuan (2003:117) insentif finansial merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Pemberian insentif finansial ini dimaksudkan agar karyawan tetap mau bekerja dengan baik dan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Menurut Al-Nsour (2012) insentif finansial berarti jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun dalam bentuk pembayaran bulanan termasuk seluruh penghasilan tambahan bagi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aimah (2015) menemukan bahwa pemberian insentif sangat berhubungan dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain insentif finansial juga dipengaruhi oleh insentif non finansial dan motivasi kerja karyawan. Menurut Erbas dan Arat (2012) insentif finansial memiliki efek kuat terhadap kepuasan kerja dan diiringi oleh adanya pengaruh positif insentif non finansial terhadap kepuasan kerja. Rivai dan Sagala (2003:768) mendefinisikan insentif non finansial merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan dan pengukuhan berdasarkan prestasi kerja.

Menurut Al-Nsour (2012) insentif non finansial berupa *job enrichment*, liburan, posisi kerja yang tepat dan promosi. Penelitian yang dilakukan oleh Idris (2013) menyimpulkan bahwa insentif non finansial memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Nadia (2011) motivasi adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat bagi orang lain. Utama, dkk. (2001:317) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Menurut Mangkunegara (2005:61) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi (Bemana *et al.* 2013). Penelitian Jehanzeb *et al.* (2012) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikian pula hasil penelitian Saleem *et al.* (2010) menemukan hubungan positif antara motivasi dan kepuasan kerja.

PT. *Freight Express* Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa pengiriman barang di Indonesia dengan area pengiriman nasional dan internasional. Perusahaan yang berpusat di Kota Surabaya ini berdiri sejak tahun 1989 dan saat ini telah memiliki 12 cabang di seluruh Indonesia. Salah satunya berada di Denpasar yakni di Jalan Bypass Ngurah Rai No.607 Pamogan. PT. *Freight Express* Indonesia dapat terus maju dan berkembang karena semangat dan kerja sama yang baik antara karyawan dan pimpinan perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas pelayanan yang baik dan profesional sangat dituntut dalam meningkatkan mutu perusahaan. Meningkatkan

mutu pelayanan tidak terlepas dari peran karyawan yang penuh semangat, motivasi yang tinggi dan memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya.

Hasil pengamatan dan wawancara pada masing-masing divisi dan karyawan perusahaan, ditemukan fenomena atau permasalahan pada pengelolaan sumber daya manusia PT. *Freight Express* Indonesia Cabang Denpasar yang berhubungan dengan gejala-gejala timbulnya ketidakpuasan kerja pada karyawan tersebut seperti rendahnya disiplin dilihat dari tidak dipatuhinya jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Rendahnya kedisiplinan karyawan ditunjukkan dari sikap karyawan yang datang terlambat melebihi jam masuk kerja. Karyawan kurang memperhatikan tugas dan peran yang harus diselesaikan. Hal ini disebabkan karena peran pimpinan yang masih kurang dalam memotivasi dan memberikan pengarahan kepada karyawan. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan juga terlihat dari masalah pemberian imbalan. Imbalan yang diberikan pihak perusahaan sering tidak tepat waktu dan masih dinilai kurang oleh karyawan. Karyawan merasa kesulitan pekerjaan yang dilakukan tidak sebanding dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan.

Peneliti dalam hal ini ingin mengetahui dan memahami sejauh mana aspek insentif finansial, insentif non finansial, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. *Freight Express* Indonesia Cabang Denpasar. Lokasi ini dipilih karena terdapat indikasi rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang dapat dilihat dari kurangnya disiplin kerja dan akses data yang mudah untuk didapatkan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh insentif finansial terhadap kepuasan kerja karyawan?; 2) Bagaimana pengaruh insentif non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan ?; 3) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka dapat ditarik tujuan dari penelitian ini sebagai berikut: 1) Untuk menganalisis pengaruh insentif finansial terhadap kepuasan kerja karyawan; 2) Untuk menganalisis pengaruh insentif non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan; 3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tujuan diatas kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah dapat bermanfaat dan menambah ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan insentif finansial, insentif non finansial, motivasi kerja dan kepuasan kerja; 2) Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah dapat bermanfaat dan menjadi masukan bagi PT. *Freight Express* Indonesia Cabang Denpasar untuk memperhatikan kebijakan yang berhubungan dengan insentif finansial, insentif non finansial, dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Menurut As'ad (1995:104) setiap individu mempunyai kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Bakotic dan Babic (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan cara

menyukai pekerjaan itu serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antar sesama karyawan. Di satu sisi, karyawan berharap ingin diperlakukan dengan cara yang adil, dihormati, dan sebagai hasilnya mereka akan puas di tempat kerja.

Menurut Wibowo (2012:501) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima. Malik (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap atau tanggapan dari individu itu sendiri yang berkaitan dengan pekerjaannya. Menurut Ibrayuni (2012) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup. Kepuasan kerja akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kepuasan hidup seseorang. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2010:170). Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan harapannya.

Cellucci dan Vries (1978) menyatakan bahwa terdapat 5 indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan atasan, kepuasan dengan promosi.

Menurut Yazid (2009) menyatakan bahwa insentif digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standar kepuasan kerja karyawan atau profitabilitas perusahaan. Menurut Al-Nsour (2012) insentif finansial berarti jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun dalam bentuk pembayaran bulanan yang termasuk seluruh penghasilan tambahan bagi karyawan. Menurut Stone *et al.* (2010) insentif finansial merupakan inti dari keyakinan akan kebutuhan yang dapat mempengaruhi kebahagiaan karyawan. Erbas dan Arat (2012) menyatakan bahwa insentif finansial merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan bagi seluruh perusahaan untuk menentukan sampai sejauh mana insentif ini mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan, maka dari itu diperlukan pemberian insentif yang tepat.

Evi (2009) berpendapat bahwa insentif finansial merupakan dorongan dari perusahaan berupa imbalan agar karyawan dapat bekerja lebih baik. Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan dapat dinyatakan bahwa insentif finansial sangat penting diberikan oleh pihak perusahaan kepada setiap karyawannya, karena tindakan ini akan mampu menimbulkan peningkatan prestasi kerja ataupun semangat karyawan dalam bekerja sehingga kepuasan dalam bekerja akan tercapai.

Manullang (2001) menyatakan bahwa terdapat 6 faktor penting untuk menentukan tingkat insentif finansial, yaitu: 1) Pendidikan, dalam pemberian insentif dilihat dari tingkat pendidikan karyawan; 2) Pengalaman, karyawan yang berpengalaman dalam bekerja harus dibedakan tingkat insentif yang diperolehnya;

3) Tanggungan, karyawan yang mempunyai tanggungan yang besar wajib memperoleh insentif yang lebih besar; 4) Kemampuan perusahaan, kemampuan perusahaan dalam memberikan insentif saat perusahaan mendapat keuntungan yang besar maka para karyawan harus turut menikmatinya melalui pemberian insentif yang besar; 5) Keadaan ekonomi, pemberian insentif tergantung dari pada biaya hidup di suatu daerah; 6) Kondisi pekerjaan, karyawan yang bekerja melebihi jam kerja atau melebihi dari tugas yang seharusnya dia kerjakan harus memperoleh upah yang lebih besar.

Menurut Al-Nsour (2012) menyatakan bahwa insentif non finansial yaitu berupa *job enrichment*, liburan, posisi kerja yang tepat dan promosi. Insentif non finansial secara konseptual terkait dengan pengakuan sosial bagi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Petersen dan Luthans, 2006). Rivai dan Sagala (2003:768) menyatakan bahwa insentif non finansial diartikan sebagai daya perangsang yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerja. Berdasarkan pendapat para ahli, dapat dinyatakan bahwa insentif non finansial adalah alat atau cara yang penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bentuk pemberian fasilitas, penghargaan, maupun liburan.

Menurut Selvia (2012) insentif non finansial dapat berupa keadaan kerja yang memuaskan seperti: 1) Tempat kerja, jam kerja, dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian para pekerja dan hubungan kerja antar karyawannya; 2) Sifat pimpinan terhadap keinginan masing-masing karyawan seperti jaminan kesehatan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan dan hubungan dengan atasan.

Faktor yang perlu diperhatikan dalam memberikan insentif non finansial menurut Rivai dan Sagala (2003) yaitu: 1) Pemberian perlengkapan khusus dan fasilitas pada ruangan kerja; 2) Pemberian gelar atau penghargaan secara resmi; 3) Liburan; 4) Hiburan.

Menurut Maznah dan Idris (2012) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Panaccio dan Vandenberghe (2009) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang mampu menciptakan suasana sehat dan diharapkan mampu menimbulkan semangat kerja karyawan. Menurut Ardana, dkk. (2012:193) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kebutuhan yang dapat mendorong seseorang untuk menyelesaikan segala tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Uno (2009:73) menyatakan bahwa terdapat 2 indikator untuk mengukur motivasi kerja yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal.

Erbas dan Arat (2012) menjelaskan bahwa insentif finansial merupakan suatu hal yang sangat perlu diperhatikan bagi lembaga-lembaga strategis untuk menentukan sampai sejauh mana insentif ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu dari Selvia (2012) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif finansial terhadap kepuasan kerja. Artinya sistem pemberian insentif yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Zaputri (2013) menyatakan bahwa insentif finansial mempunyai

pengaruh yang signifikan dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan. Penelitian Mustapha (2013) menunjukkan adanya hubungan yang positif antara imbalan finansial sebagai salah satu faktor dalam mendukung kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₁ : Insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

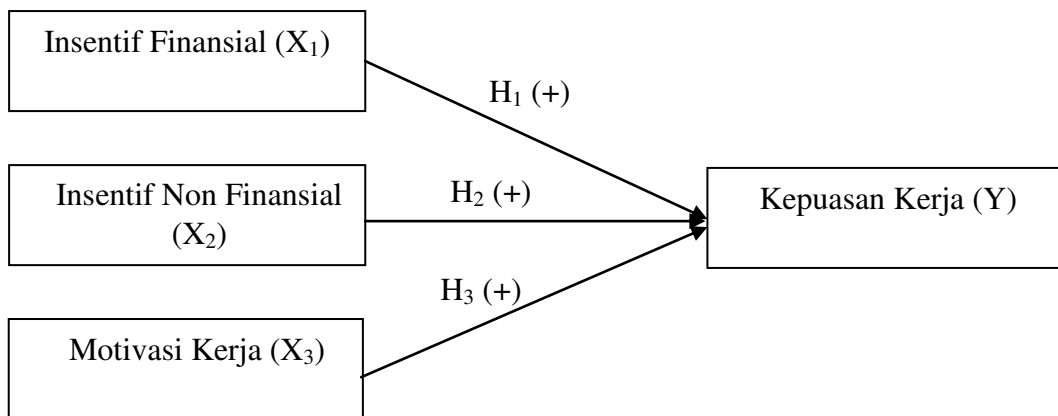
Menurut Petersen dan Luthans (2006) insentif non finansial merupakan alat atau suatu cara yang dilakukan perusahaan dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawannya melalui hiburan dan bentuk-bentuk penghargaan lainnya. Idris (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa insentif non finansial memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Tausif (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan hubungan yang positif antara imbalan non keuangan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂ : Insentif non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Jehanzeb *et al.* (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Nalendra (2008) dan Nitasari (2012) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis dari penelitian yang dilakukan oleh Cong dan Van (2013) menunjukkan bahwa pemberian motivasi oleh suatu perusahaan cukup efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₃ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Untuk memperjelas arah dari penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh insentif finansial, insentif non finansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, maka model konseptual penelitian dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1 : Kerangka konseptual

Sumber: penelitian terdahulu

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif untuk mengetahui pengaruh insentif finansial, insentif non finansial dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Lokasi penelitian dilakukan di PT. *Freight Express* Indonesia yang berada di Jalan Bypass Ngurah Rai No. 607 Pamogan, Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang ada di PT. *Freight Express* Indonesia cabang Denpasar yang berjumlah 32 orang. Oleh karena keseluruhan populasi berjumlah 32 orang, maka peneliti mengambil sampel dari seluruh populasi tersebut. Sehingga metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode sensus.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini observasi, wawancara, dan kuesioner. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel insentif finansial, insentif non finansial dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (independen) dan

kepuasan kerja sebagai variabel terikat (dependen). Teknik Analisis Data yang digunakan pada penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif finansial, insentif non finansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. *Freight Express* Indonesia cabang Denpasar. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. *Freight Express* Indonesia cabang Denpasar maka dapat diketahui gambaran karakteristik responden yang meliputi, yaitu Jenis kelamin, Usia, Pendidikan dan Masa Kerja.

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden dominan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang dengan persentase 78,12 persen sedangkan berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang dengan persentase 21,88 persen. Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan PT. *Freight Express* Indonesia Cabang Denpasar yang dominan adalah laki laki.

Responden di PT. *Freight Express* Indonesia Cabang Denpasar berusia antara 22 tahun sampai dengan 27 tahun sebanyak 21 orang atau 65,63%, selanjutnya untuk responden yang berumur antara 28 sampai dengan 33 tahun sebanyak 8 orang atau 25,00%, dan sisanya yang berumur diatas 34 tahun sebanyak 3 orang atau 9,37%. Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan yang berumur 22 sampai dengan 27 tahun.

Responden berdasarkan tingkat pendidikan karyawan PT. *Freight Express* Indonesia Cabang Denpasar, berpendidikan SMA yaitu sebanyak 8 orang atau 25,00%. Responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 12 orang atau

37,50%. Sedangkan responden yang pendidikan terakhirnya Sarjana dan Pasca Sarjana masing-masing sebanyak 10 orang (31,25%) dan 2 orang (6,25%). Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden sebagian besar merupakan tamatan Diploma.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	Laki-Laki	25	78,12
2	Perempuan	7	21,88
	Jumlah	32	100

No	Usia (Tahun)	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	22-27	21	65,63
2	38-33	8	25,00
3	>34	3	9,37
	Jumlah	32	100

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	SMA	8	25,00
2	Diploma	12	37,50
3	Sarjana	10	31,25
4	Pasca Sarjana	2	6,25
	Jumlah	32	100

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	<1	6	18,75
2	1-5	20	62,50
4	6-10	4	12,50
5	>10	2	6,25
	Jumlah	32	100

Sumber: Data diolah, 2016

Responden berdasarkan masa kerja karyawan PT. *Freight Express* Indonesia Cabang Denpasar, sebagian besar telah bekerja 1 – 5 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau 62,50%. Sedangkan yang terendah yakni responden yang telah bekerja kurang dari 1 tahun yakni sebanyak 2 orang atau sebesar 6,25%.

Pada Tabel 2. menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini valid.

Tabel 2.
Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Insentif Finansial(X_1)	$X_{1,1}$	0,829	Valid
		$X_{1,2}$	0,794	Valid
		$X_{1,3}$	0,828	Valid
		$X_{1,4}$	0,854	Valid
		$X_{1,5}$	0,748	Valid
		$X_{1,6}$	0,779	Valid
2	Insentif Non Finansial (X_2)	$X_{2,1}$	0,948	Valid
		$X_{2,2}$	0,921	Valid
		$X_{2,3}$	0,896	Valid
3	Motivasi Kerja (X_3)	$X_{3,1}$	0,957	Valid
		$X_{3,2}$	0,949	Valid
4	Transfer Pelatihan (Y)	$Y_{,1}$	0,881	Valid
		$Y_{,2}$	0,881	Valid
		$Y_{,3}$	0,959	Valid
		$Y_{,4}$	0,858	Valid
		$Y_{,5}$	0,845	Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Insentif Finansial (X_1)	0,891	Reliabel
2	Insentif Non Finansial (X_2)	0,910	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X_3)	0,898	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Y)	0,931	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2016

Pada Tabel 3. menunjukkan bahwa keempat instrumen penelitian yaitu insentif finansial, insentif non finansial, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Hasil tersebut menunjukkan

bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 4.
Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	32
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,474
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,848

Sumber: Data, diolah 2016

Tabel 4. Menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,474 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,848. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,848 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Tabel 5.
Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Insentif Finansial (X_1)	0,249	4,014
Insentif Non Finansial (X_2)	0,348	2,875
Motivasi Kerja (X_3)	0,435	2,300

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada Tabel 5. tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel insentif finansial, insentif non finansial dan motivasi kerja lebih dari 10% dan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinier.

Tabel 6.
Uji Heterokedastisitas

Variabel	T	Sig.
Insentif Finansial (X_1)	1,255	0,220
Insentif Non Finansial (X_2)	1,205	0,238
Motivasi Kerja (X_3)	0,075	0,941

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *Sig.* dari variabel insentif finansial, insentif non finansial dan motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,220, 0,238, dan 0,941.

Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut.

Tabel 7.
Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandarized Coefficiens		Standardized Coefficiens Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6,224	2,691		2.313	0,028
Insentif.Finansial	0,201	0,237	0,230	1,847	0,040
Insentif.Non.Finansial	0,406	0,291	0,321	2,396	0,017
Motivasi.Kerja	0,483	0,452	0,219	2,068	0,029
R square	= 0,686				
T tabel	= 1,70				

Sumber: Data diolah, 2016

Pada Tabel 7. diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 6,224 + 0,201 X_1 + 0,406X_2 + 0,483X_3$$

Keterangan:

- \hat{Y} : Kepuasan Kerja
- X_1 : Insentif Finansial
- X_2 : Insentif Non Finansial
- X_3 : Motivasi Kerja

Hasil regresi linier berganda pada Tabel 7. Menunjukkan bahwa variabel insentif finansial (X_1) memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,201. Variabel insentif non finansial (X_2) memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,406 dan variabel motivasi kerja (X_3) memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,483.

Pada Tabel 7. dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,686. Ini berarti bahwa pengaruh insentif finansial, insentif non finansial dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 68,6% sedangkan sisanya 31,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Tabel 7. Menunjukkan t_{hitung} dari variabel insentif finansial (1,847), insentif non finansial (2,396) dan motivasi kerja (2.068). Ini menunjukkan bahwa variabel insentif finansial, insentif non finansial dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap transfer pelatihan karena t_{hitung} masing-masing variabel lebih besar dari t_{tabel} (1,70).

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa insentif finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut memiliki arti bahwa apabila semakin tinggi tingkat insentif finansial yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian ini didukung dengan penelitian Mustapha (2013), yang dilakukan pada karyawan Universitas Publik di Kelantan Malaysia membuktikan bahwa variabel insentif finansial mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini juga sesuai dengan studi empiris yang dilakukan Selvia (2012) yang menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel insentif finansial terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa insentif non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut memiliki arti semakin tinggi tingkat insentif non finansial yang diberikan

perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Idris (2013) yang menyatakan bahwa variabel insentif non finansial mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini juga sesuai dengan studi empiris yang dilakukan Tausif (2012) yang menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel insentif finansial terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memiliki arti semakin tinggi motivasi yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jehanzeb (2012), yang dilakukan di Sektor Bank Saudi Arabia bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini juga didukung dengan studi empiris yang dilakukan Cong (2013) yang mendukung bahwa pemberian motivasi kerja oleh perusahaan cukup efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Sapila (2013) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa.1) Insentif finansial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja; 2) Insentif non finansial memiliki pengaruh positif terhadap

kepuasan kerja; 3) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. 1) Sebaiknya pihak perusahaan meningkatkan insentif finansial berdasarkan pada tingkat pendidikan karyawan. Tingkat pendidikan mempengaruhi kemampuan dan wawasan dalam melakukan pekerjaan. Setiap karyawan memiliki tingkat pendidikan dan wawasan yang berbeda. Peningkatan insentif finansial berdasarkan tingkat pendidikan tentu akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan; 2) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian fasilitas ruang kerja yang dibutuhkan karyawan. Pemeliharaan kebersihan ruang kerja dan perlengkapan kantor yang harus diperbaiki yang ditingkatkan; 3) Memberikan tugas dengan target yang jelas kepada karyawan agar mereka termotivasi untuk bekerja. Mereka akan bekerja semaksimal mungkin untuk dapat mencapai target sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja mereka; 4) Bagi pengguna laporan ini diharapkan agar mampu menggunakan hasil penelitian ini untuk penelitian sejenis dengan menambah variabel lain atau menggunakan variabel yang berbeda.

IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Implikasi teoritis

Berdasarkan hasil penelitian, insentif finansial, insentif non finansial, dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini didukung teori yang

digunakan dalam penelitian ini. Jika insentif finansial, insentif non finansial dan motivasi kerja meningkat atau semakin tinggi, kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan karyawan yang merasa puas tentu akan dapat bekerja semaksimal mungkin.

Implikasi praktis

Implikasi praktis bagi karyawan dan perusahaan dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) Jawaban responden mengenai variabel insentif finansial menunjukkan bahwa insentif finansial yang dirasakan karyawan PT. *Freight Express* Indonesia Cabang Denpasar tergolong baik; 2) Jawaban responden mengenai variabel insentif non finansial menunjukkan bahwa insentif non finansial yang dimiliki karyawan PT. *Freight Express* Indonesia Cabang Denpasar tergolong baik; 3) Jawaban responden mengenai variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT. *Freight Express* Indonesia Cabang Denpasar tergolong baik; 4) Jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan PT. *Freight Express* Indonesia Cabang Denpasar tergolong baik; 5) Perusahaan hendaknya perlu memperhatikan insentif finansial, insentif non finansial, dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

REFERENSI

Aimah, Siti. 2015. Analisa Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Batik Virides Collection Tampo Cluring Banyuwangi. *I S T I Q R O ' Jurnal Hukum Islam, Ekonomi Dan Bisnis*.1 (1).

- Al-Nsour, Marwan. 2012. Relationship between Incentives and Organizational Performance for Employees in the Jordania Universities. *International Journal of Business and Management*. 7, pp: 78-89.
- Anas, Khaidir. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*. 2 (1), pp: 1-11.
- Anugrah, YH., Prihatini, A. E., dan Nurseto, S. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Bank Tabungan Pensiun Nasional Kantor Cabang Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 2 (4), pp: 1-8.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- As'ad, Moch. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bakotic, Danica and Tomislav Babic. 2013. Relationship between Working Coniditions and Job Satisfaction: The Case of Croation Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*. 4 (2), pp: 206-212.
- Bemana, Simin, Hamideh Moradi, Mohsen Ghasemi, Sayed Mehdi Taghavi and Amir Hosain Ghayoor. 2013. The Relationship among Job Stres and Job Satisfaction in Municipality Personnel in Iran. *World Applied Sciences Journal*. 22 (2), pp: 233-238.
- Cellucci, Anthony J, and David L. De Vries. 1978. *Measuring Managerial Satisfaction : A Manual for the MJSQ, Technical Report II* (Center for Creative Leadership)
- Cong, Ngunyen dan Ngunyen Van. 2013. Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance in Nghe a Petrovietnam Construction Joint Stock Corporation (PVNC). *International Journal of Business dan Ilmu Sosial*. 4 (6), pp: 212 -217.
- Erbas, Ali and Tugay Arat. 2012. The Effect of Financial and Non-financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey. *Canadian Center of Science and Education*. 5 (10), pp: 136-145.
- Evi, Tiolina. 2009. Kajian Teoritis Analisa Hubungan Pemberian Insentif dengan Semangat Kerja Karyawan. Disampaikan pada Seminar Nasional Informatika 2009, UPN "Veteran" Yogyakarta, 23 Mei 2009.

- Hasibuan, Melayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar-dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Djamberta.
- Ibrayuni, Sulastri. 2012. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi, Surabaya. *Jurnal Neo-Bis*.6 (1).
- Idris, Amiruddin. 2013. Pengaruh Insentif Non Finansial (Job Enrichment, Employee Recognition) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Ekonomika*. 1(1), pp: 1-8.
- Jehanzeb, Khawaja, Mazen F Rasheed, Anwar Rasheed, and Alamzeb Aamir. 2012. Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*. 3 (21), pp: 272-278.
- Malik, Omer. 2010. The Mediating Effects of Job Satisfaction on Role Stressors and Affective Commitment. *International Journal of Business and Management*. 5 (11), pp: 223-235.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2001. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Maznah, Jasman J. Ma'ruf dan Sofyan Idris. 2012. Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Lhoseumawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1 (1).
- Mustapha, Noraaini. 2013. The Influence Of Financial Reward On Job Satisfaction Among Academic Staffs At Public Universities In Kelantan Malaysia. *International Journal Of Business And Social Science*. 4 (3),pp: 244-248.
- Nadia, Ayub. 2011. The Relationship between work motivation and job satisfaction in diversified professions but none investigated bank managers in Pakistan. *Journal Research Pakistan Business Review*.2 (1), pp: 332-347.
- Nalendra, Evan. 2008. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Karya Sejati Vidyatama. *Skripsi*. Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata.

- Nitasari, Rizka Afrizalia. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. *Skripsi*. Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Nugroho, B, Hidayat W, dan Suryono S. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma Plant Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 2 (2), pp: 29-39.
- Panaccio, Alexandra and Christian Vandenberghe. 2009. Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*. 7 (5), pp: 224-236.
- Parwita, Gde Bayu Surya, I Wayan Gede Supartha dan Putu Saroyeni. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 2 (11), pp: 737-760
- Petersen, Suzanne J., and Luthans F. 2006. The Impact of Financial and Nonfinancial Incentives on Business-Unit Outcomes Over Time. *Journal of Applied Psychology*. 91 (1), pp: 156-165.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Manajemen*. Edisi ke sepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Saleem, Rizwan, Azeem Mahmood and Asif Mahmood. 2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*. 5 (11), pp: 213-222.
- Sapila, Endang. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. 2 (5), pp: 1-7.
- Selvia, Sherly. 2012. Pengaruh Insentif Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Internasional Indonesia Divisi Crad Centre Denpasar. *Skripsi* Sarjana Jurusan Manajemen Universitas Udayana. Denpasar.

- Sowmya, K. R. And N. Panchanatham. 2011. Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai India. *Journal of Law and Conflict Resolution*. 3 (5), pp: 75-79.
- Stone, T.H., Jawahar, I.M and Kisamore, J.L. 2010. Predicting academic misconduct intentions and behavior using the theory of planned behavior and personality. *Basic and Applied Social Psychology*. 32, pp35-45.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tausif, M. 2012. Influence Of Non Financial Reward On Job Satisfaction: A Case Study Of Educational Sector Of Pakistan. *Research article*, 2 (2), pp: 688-696.
- Uno, Hamzah B. 2009. *Teori Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Utama, I Wayan Mudiarta, Ni Wayan Mujiati dan Komang Ardana. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Udayana.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- 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.
- Zaputri, Anggi, R. 2013. Pengaruh Insentif Material dan Non Material terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2 (2), pp: 1-8.