



## **PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN INSENTIF NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA AXI ADIRA FINANCE SYARIAH JAWA TIMUR**

**Agnes Alya Namira<sup>1</sup>, Abdul Ghafur<sup>2</sup> & Zahida I'tisoma Billah<sup>3</sup>**

<sup>1&2</sup>*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Zainul Hasan Probolinggo*

*Email : orioyochndagr2021@gmail.com, abdg hafur1987@gmail.com, zahidafe@gmail.com*

### **ABSTRAK**

Riset ini mempunyai tujuan untuk menentukan bagaimana kepuasan kerja AXI Adira Finance Syariah Jawa Timur dipengaruhi oleh insentif finansial dan non finansial. Riset ini termasuk dalam kategori kuantitatif yang menggunakan analisis asosiatif data. Populasi dalam riset ini adalah AXI Adira Finance Syariah Jawa Timur yang masih aktif, dan jenis data primer digunakan. Setelah diolah dengan rumus Slovin, sekitar 90 responden diperlukan untuk sampel. Riset ini menggunakan metode *simple random sample*, yang berarti responden diambil dari populasi tanpa mempertimbangkan strata sosial mereka. Data diuji dengan uji deskriptif kualitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan hipotesis. Data diproses dengan menggunakan program SPSS 23.0. Hasil analisis data menunjukkan bahwa insentif finansial (X1) mempengaruhi kepuasan kerja, dengan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ). Insentif non-finansial (X2) mempengaruhi kepuasan kerja, dengan t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,039 > 1,987$ ). AXI Adira Finance Syariah Jawa Timur memiliki tingkat kepuasan kerja 0,177, atau 17,7% dari insentif finansial dan non-finansial.

**Kata Kunci : Insentif Finansial, Insentif Non-Finansial, Kepuasan Kerja, AXI Adira Finance Syariah.**

### **ABSTRACT**

*This research aims to determine how job satisfaction at AXI Adira Finance Syariah East Java is influenced by financial and non-financial incentives. This research falls into the quantitative category which uses associative analysis of data. The population in this research is AXI Adira Finance Syariah East Java which is still active, and the type of primary data is used. After processing using the Slovin formula, around 90 respondents were needed for the sample. This research uses a simple random sample method, which means respondents are taken from the population without considering their social strata. Data were tested using descriptive quality tests, classical assumptions, multiple linear regression analysis, and hypotheses. The data was processed using the SPSS 23.0 program. The results of data analysis show that financial incentives (X1) influence job satisfaction, with a significance value smaller than 0.05 ( $0.003 < 0.05$ ). Non-financial incentives (X2) influence job satisfaction, with t-count greater than t-table ( $3.039 > 1.987$ ). AXI Adira Finance Syariah East Java has a job satisfaction rate of 0.177, or 17.7% from financial and non-financial incentives.*

**Keywords : Financial Incentives, Non-Financial Incentive, Job Satisfaction, AXI Adira Finance Sharia.**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam sebuah perusahaan, hal ini karena perannya yang sentral (Tufa, 2018). Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sangatlah penting untuk beroperasi, dan karyawan memainkan peran penting dalam setiap operasi perusahaan (Maulidiyah et al, 2021). Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia harus diperhatikan supaya dapat bekerja dengan efektif dan efisien sehingga karyawan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Indikator keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu tugasnya adalah kepuasan kerja. Secara definisi, kepuasan kerja adalah bagaimana antara seseorang tersebut mengevaluasi perasaannya terhadap pekerjaannya, entah itu perasaan positif ataupun perasaan negatif. Dalam kepuasan kerja ini, ketika seseorang mengevaluasi pekerjaannya, ada kepuasan dan ketidakpuasan. Orang yang puas dengan pekerjaannya biasanya akan berkontribusi positif pada perusahaan atau organisasi. Sebaliknya, jika seseorang merasa tidak puas dengan apa yang telah dilakukan organisasi terhadap dirinya atau apa yang telah diberikan pekerjaan kepadanya, hasil evaluasi menunjukkan bahwa harapan mereka tidak sesuai dengan kenyataan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya (Armanto, 2016).

Membahas kepuasan kerja tidak terlepas dari faktor yang memiliki potensi menjadi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, contohnya yaitu insentif finansial dan insentif non-finansial. Insentif finansial merupakan suatu bentuk apresiasi dari perusahaan atau organisasi kepada karyawan maupun anggota yang telah bisa mencapai target dan berprestasi, apresiasi ini biasanya akan diberikan perusahaan dalam bentuk seperti bonus, kenaikan gaji, dan program bagi hasil, terutama pembayaran tunjangan seperti tunjangan transportasi, pengobatan, kesehatan, asuransi jiwa, dan liburan (Pudjiastuti et al, 2022).

Insentif non finansial merupakan suatu bentuk apresiasi dari perusahaan atau organisasi kepada karyawan maupun anggota yang telah bisa mencapai target dan berprestasi. Menurut (Hasibuan, 2019) insentif non-finansial termasuk penempatan kerja, cuti, pekerjaan yang tepat, partisipasi dalam pengambilan keputusan, rasa memiliki, stabilitas, keamanan, kepercayaan pada tujuan perusahaan, keluhan, hiburan dan hubungan dengan atasan.

Adira Finance merupakan salah satu dari banyaknya perusahaan pembiayaan yang telah didirikan dari tahun 1990, dan telah berkembang dengan sangat pesat. Perusahaan akan kalah dalam persaingan jika mereka tidak membuat strategi bisnis dan pemasaran yang tepat. Strategi pemasaran adalah bagian penting dari bisnis untuk bertahan, berkembang, dan memperoleh keuntungan (Millah & Suryana, 2020). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas bisnisnya sehingga dapat bersaing dengan perusahaan pembiayaan lainnya, Adira Finance merancang strategi bersaing melalui program AXI atau Agen *Maximum* Solusi pada tahun 2010. Individu atau *showroom* yang bekerja sama langsung dengan Adira Finance bernama AXI dan menyediakan produk pembiayaan yang tersedia untuk semua kalangan yang membutuhkan pinjaman modal usaha, dana tunai, dan bantuan dana untuk membeli kendaraan bermotor secara kredit di seluruh Indonesia.

Penelitian terdahulu (Nugraheni, 2020) berkesimpulan bahwasanya kepuasan kerja sangat dipengaruhi secara positif dan signifikan dengan adanya insentif finansial. Berbeda dari penelitian tersebut, hasil yang diperoleh dari penelitian (Jaenab, 2021) mengatakan bahwasanya kepuasan kerja tidak dipengaruhi secara positif maupun signifikan dengan adanya insentif finansial.

Penelitian terdahulu (Palendeng dan Bernarto, 2021) berkesimpulan bahwasanya kepuasan kerja sangat dipengaruhi secara positif dan signifikan dengan adanya insentif non-finansial. Berbeda dari penelitian tersebut, hasil yang diperoleh dari penelitian (Nugroho, 2021) mengatakan bahwasanya

kepuasan kerja tidak dipengaruhi secara positif maupun signifikan dengan adanya insentif non-finansial.

Bagi suatu perusahaan, adanya sumber daya manusia dirasa sangatlah penting, itulah alasan dasar dari penelitian ini. Diharapkan kepuasan karyawan perusahaan akan meningkat ketika karyawan yang berprestasi dan dapat memenuhi target diberi insentif. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan sebesar apa kepuasan kerja karyawan di AXI Adira Finance Syariah Jawa Timur dipengaruhi oleh komponen insentif finansial dan non-finansial.

Pada tahun 2010, demi meningkatkan kualitas perusahaan agar bisa bersaing dengan perusahaan pembiayaan atau lembaga keuangan syariah lainnya, Adira Finance Syariah membuat strategi melalui program AXI (Agen *Maximum* Solusi). AXI ialah individu maupun seseorang yang memiliki *showroom* yang memiliki atau terikat kerjasama dengan Adira Finance Syariah untuk menawarkan produk pembiayaan khususnya jual-beli kendaraan bermotor yang menerapkan akad *murabahah*. Namun kerjasama untuk AXI individu tidak terikat kontrak kerja layaknya karyawan tetap, tetapi seorang *freelance*. Menariknya insentif yang didapatkan AXI dilakukan dengan beberapa sistem, yaitu 1) Insentif BPKB Motor sekitar Rp. 250.000–Rp.500.000, 2) Insentif BPKB Mobil sekitar 2% - 3% dari jumlah pinjaman, 3) Insentif RB (Rekan Bisnis), 1 RB sama dengan Rp. 70.000, 3) *Point Business Reward*, periode perhitungan poin *reward* ini ada 2 periode yaitu Semester 1 (Januari-Juni), semester 2 (Juli-Desember), 4) *Point Business Trip*, periodenya sama dengan *point business reward*, sesuai dengan namanya poin ini bisa ditukarkan dengan bonus *trip* liburan dalam atau luar negeri bahkan hingga Umroh, 5) Insentif Bulanan, 6) Insentif Tahunan, 7) Insentif 3 Tahunan, 8) Grade AXI, dimana AXI akan diberikan peringkat yang diakumulasikan dari penjualan setiap 3 bulan sekali, yaitu AXI *Good*, AXI *Great*, AXI *Fantastic* dan AXI *Excellent*.

Seiring berjalannya waktu, ternyata AXI Adira Finance Syariah yang aktif semakin sedikit, tercatat tahun per Februari 2024 di wilayah Jawa Timur hanya sekitar 116 dari  $\pm 1000$  AXI Adira Finance Syariah. Padahal, dengan adanya pemberian insentif kepada AXI Adira Finance diharapkan tidak hanya bisa meningkatkan jumlah AXI berprestasi akan tetapi juga membantu mereka yang menjadikan pekerjaan menjadi seorang AXI Adira Finance Syariah sebagai pekerjaan sampingan untuk lebih bisa mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Insentif

Insentif adalah penghargaan atau imbalan dalam bentuk uang atau non uang yang disediakan oleh perusahaan atas waktu, keahlian, keterampilan dan upaya yang dilakukan oleh karyawan dalam memenuhi persyaratan pekerjaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan bisnis (Priyatono, 2019).

Tujuan pemberian insentif terbagi menjadi 2, yaitu : 1) Bagi perusahaan, meliputi : menjaga kesetiaan karyawan yang memiliki kualitas tinggi, mengekalkan dan meningkatkan semangat kerja karyawan dan bisa dilihat pada kehadiran pekerja dan fase peralihan karyawan, juga meningkatkan kapasitas bisnis, produk akhir dan penjualan akan meningkat di setiap bagian. Sedangkan 2) Bagi karyawan, meliputi : memperbaiki dan memajukan standar hidup pekerja dengan pemberian pendapatan tambahan dari perusahaan yaitu pendapatan diluar gaji utama, membenahi dan menumbuhkan semangat kerja karyawan, oleh karena itu karyawan akan berupaya untuk memiliki prestasi dan reputasi yang baik di perusahaan. Ada dua macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan: insentif finansial dan non-finansial.

Pembagian insentif untuk perusahaan adalah strategi menjaga tingkat loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaannya, menjaga karyawan yang memiliki kualitas tinggi dalam bekerja dan bisa mempertahankan moral karyawan yang tinggi dalam meningkatkan produktivitas

perusahaan. Memperoleh insentif bagi karyawan akan bermanfaat dalam kemakmuran hidupnya, karyawan juga akan lebih bersemangat dalam mencapai target bekerja. Insentif yang diberikan kepada karyawan dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu insentif finansial dan insentif non finansial (Sinambela, 2017)

### **Insentif Finansial**

Insentif finansial merupakan suatu cara perusahaan atau organisasi memberikan penghargaan kepada karyawannya yang telah memenuhi tujuan dan berprestasi baik. Perusahaan biasanya memberikan penghargaan seperti bonus, kenaikan gaji, dan program bagi hasil, terutama tunjangan seperti asuransi kesehatan, transportasi dan liburan (Pudjiastuti et al, 2022).

Menurut pernyataan (Chelladurai & Kim, 2022) bahwa adanya insentif finansial yang diterima karyawan yakni upah atau bonus, semua jenis tunjangan karyawan, dan lain sebagainya seperti liburan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara langsung.

### **Insentif Non Finansial**

Selain memberikan insentif finansial, perusahaan juga mempengaruhi kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Insentif non-finansial adalah apresiasi yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawan atau anggota yang telah mencapai target dan berprestasi. Apresiasi ini biasanya diberikan melalui lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri (Musyafi et al, 2016).

Menurut pernyataan (Kotler & Armstrong, 2016) bahwa adanya insentif non finansial atau balas budi jasa yang tidak berbentuk nominal seperti tantangan dalam bekerja, kompetensi yang didapat karyawan, dan juga hubungan antara karyawan dan atasan bisa memberikan pengaruh untuk rasa puas karyawan yang dapat membuat mereka bisa mempertahankan kinerjanya dan bertahan di perusahaan tersebut.

### **Kepuasan Kerja**

Adapun teori kepuasan kerja sebagai berikut, yaitu :

- 1) Teori 2 faktor (*motivator-hygiene*) – kepuasan dan ketidakpuasan bersumber dari faktor yang berbeda. Kepuasan kerja akan tercipta atau akan ada dalam diri individu tatkala dia mampu mengkombinasikan antara *motivational factor* and *hygiene factor*, yaitu faktor-faktor motivasional. Faktor motivasional yaitu terkait dengan penghargaan yang mana terkadang orang itu tidak terlalu butuh uang dalam melakukan sebuah pekerjaan, tapi dia butuh penghargaan, dia butuh pengakuan, dia butuh *support*, kemudian kalau perlu faktor-faktor yang sifatnya materi atau insentif gaji itu diminimalisir karena terkadang seseorang jika telah bergabung dalam sebuah organisasi justru bukan materi yang diinginkan tapi imbalan non materi.
- 2) Teori nilai – Pada dasarnya, kepuasan kerja bergantung pada seberapa sesuai nilai hasil kerja individual dengan persepsi individu tentang seberapa dapat dicapai hasil tersebut. Teori ini berbicara tentang kesesuaian antara apa yang diharapkan individu dengan apa yang dia dapatkan, tapi kalau misalnya seseorang individu tersebut masuk dalam sebuah lingkungan pekerjaan dan yang dia harapkan misalnya orientasi *support* dari teman-teman tatkala dia sudah bekerja namun minim *support* dari lingkungannya maka orang tersebut akan menjadi tidak puas, tetapi jika ada *support* dari lingkungannya maka orang tersebut puas. Begitupun juga tatkala keberadaan individu dalam sebuah organisasi misalnya dia menginginkan faktor-faktor yang sifatnya material seperti gaji yang tinggi, *reward* yang menakjubkan, imbalan, pengakuan ataupun *support* dari *leader super*, atau bahkan imbalan-imbalan yang sifatnya psikologis maka teman-teman ini akan mempengaruhi keberadaan seseorang tersebut dengan organisasi, entah dia puas atau tidak puas.
- 3) *Discrepancy Theory* – Selisih antara apa yang diharapkan dan kenyataan yang ada. Teori ini hampir sama dengan teori

nilai, dimana orang akan selalu membuat harapan-harapan tertentu yang harus dipenuhi oleh pekerjaan ataupun dipenuhi oleh organisasi. Ketika harapan ini tidak mampu dipenuhi oleh pekerjaan atau tidak mampu dipenuhi oleh organisasi maka akan memunculkan rasa ketidakpuasan.

- 4) *Equity Theory-Input-Output-Comparison person*. Teori ini berbicara tentang ekuitas, orang akan selalu menghitung atau mengkalkulasi sumberdayanya. Contoh sederhananya misal ketika anda masuk ke dalam dunia kerja itu pada taraf S1 dan masuk ke dalam sebuah perusahaan dengan jabatan sebagai *leader*, dengan gaji yang sudah sesuai ketentuan, orang tersebut akan *enjoy* dengan hal tersebut, tapi tatkala ada orang lain yang memiliki posisi yang sama dan dia juga masuk ke dalam perusahaan yang sama, gajinya lebih tinggi dari anda, maka disitu akan ada komparasi dari anda tentang gaji yang didapat orang lain, maka itu akan memunculkan rasa ketidakpuasan. *Comparison Person*, yaitu orang akan membandingkan apa yang dia dapatkan dengan apa yang didapatkan oleh orang lain.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu (Nugraheni, 2020) berkesimpulan bahwasanya kepuasan kerja sangat dipengaruhi secara positif dan signifikan dengan adanya insentif finansial. Sedangkan insentif non-finansial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi kedua variabel tersebut secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu (Jaenab, 2021) berkesimpulan bahwasanya kepuasan kerja tidak dipengaruhi secara signifikan dengan adanya insentif finansial. Berbanding terbalik dengan itu, kesimpulan lainnya ialah kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan dengan adanya insentif non-finansial. Kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan dengan adanya insentif finansial dan insentif non-finansial secara bersama-sama.

Penelitian terdahulu (Nugroho, 2021) berkesimpulan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan dan bersama-sama dengan adanya insentif finansial dan insentif non-finansial. Kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan dengan adanya insentif finansial. Kepuasan kerja tidak dipengaruhi secara signifikan dengan adanya insentif non-finansial.

### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan riset ini menggunakan kuantitatif, dan populasi sebanyak 116 AXI Adira Finance Jawa Timur. Setelah perhitungan dilakukan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%, minimal sampel yang dibutuhkan untuk riset ini adalah 90 rorang.

Sampel yang digunakan yakni *simple random sample* yang diambil dari populasi tanpa mempertimbangkan strata responden, dengan asumsi bahwa setiap individu populasi mempunyai kesempatan yang adil untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

Teknik pengumpulan data berupa kuesioner, studi pustaka, dan internet. Pengolahan data yang digunakan yakni dengan menggunakan program SPSS 23 (Halizah et al, 2023).

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Finansial	X1.1	0.700	0.2072	Valid
	X1.2	0.757	0.2072	Valid
	X1.3	0.776	0.2072	Valid
	X1.4	0.836	0.2072	Valid
	X1.5	0.745	0.2072	Valid
	X1.6	0.748	0.2072	Valid
Non-Finansial	X2.1	0.486	0.2072	Valid
	X2.2	0.760	0.2072	Valid
	X2.3	0.729	0.2072	Valid
	X2.4	0.756	0.2072	Valid
	X2.5	0.816	0.2072	Valid
	X2.6	0.804	0.2072	Valid
	X2.7	0.726	0.2072	Valid
	X2.8	0.744	0.2072	Valid
Kepuasan Kerja	Y.1	0.589	0.2072	Valid
	Y.2	0.566	0.2072	Valid
	Y.3	0.588	0.2072	Valid
	Y.4	0.544	0.2072	Valid
	Y.5	0.598	0.2072	Valid
	Y.6	0.451	0.2072	Valid
	Y.7	0.648	0.2072	Valid
	Y.8	0.586	0.2072	Valid
	Y.9	0.610	0.2072	Valid
	Y.10	0.588	0.2072	Valid
	Y.11	0.484	0.2072	Valid
	Y.12	0.663	0.2072	Valid
	Y.13	0.658	0.2072	Valid
	Y.14	0.494	0.2072	Valid
	Y.15	0.569	0.2072	Valid
	Y.16	0.501	0.2072	Valid
	Y.17	0.526	0.2072	Valid
	Y.18	0.631	0.2072	Valid

Sumber : Output Uji Validitas SPSS 23.0 (2023)

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja, insentif finansial dan insentif non-finansial yang disebutkan diatas menunjukkan bahwa setiap pernyataan memiliki nilai r-hitung yang lebih besar

daripada r-tabel (0,2072). Jadi, semua pernyataan yang ada dalam riset ini valid dan dapat digunakan oleh peneliti untuk riset lebih lanjut.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Insentif Finansial	0,854	Reliabel
Insentif Non-Finansial	0,871	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,878	Reliabel

Sumber : Output Uji Reliabilitas SPSS 23 (2023)

Hasil uji reliabilitas sebelumnya menunjukkan bahwa setiap pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) yang

menunjukkan masing-masing variabel 0,854, 0,871 dan 0,878 bahwa seluruh item riset adalah reliabel.

**Uji Normalitas**

**Tabel 3. Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.46699797
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.060
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber : Output Uji Normalitas SPSS 23 (2023)*

Dengan nilai sig 0,062 lebih dari 0,05. Uji normalitas *One-Sampel* Kolmogorov-Smirnov menemukan nilai asymptotic Sig. 2-tailed, yang menunjukkan bahwa data tersebut memiliki distribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Insentif finansial	0.981	1.020
Insentif non finansial	0.981	1.020

*Sumber : Output Uji Multikolinieritas SPSS 23 (2023)*

Hasil uji multikolinieritas dalam riset ini menunjukkan bahwa dalam model regresi, tidak ditemukan gejala korelasi antara variabel insentif finansial dan insentif non-finansial. Ini karena masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF  $\leq 10,00$  ( $1,020 \leq 10,00$ ) dan nilai toleransi  $\geq 0,01$  ( $0,981 \geq 0,01$ ).

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sampel	Variabel	Signifikansi
90	Insentif finansial	0.263
	Insentif non finansial	0.267

*Sumber : Output Uji Heteroskedastisitas SPSS 23 (2023)*

Dari hasil uji multikolinieritas dalam riset ini tidak ditemukannya gejala heteroskedastisitas korelasi antara variabel independen dalam model regresi, terbukti dari yang ditunjukkan pada tabel diatas nilai signifikan nya  $> 0.05$  (0,253 dan 0,267).

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Adapun hasil pengujian regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	43.904	7.572		5.798	.000		
	Insentif Finansial	.642	.211	.295	3.039	.003	.981	1.020
	Insentif Non Finansial	.494	.165	.291	2.994	.004	.981	1.020

Sumber : Output Uji Regresi Linear Berganda SPSS 23 (2023)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 43.904 + 0.642X_1 + 0.494X_2 + e$$

Menurut hasil riset pada tabel di atas, variabel insentif finansial memiliki koefisien 0,642, variabel insentif non finansial memiliki koefisien 0,494, dan variabel kepuasan kerja memiliki koefisien 43,904. Oleh karena itu, kesimpulan dari persamaan di atas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) = 43,904, yang menunjukkan adanya pengaruh yang searah terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai variabel independen 0 maka kepuasan kerja AXI Adira Finance Jawa Timur mencapai 43,904.

2. Koefisien regresi variabel insentif finansial sebesar 0,642 menunjukkan koefisien regresi positif; dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, pengaruh insentif finansial terhadap kepuasan kerja AXI Adira Finance Jawa Timur adalah 0,259.

3. Ada pengaruh kepuasan kerja AXI Adira Finance Jawa Timur sebesar 0,064 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,494, yang menunjukkan koefisien regresi positif.

**Uji Parsial (Uji T)**

**Tabel 7. Hasil Uji T**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.904	7.572		5.798	.000
	X1	.642	.211	.295	3.039	.003
	X2	.494	.165	.291	2.994	.004

Sumber : Output Uji Parsial (Uji-T) SPSS 23 (2023)

Hasil pengujian T diatas dapat diketahui bahwa:

- a) Variabel Insentif Finansial (X1)  
 Nilai sig dari Uji-T adalah 0,003 ≤ 0,05. Hasil uji ini menunjukkan bahwa variabel insentif finansial (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja (Y). Variabel ini dianggap dapat diterima.

- b) Insentif Non-Finansial (X2)  
 Nilai sig dari Uji-T adalah 0,004 ≤ 0,05. Hasil uji ini menunjukkan bahwa variabel insentif non-finansial (X2) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja (Y). Variabel ini dianggap dapat diterima.

**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 8. Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431.243	2	215.622	10.563	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1775.912	87	20.413		
	Total	2207.156	89			

Sumber : Output Uji Simultan (Uji-F) SPSS 23 (2023)

Menurut hasil pengolahan data uji simultan, insentif finansial dan insentif non-finansial berdampak pada kepuasan kerja AXI Adira Finance Syariah Jawa Timur. Nilai f-

hitungnya adalah 10,563 dengan tingkat signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ .

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 9. Hasil Uji R-Square**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.442 <sup>a</sup>	.195	.177	4.51805

Sumber : Output Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) SPSS 23 (2023)

Dalam penelitian ini, nilai korelasi (R) sebesar 0,442 antara insentif finansial dan insentif non-finansial sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Nilai *R-Square* atau koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,195 atau 17,7%, menunjukkan bahwa variabel insentif finansial dan insentif non-finansial memengaruhi kepuasan kerja, dan variabel lain memengaruhi sekitar 82,3% dari total.

#### Pengaruh Insentif Finansial (X1) Secara Parsial(Uji-T) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Axi Adira Finance Syariah Jawa Timur

Menurut hasil uji parsial (Uji T) disimpulkan bahwa insentif finansial terhadap kepuasan kerja AXI Adira Finance Jawa Timur berpengaruh secara positif dan signifikan, dengan nilai sig sebesar  $0,003 \leq 0,05$ . Dengan kata lain jika lebih banyak atau semakin besar insentif finansial yang diberikan pada AXI lebih banyak juga kepuasan kerja AXI yang dirasakan, begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan (Chelladurai & Kim, 2022) adanya insentif finansial yang diterima karyawan yakni upah atau bonus, semua jenis tunjangan karyawan, dan lain sebagai

nya seperti liburan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara langsung.

Penelitian (Batubara, 2021) mendukung hasil penelitian ini, bahwa secara parsial insentif finansial bisa mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Artinya, karyawan AXI Adira Finance Jawa Timur dapat lebih puas dengan sistem insentif yang efektif. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) bisa dibuktikan benar, secara parsial kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh insentif finansial.

#### Pengaruh Insentif Non-Finansial (X2) Secara Parsial(Uji-T) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Axi Adira Finance Syariah Jawa Timur

Hasil uji parsial (Uji-T) menunjukkan bahwa insentif non-finansial AXI Adira Finance Syariah Jawa Timur berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawannya, dengan nilai sig sebesar  $0,004 \leq 0,05$ . Dengan kata lain, semakin besar insentif non-finansial yang diterima AXI Adira Finance Syariah Jawa Timur, semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan (Kotler & Amstrong, 2016)

adanya insentif non finansial atau balas budi jasa yang tidak berbentuk nominal seperti tantangan dalam bekerja, kompetensi yang didapat karyawan, dan juga hubungan antara karyawan dan atasan bisa memberikan pengaruh untuk rasa puas karyawan yang dapat membuat mereka bisa mempertahankan kinerjanya dan bertahan di perusahaan tersebut.

Penelitian (Palendeng dan Bernarto, 2021) mendukung hasil penelitian ini, bahwa secara parsial insentif non-finansial bisa mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Artinya kerja AXI Adira Finance Jawa Timur dapat meningkat dengan pemberian insentif non-finansial yang baik. Studi tambahan, seperti yang dilakukan (Pudjiastuti et al, 2022) menemukan bahwa secara parsial insentif non-finansial bisa mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) bisa dibuktikan benar, ialah secara parsial kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara sangat signifikan dan positif oleh insentif non-finansial. Variabel insentif non-finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

### **Pengaruh Insentif Finansial (X1) Dan Insentif Non-Finansial (X2) Secara Simultan (Uji-F) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Axi Adira Finance Syariah Jawa Timur**

Hasil uji simultan (Uji-F) menunjukkan bahwa kepuasan kerja AXI Adira Finance Syariah Jawa Timur akan meningkat secara signifikan dan positif jika insentif finansial dan insentif non-finansial diberikan secara bersamaan. Nilai F-hitung 10,563 lebih besar daripada F-tabel 3,10 dan nilai sig 0,000 karena sig F-hitung kurang dari 5% (sig F-hitung < 0,05).

Studi (Nugraheni, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi adanya insentif finansial maupun non-finansial. Hasil dari penelitian (Naser, 2018) juga mendukung hasil dari Uji F ini, bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif

dan signifikan dari variabel insentif finansial maupun non-finansial. Ketika ada peningkatan terhadap insentif finansial dan non-finansial, seperti upah atau bonus, gaji, program perlindungan karyawan, lingkungan kerja, dan kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Variabel insentif finansial dan insentif non-finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

### **KESIMPULAN**

Hasil riset yang telah dilakukan oleh peneliti dan beberapa referensi terkait berkesimpulan bahwa 1) Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan dengan adanya insentif finansial, 2) Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan dengan adanya insentif non-finansial, 3) secara simultan, kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan dengan adanya insentif finansial dan insentif non-finansial. Dari kesimpulan tersebut, saran yang akan penulis berikan ialah insentif finansial yang diberikan kepada AXI Adira Finance Syariah bisa lebih ditingkatkan lagi terutama dalam hal asuransi, mengingat pentingnya seorang karyawan mendapatka asuransi yang layak dari perusahaan. Selain itu, insentif non-finansial seperti pemberian penghargaan yang diberikan kepada AXI Adira Finance Syariah juga harus ditingkatkan dengan sekecil-kecilnya sebuah apresiasi untuk setiap usaha dan upaya yang telah dilakukan dan dicapai oleh mereka. Untuk penelitian selanjutnya harus difokuskan pada mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi banyaknya AXI Adira Finance Syariah khususnya di wilayah Jawa Timur yang tidak aktif, dan diharapkan bisa lebih banyak mencakup topik terkait AXI Adira Finance Syariah.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Armanto, Nuruddin. 2016. *Influensi Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Manaqib. Jurnal Iqtishodiyah*, 2(1), p. 97-136.

- Batubara, Khalida Sabrina. 2021. Pengaruh Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV RAZ TECH. *Skripsi*, Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Chelladurai, Packianathan., & Kim, Amy Chan Hyung. 2022. *Human Resource Management In Sport and Recreation 4<sup>th</sup> Edition*. Human Kinetics. United State of America.
- Halizah, Nur., Wisudaningsih, Endah Tri., & Aqidah, Waqi'atul. 2023. Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), p. 387-394.
- Hasibuan, Muhammad Irwansyah. 2019. Pengaruh Pemberian Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales Promotion Pada PT. Mitsubishi Rantaupapat. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis & Manajemen)*, 4(1), p. 60-68.
- Jaenab. 2021. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Satya Graha*, 4(1), p. 99-106.
- Kotler, Phillip., & Amstrong, Gary. 2016. *Manajemen Pemasaran. Jilid 1*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Maulidiyah, Nailin Nikmatul., Rofish, Tri Nadhirotur., & Armanto, Nuruddin. 2021. Kompensasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 2(1), p. 41-48.
- Millah, Hayatul., & Suryana, Hamdiah. 2020. Pengaruh Kualitas Pelayanan Karyawan Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Kasus Pada Alfamart di Desa Karangbong Kecamatan Pajarakan). *Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(2), p. 132-142.
- Musyafi, Roihatul., Utami, Hamidah Nayati., & Mayowan, Yuniadi. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang). *Jurnal Administrasi SI Universitas Brawijaya*, 25(2), p. 149-157.
- Naser, Haspul. 2018. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Karang Setra Hotel, SPA&Cottage-Bandung, Jawa Barat. *ALIANSI Jurnal Manajemen & Bisnis*, 13(2), p. 51-64.
- Nugraheni, Andea Debby Prameida. 2020. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dosen dan Staff Fakultas Bahasa dan Seni UKSW Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), p.11-19.
- Nugroho, Muchamad Fuad Hardi. 2021. Pengaruh Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pengemudi Mitra Gojek Komunitas Laskar Saseji Bandung Area Ciliwung PT. Karya Anak Bangsa. *Journal Competency of Business*, 5(2), p. 88-101.
- Palendeng, Frankly Oktavian., & Bernarto, Innocentius. 2021. Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis & Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 8(3), p. 652-667.
- Priyatono, Margo. 2019. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mesastila Hotel

Resorts. *Jurnal Media Wisata*, 17(1), p.1143-1150.

Pudjiastuti, SB Diah., Ariana, Karen., & Wuisan, Dewi. 2022. Dampak Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Usia Milenial. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), p. 347-361.

Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Alfabeta. Bandung.

Tufa, Nun. 2018. Pentingnya Pengembangan SDM. *Iqtishodiyah*, 4(2), p. 1-10.