

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

Septian Cahya Anggraito¹⁾ Dheasey Amboningtyas²⁾

¹⁾Mahasiswa Fakultas Ekonomika & Bisnis Universitas Pandanaran

²⁾Dosen Fakultas Ekonomika & Bisnis Universitas Pandanaran

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengaruh *insentif Financial, Insentif Non Financial* dan *Human Resaure Tools* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan Implikasinya terhadap *Turnover Intention*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 30 karyawan PT. INHUTANI. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 20.

Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan pertama yaitu $Y1 = 0,292 X_1 + 0,508 X_2 + 0,324 X_3 + e$ yang artinya variabel *insentif Financial, Insentif Non Financial* dan *Human Resaure Tools* berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja dan persamaan kedua yaitu $Y2 = 0,287Y1 + e$ yang artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* .dengan dibuktikan nilai t hitung lebih kecil dari pada t tabel (t hitung 1.646 < t tabel 1.703) dan dengan angka signifikans lebih besar dari pada 0.05

Kata Kunci: *Insentif Financial, Insentif Non Financial, Human ResaureTools* dan *Kepuasan Kerja, Turnover Intention*.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of incentives Influence Financial, Non Financial Incentives and Tools Against Human Resaure Employee Job Satisfaction with Implications Turnover Intention. Data collected through questionnaires and conducted on 30 employees of PT. INHUTANI. Analysis of the data in this study using SPSS version 20.

The sampling technique used is the census methods and testing techniques of data used in this study include tests of validity by factor analysis, reliability test with Cronbach Alpha. Classical assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the hypothesis of the study.

The analysis showed that the first equation is $Y1 = 0.292 X1 + 0.508 X2 + 0.324 X3 + e$, which means variable incentives Financial incentives Non-Financial and Human Resaure Tools positive influence on job satisfaction variables and the second equation is $Y2 = 0,287Y1 + e$, which means variable job satisfaction is not positive and not significant to prove .with Turnover Intention t value is smaller than the t table (1,646 t <t table 1,703) and with numbers greater significance than at 0,05

Keywords: *Financial Incentives, Non-Financial Incentives, Human Resaure Tools and Job Satisfaction, Turnover Intention*.

Sumberdaya manusia memiliki peranan penting dalam organisasi yang dapat dijadikan dalam pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang sangat berharga dalam suatu organisasi maupun perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur yang terkait dalam organisasi maupun perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut. Berdasarka data dan grafik dibawah ini dapat dilihat bahwa perpindahan atau keluar pegawai bekerja mengalami peningkatan dari tahun 2012 - 2015. Hal ini menunjukkan kurangnya kepuasan

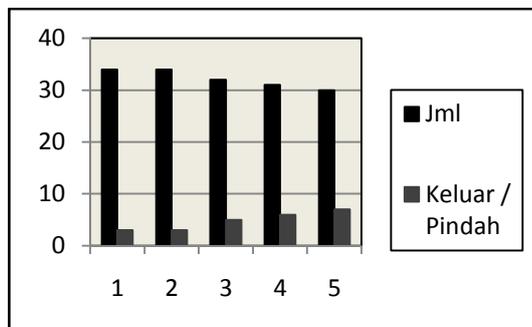
pegawai dalam bekerja yang diindikasikan dapat mempengaruhi turnover intention pegawai. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di dalam organisasi maupun perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu organisasi maupun perusahaan guna mencapai tujuan yang ingin dicapai. Seringkali organisasi mengalami kendala yang menghambat proses operasional di dalam organisasi atau perusahaan.

Fenomena diatas akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dengan begitu akan berakibat pada *Turnover Intention* karyawan sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi tidak dapat tercapai dengan baik.

Data Jumlah Pegawai

No	Tahun	Kedatan Karyawan		Total
		Jml	Keluar/Pindah	
1	2011	34	3	37
2	2012	34	3	37
3	2013	32	5	37
4	2014	31	6	37
5	2015	30	7	37

Grafik Jumlah Pegawai



Berdasarkan data dan grafik diatas dapat dilihat bahwa perpindahan atau keluar pegawai bekerja mengalami peningkatan dari tahun 2011 - 2015. Hal ini menunjukkan meningkatnya jumlah pegawai yang mengundurkan diri atau minta pindah tugas dalam bekerja yang diindikasikan karena ketidak puasan karyawan dalam bekerja.

TELAAH PUSTAKA

Turnover Intention

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *Turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, (1994) dalam Alfreisa (2016),). Sedangkan Menurut Mobley et al (1978) dalam Alfreisa (2016), keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Mobley et al (1978) dalam Alfreisa (2016), keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan. Menurut Bluedorn (2001) dalam Alfreisa (2016), *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau

tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Menurut Harninda (1999) dalam [http : // jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/08/turnover-intentions-definisi-indikasi.html](http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/08/turnover-intentions-definisi-indikasi.html). *Turnover intention* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Harnoto (2002:2) dalam Anita, Anugerah & Zulbahrida (2016), menyatakan: "*turnover intention*" adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan."

Indikasi Terjadinya *Turnover Intention*

Turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan. Harnoto (2002:2) dalam Anita, Anugerah & Zulbahrida (2016).

1. Absensi yang meningkat.

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja.

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja.

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan.

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah yang seharusnya ia peroleh dengan yang didapat. Konsep kepuasan kerja menjadi tidak mudah karena berhubungan dengan perasaan dan persepsi manusia (Robbins,2008:75). Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek

pekerjaan seperti kompensasi gaji/upah, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja dan kesempatan promosi (Robbins, 2008:77).

Kebanyakan dari kita percaya bahwa pekerjaan harus memiliki pengalaman positif agar dapat menikmati pekerjaan. Robbins dan Judge (2008: 99) mendefinisikan kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja menurut Martoyo (2007 : 115), pada dasarnya merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan / organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang menang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan berbagai teori yang telah disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Faktor-faktor yang Menimbulkan Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Gilmer (1966 dalam Moch. As'ad, 2006:116) tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju.
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan karyawan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.
2. Keamanan kerja
Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita, dimana keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.
3. Gaji
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Manajemen kerja
Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
5. Kondisi kerja
Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
6. Pengawasan (Supervisi)
Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
7. Faktor intrinsik dari pekerjaan
Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
8. Komunikasi
Adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi dari karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.
9. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi. Menurut Nawawi (2009:317), Sedangkan menurut Hasibuan (2009:118), “Insentif adalah tambahan balas jasa yang di-berikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya di atas prestasi standar”. Selanjutnya tujuan pemberian insentif menurut Mangkunegara (2008:89), “Insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Insentif dapat dipergunakan sebagai alat pemberian motivasi agar karyawan dalam bekerja lebih bersemangat dengan semangatnya karyawan maka karyawan bisa menghasilkan kinerja yang lebih meningkat, hal ini sesuai pendapat Hasibuan (2009:141), bahwa pemberian insentif bertujuan untuk mengarahkan dan menggerakkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal, demi mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Adanya insentif yang memberikan bayaran berdasarkan prestasi kerja, akan mempertinggi motivasi kerja karyawan di dalam usaha pencapaian yang telah ditetapkan. Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa atau penghargaan yang sengaja diberikan untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Sedangkan menurut Sarwoto (2010), secara garis besar keseluruhan insentif dapat digolongkan dalam dua golongan yaitu insentif material dan insentif nonmaterial. *Two Factor Theory* yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg mengusulkan bahwa faktor-faktor intrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor ekstrinsik yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor-faktor higienis (*hygiene factors*) yang di dalamnya pengawasan, kebijakan perusahaan, hubungan dengan penyedia, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status, dan keamanan, sedangkan faktor-faktor intrinsik (motivator) yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan yang tergolong dalam insentif non finansial (Robbins, 2010;112). Berdasarkan teori tersebut dapat diperoleh variabel insentif non finansial sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan Pemberian Insentif

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2006 : 93).

Secara lebih spesifik tujuan pemberian Insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu:

1. Bagi Perusahaan.

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan :

- a. Bekerja lebih bersemangat dan cepat.
- b. Bekerja lebih disiplin.
- c. Bekerja lebih kreatif.

2. Bagi Karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan :

- a. Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
- b. Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
- c. Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

Sedangkan Menurut Ranupandjono dan Husnan (20136). Sistem pengupahan insentif akan dapat berhasil dengan baik jika memperhatikan beberapa aspek, yaitu:

1. Pembayaran hendaknya dilakukan secara sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung sendiri oleh karyawan.
2. Penghasilan yang diterima hendaknya dapat langsung menaikkan output dan efisiensi.
3. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin. Besarnya upah nominal dengan standar jam kerja, hendaknya mampu merangsang pekerja untuk lebih giat

Menurut Sarwoto (1991), secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan:

1. Insentif Material

Adalah suatu insentif yang diberikan pada seorang karyawan dalam bentuk uang maupun jaminan sosial. Insentif ini meliputi:

a. Insentif dalam bentuk uang:

- 1) Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.
- 2) Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang

menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.

- 3) *Profit Share*, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaranannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.

- 4) *Kompensasi* yang ditanggihkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa:

- a) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.

- b) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial:

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

- 1) Pembuatan rumah dinas
- 2) Pengobatan secara cuma-cuma
- 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
- 4) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
- 5) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
- 6) Pemberian piagam penghargaan
- 7) Biaya pindah
- 8) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan
- 9) Dan lain-lain

2. Insentif Non Material

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

- a. Pemberian gelar (*title*) secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa atau medali
- c. Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya)
- c. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja (misalnya, meja rapat permadani, dan sebagainya)

Sedangkan menurut Hasibuan (2009), secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu:

- a. Insentif material / finansial Insentif material/finansial adalah daya perangsang yang

- diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.
- b. Insentif non material / non finansial Insentif non material/non finansial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya tidak tertera.
 - c. Insentif sosial Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

Dari uraian dari beberapa pendapat diatas hampir tidak ada perbedaan yang berarti dimana insentif materiil sama dengan insentif finansial serta insentif non materiil sama dengan insentif non finansial, kecuali Hasibuan memisahkan insentif sosial dari insentif non materiil sesuai dua pendapat diatas. peneliti membatasi jenis insentif materiil dan non materiil untuk dijadikan dasar penelitian.

Human Resource Tool

Setiap individu karyawan yang diberi tugas atau kepercayaan untuk melaksanakan pekerjaan pada suatu organisasi, tentunya yang diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi perusahaan tersebut.

Human Resources Tools (Alat Sumber daya Manusia) Untuk memahami pengertian Sumber Daya Manusia (SDM), sebaiknya diawali dari kata kuncinya dahulu yaitu: Daya (energi) dalam konteks SDM adalah Daya yang bersumber dari manusia berupa tenaga atau kekuatan yang ada pada diri manusia itu sendiri, yang memiliki kemampuan (*competency*) untuk dinamika, artinya untuk bisa maju-positif dalam setiap aspek kegiatan dalam lembaga. (Priyono. Marnis, 2016). Alat atau Perakas (*Inggris: tools*) adalah benda yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan kita sehari-hari. Beberapa contoh alat atau peralatan adalah palu, tang, gergaji, dan cangkul. Dalam penelitian Mathauer, Imhoff (2006) menyatakan bahwa *Human Resources Tools* mempengaruhi Kepuasan Pasien, dalam bekerja apabila mendapatkan hasil pekerjaan yang memuaskan maka karyawanpun akan merasa puas. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa Alat atau peralatan dengan kata lain perlengkapan sarana prasarana Sumber Daya Manusia dalam bekerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Sarana Prasarana

Secara umum, sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan bahan untuk mencapai maksud dan tujuan dari suatu proses produksi. (contohnya : sabit, cangkul, dll.) Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya produksi. (contohnya : lahan, jalan, parit, pabrik, tempat kerja, dll.) Misalnya, dalam bidang transportasi darat kita dapat menyebut mobil, motor, bis, taksi sebagai sarana transportasi karena digunakan secara

langsung oleh orang. Sedangkan fasilitas pendukung seperti jalan, rambu-rambu, lampulalu lintas dapat kita sebut sebagai prasarana. Pengertian sarana dan prasarana secara umum adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersediakan semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana.

http://www.academia.edu/18748505/Pengertian_sarana_dan_prasarana_Menurut_Kamus_Besar_Bahasa_Indonesia

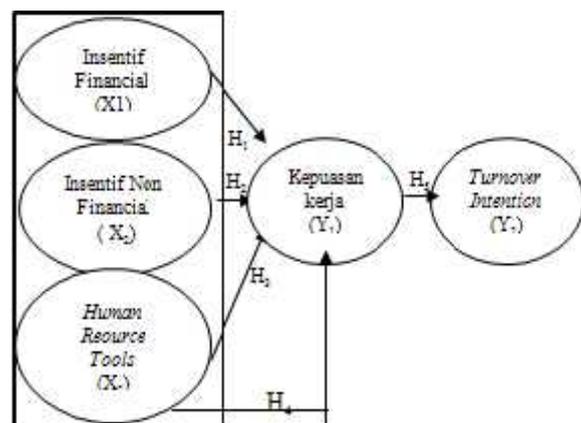
Fungsi Utama Sarana dan Prasarana

Berdasarkan pengertian di atas, maka sarana dan prasarana pada dasarnya memiliki **fungsi utama sarana dan prasarana** adalah sebagai berikut: a). Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu. b). Meningkatkan produktivitas, baik barang dan jasa. c). Hasil kerja lebih berkualitas dan terjamin. d). Lebih memudahkan/ sederhana dalam gerak para pengguna/pelaku.

- e). Ketepatan susunan stabilitas pekerja lebih terjamin.
 - a. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan.
 - b. Menimbulkan rasa puas pada orang-orang yang berkepentingan yang mempergunakannya. <http://www.volimaniak.com/2015/02/pengertian-sarana-dan-prasarana.html>

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif finansial, insentif non finansial dan *Human Resources Tools* sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerjapegawai. untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dalam model sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai, Sekaran (2006). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai

variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model, Ferdinand (2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terkait adalah *Turnover Intention* (Y2) dan Kepuasan kerja sebagai (Y1).

2. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif, Ferdinand (2006). Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. Insentif Financial, (X1)
2. Insentif Non Financial (X2)
3. Human Resource Tools (X3)

Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti Ferdinand (2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. INHUTANI sebanyak 30 pegawai. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Ferdinand, (2006). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut juga dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 30 pegawai, maka layak di ambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. INHUTANI.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu 1. *Insentif Financial* (X1), 2. *Insentif Non Financial* (X2), 3. *Human Resource Tools* (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu *Turnover Intention* (Y2) dan Kepuasan kerja sebagai (Y1)..

Model penelitian yang diajukan adalah :

a. Model Regresi I : $Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu$

b. Model Regresi II : $Y_2 = \beta_1 Y_1 + \mu$

Dimana:

Y1 = Variabel dependen (Kepuasan Kerja)

Y2 = Variabel dependen (Turnover Intention)

X₁ = *Insentif Financial*

X₂ = *Insentif Non Financial*

X₃ = *Human Resource Tools*

μ = Konstanta

β₁, β₂, β₃ = Koefisien regresi parsial variabel penelitian

μ = Faktor penelitian lain yang tidak terdeteksi

Dalam penelitian ini seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan komputer (Program SPSS).

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis. Jika pada tingkat signifikansi 0% maka dapat dimaknai bahwa semua variabel independen yang digunakan dalam model secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependennya. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel – variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan

dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} (Ghozali, 2007).

Rumus Uji F :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana :

R= koefisien korelasi berganda

K= banyaknya variabel bebas

n= banyaknya sampel

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat, Ghazali (2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (*Insentif Financial*, *Insentif Non Financial Human Resource Tools*) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kepuasan kerja dan *Turnover Intention*) amat terbatas.

Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R² pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R², nilai Adjusted R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

3.5.3.2.3. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X₁, X₂, dan X₃ (*Insentif Financial*, *Insentif Non Financial Human Resource Tools*) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y1 (Kepuasan kerja) dan Y2 (*Turnover Intention*) secara terpisah atau parsial, Ghazali (2005).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

H₀ : Variabel variabel bebas (*Insentif Financial*, *Insentif Non Financial Human Resource Tools*) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kepuasan kerja) dan (*Turnover Intention*).

H_a : Variabel variabel bebas (*Insentif Financial*, *Insentif Non Financial Human Resource Tools*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kepuasan kerja) dan (*Turnover Intention*)

Uji Reliabilitas dan Validitas Data.

Uji Validitas Data

Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah Suharsini Arikunto,(2009:98).

Pengujian validitas indikator menggunakan Korelasi Product Moment : (Husain Umar, 2009:166). dengan rumus

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \cdot (\sum x^2) - (\sum x)^2)(n \cdot (\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

dimana :

r_{xy} : Koefisien korelasi

n :umlah sampel

x : Skore / nilai indikator

y : Total skore / nilai indikator

Secara statistik, angka korelasi harus dibandingkan dengan angka kritik Tabel Korelasinilai - r. Apabila nilai $r < r$ - tabel, maka yang digunakan sebagai alat pengukur tidak valid, dan apabila nilai $r > r$ -tabel, dan nilai tabel dapat di ukur dengan rumus $df = n-k$ maka $df = 30-3 = 27$, indikator dikatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Insentif financial

Item Indikator	r _{hitung}	r _{table}	Ket.
Indikator X1.1	0,909	0,3115	Valid
Indikator X1.2	0,935	0,3115	Valid
Indikator X1.3	0,904	0,3115	Valid
Indikator X1.4	0,875	0,3115	Valid
Indikator X1.5	0,902	0,3115	Valid

Sumber : Diolah dari data primer

Setelah di laksanakan pengujian maka dapat diketahui valid dan tidaknya hasil dari jawaban questioner yang dibagikan kepada karyawan. Sedangkan hasil dari variabel Insentif financial, Sesuai dengan hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa semua butir angket telah memenuhi validitas penyusunan skor penelitian.

Hasil Uji Validitas Variabel Insentif Non Financial

Item Indikator	r _{hitung}	r _{table}	Ket.
Indikator X2.1	0,846	0,3115	Valid
Indikator X2.2	0,899	0,3115	Valid
Indikator X2.3	0,904	0,3115	Valid
Indikator X2.4	0,841	0,3115	Valid
Indikator X2.5	0,899	0,3115	Valid

Sumber : Diolah dari data primer

Setelah di laksanakan pengujian maka dapat diketahui valid dan tidaknya hasil dari jawaban questioner yang dibagikan kepada karyawan. Sedangkan hasil dari Variabel Insentif Non Financial, Sesuai dengan hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa semua butir angket telah memenuhi validitas penyusunan skor penelitian.

Hasil Uji Validitas Variabel Human Resaure Tools

Item Indikator	r _{hitung}	r _{table}	Ket.
Indikator X3.1	0,892	0,3115	Valid
Indikator X3.2	0,864	0,3115	Valid
Indikator X3.3	0,882	0,3115	Valid
Indikator X3.4	0,862	0,3115	Valid
Indikator X3.5	0,922	0,3115	Valid

Sumber : Diolah dari data primer

Setelah di laksanakan pengujian maka dapat diketahui valid dan tidaknya hasil dari jawaban questioner yang dibagikan kepada karyawan. Sedangkan hasil dari variabel *Human Resaure Tools* , Sesuai dengan hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa semua butir

angket telah memenuhi validitas penyusunan skor penelitian

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja

Item Indikator	r _{hitung}	r _{table}	Ket.
Indikator Y1.1	0,844	0,3115	Valid
Indikator Y1.2	0,872	0,3115	Valid
Indikator Y1.3	0,817	0,3115	Valid
Indikator Y1.4	0,849	0,3115	Valid
Indikator Y1.5	0,704	0,3115	Valid

Sumber : Diolah dari data primer

Setelah di laksanakan pengujian maka dapat diketahui valid dan tidaknya hasil dari jawaban questioner yang dibagikan kepada karyawan. Sedangkan hasil dari variabel Kepuasan kerja, Sesuai dengan hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa semua butir angket telah memenuhi validitas penyusunan skor penelitian.

Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Istention

Item Indikator	r _{hitung}	r _{table}	Ket.
Indikator Y2.1	0,883	0,3115	Valid
Indikator Y2.2	0,841	0,3115	Valid
Indikator Y2.3	0,869	0,3115	Valid
Indikator Y2.4	0,835	0,3115	Valid
Indikator Y2.5	0,914	0,3115	Valid

Sumber : Diolah dari data primer

Setelah di laksanakan pengujian maka dapat diketahui valid dan tidaknya hasil dari jawaban questioner yang dibagikan kepada karyawan. Sedangkan hasil dari variabel *Turnover Istention*, Sesuai dengan hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa semua butir angket telah memenuhi validitas penyusunan skor penelitian

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS dapat dilihat data dibawah ini :

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, X₃, Y₁, Y₂

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Proba bilitas	Kesimpu lan
Insentif financial	0,942	0,6	Reliabel
Insentif Non financial	0,925	0,6	Reliabel
<i>Human Resaure Tools</i>	0,927	0,6	Reliabel
Kepuasan kerja	0,876	0,6	Reliabel
<i>Turnover Istention</i>	0,915	0,6	Reliabel

Sumber : Print Uji Reliability

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda menggunakan keeratan hubungan Variabel Independen (Insentif financial (X₁) Insentif Non Financial (X₂) dan *Human Resaure Tools*(X₃) terhadap Variabel Dependent (Kepuasan kerja).

Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.510	2.382		1.893	.070
	Ins.Financial	.192	.075	.292	2.555	.017
	Ins.NonFinancial	.376	.098	.508	3.835	.001
	HR.Tools	.244	.100	.324	2.437	.022

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Hasil analisis regresi linier berganda, SPSS Ver 20.0

Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.944	4.869		2.659	.013
	Kepuasan	.375	.228	.297	1.646	.111

a. Dependent Variable: Turnover

Model persamaan regresi linier berganda hasil penelitian yang didapat

$$Y_1 = 0,292 X_1 + 0,508 X_2 + 0,324 X_3 + e$$

$$Y_2 = 0,287 Y_1 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Apabila variabel X_1 (Insentif financial) dianggap konstan maka 1 satuan variabel Insentif financial menaikkan Kepuasan kerja 0,292.
2. Apabila variabel X_2 (Insentif Non Financial) dianggap konstan maka 1 satuan variabel kehandalan menaikkan Kepuasan kerja 0,502.
3. Apabila variabel X_3 (*Human Resaure Tools*) dianggap konstan maka 1 satuan variabel *Human Resaure Tools* menaikkan Kepuasan kerja 0,324.
4. Apabila variabel Y_1 (Kepuasan kerja) dianggap konstan maka 1 satuan variabel Kepuasan kerja menaikkan *Turnover Istention* 0,292.

Dari analisa persamaan regresi linier berganda dapat diketahui bahwa besarnya untuk 0,292 b_1 +0,502 b_2 +0,292 b_3 hal ini menunjukkan bahwa variabel yang

berpengaruh adalah *Insentif Non Financial* karena karyawan dalam bekerja agar tidak jenuh berharap untuk mendapat liburan bersama, penghargaan atau pujian dari pimpinan yang terakhir bisa mendapatkan promosi jabatan, yang sehingga memberikan pengaruh lebih besar dibanding dengan variabel yang lain yaitu Insentif financial, *Human Resaure Tools* .

Pengujian Hipotesis

Uji-t (Pengujian Hipotesis)

1. Koefisien regresi parsial Insentif financial (X_1) terhadap Kepuasan kerja. Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_1 (2.555) > t_{tabel} (1,703)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulan variabel Insentif financial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja
2. Koefisien regresi parsial Insentif Non Financial (X_2) terhadap Kepuasan kerja . Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_2 (3.835) > t_{tabel} (1,703)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak kesimpulan Variabel Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.
3. Koefisien regresi parsial *Human Resaure Tools* (X_3) terhadap Kepuasan kerja Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_3 (2.437) > t_{tabel} (1,703)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak kesimpulan variabel *Human Resaure Tools* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.
4. Koefisien regresi parsial Kepuasan kerja (Y_1) terhadap *Turnover Istention* Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} Y_1 (1.646) < t_{tabel} (1,703)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak kesimpulan variable Kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Turnover Istention*.

Uji Secara Silmutan (Uji F)

Hasil Uji Secara Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.990	3	42.330	17.248	.000 ^a
	Residual	63.810	26	2.454		
	Total	190.800	29			

a. Predictors: (Constant), HR.Tools, Ins.Financial, Ins.NonFinancial

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer (2017)

Berdasarkan hasil uji kelayakan model atau uji statistik F pada Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 17.248 > F tabel = 2,72 ($df_3 = k = 3$ dan $df_3 = n - k - 1 = 30 - 3 - 1 = 26$, $\alpha = 0.05$) dapat dilihat pada lampiran, dengan angka signifikansi = 0,000 < $\alpha = 0,05$ (signifikan), sehingga model ini layak digunakan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh independen variabel (Insentif financial X_1 , Insentif Non financial X_2 , *Human*

*Resoure Tools*X₃) terhadap dependen variabel (Kepuasan kerja)

Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.627	1.567

a. Predictors: (Constant), HR.Tools, Ins.Financial, Ins.NonFinancial

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu program statistik *SPSS 17.0 for windows* dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,627 atau 62,7 %. Hal ini berarti bahwa independen variabel (Insentif financial, Insentif Non financial dan *Human Resaure Tools*) secara bersama – sama mempengaruhi dependen variabel (Kepuasan kerja) sebesar 62,7%. Sedangkan sisanya sebesar 37,3%.

PENUTUP Simpulan

Berdasarkan uraian diatas pada analisis bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Apabila variabel X₁ (Insentif Financial) dianggap konstan maka 1 satuan variabel Insentif Financial menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,292 setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_1 (2,555) > t_{tabel} (1,703)$, maka Ho ditolak dan Ha diterima kesimpulan variabel Insentif Financial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Apabila variabel X₂ (Insentif Non Financial) dianggap konstan maka 1 satuan variabel Insentif Non Financial menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,508. Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_2 (3,835) > t_{tabel} (1,703)$, maka Ha diterima dan Ho ditolak kesimpulan variabel Insentif Non Financial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Apabila variabel X₃ (*Tools Human Recource*) dianggap konstan maka 1 satuan variabel *Tools Human Recource* menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,324, nilai $t_{hitung} X_3 (2,437) < t_{tabel} (1,703)$, maka Ha diterima dan Ho ditolak kesimpulan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Apabila variabel Y₁ (Kepuasan kerja) dianggap konstan maka 1 satuan variabel Kepuasan kerja menaikkan *Turnover Intention* sebesar 0,297, nilai $t_{hitung} Y_1 (1,648) < t_{tabel} (1,703)$, maka Ha ditolak dan Ho diterima kesimpulan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*.
5. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu program statistik *SPSS 20.0 for windows* dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,627 atau 62,7 %. Hal ini berarti bahwa independen variabel (Insentif

financial, Insentif Non financial dan *Human Resaure Tools*) secara bersama – sama mempengaruhi dependen variabel (Kepuasan kerja) sebesar 62,7%. Sedangkan sisanya sebesar 37,3%. dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Saran

PT. INHUTANI sebaiknya memberikan segala kebutuhan perlengkapan atau peralatan yang dibutuhkan karyawan lebih memadai lagi dari pada tahun-tahun sebelumnya. Pemberian uang lembur atau insentif lembur kepada karyawan yang melakukan kegiatan di luar jam kantor.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan – keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

Nilai *R-square* pada penelitian ini mempunyai tingkat kontribusi pengaruh yang kecil karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Kepuasan kerja pada PT. INHTANI.

Agenda Penelitian Mendatang

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor mengenai *Human Resaure Tools*. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu program statistik *SPSS 20.0 for windows* dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,627 atau 62,7 %. Hal ini berarti bahwa independen variabel (Insentif financial, Insentif Non financial dan *Human Resaure Tools*) secara bersama – sama mempengaruhi dependen variabel (Kepuasan kerja) sebesar 62,7%. Sedangkan sisanya sebesar 37,3%. dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Penelitian ini belum memasukkan variabel atas aspek lain yang mungkin dapat mempengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini.

Untuk penelitian yang selanjutnya diharapkan dapat menambahkan responden lebih 75 % dari penelitian sekarang ini, karena dengan responden yang lebih banyak diharapkan data yang dihasilkan lebih valid lagi. Dengan mengambil subyek penelitian yang berbeda maka permasalahan yang dialami dalam pengaruh Insentif financial, Insentif Non financial dan *Human Resaure Tools* terhadap kepuasan kerja karyawan dan turnover insention tersebut tentu juga berbeda, sehingga variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Nsour, Marwan. 2012. *Relationship between Incentives and Organizational Performance for Employees in the Jordanian Universities*. *International Journal of Business and Management*. 7, pp: 78-89.
- Anita Rizqa, Anugerah Rita. (2012). *Analisis Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior : Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor (Studi Empiris Pada Kantor*

Akuntan Publik Di Wilayah Sumatera)Jurnal Akuntansi, Vol. 4, No. 2, April 2016 : 114-128
ISSN 2337-4314

- Ashfod,Sj. Lee C & Bobko P, 1989 “ 1989 *Contant Causes and Consequences of Job turnover : A theory Based Maasir, and Substantive test academy of Manajemen Journal* Val. 32, No. 4 PP 803-829.
- Cantika Yuli, Sri Budi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Universitas Muhammadiyah Malang
- Cardoso Gomes, Faustino, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan keempat, Andi Offset, Jakarta
- Ferdinand, A., (2006), *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Edisi 3, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : , Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikai Analisis Multivarite Dengan SPSS*, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi 3, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Halimah dkk, 2016, *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermaket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang)* Journal of Managament Vol. 2 No.2. Maret 2016. Diambil tanggal 05 Juni 2016.
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, PT. Prehallindo Jakarta.
- Hasibuan Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi. cetakan kesepuluh. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- <http://anitahidayantii.blogspot.co.id/2014/09/definisi-dan-ruang-lingkup-sarana-dan.html>
- http://www.academia.edu/18748505/Pengertian_sarana_dan_prasarnaMenurut_Kamus_Besar_Bahasa_Indonesia
- <http://www.volimaniak.com/2015/02/pengertian-sarana-dan-prasarana.html>
- Imhoff & Mathauer, 2006. *Health worker motivation in Africa : the role of non-financial incentives and human resource management tools*. <http://www.human-resource-heald.com/content/4/1/24>. Diambil tanggal 05 Juni 2016
- Irwandi. Sony Agus, 2002, *Analisis Job Insencurity terhadap Trunonver Intentions, (Studi Empiris Pada Akuntan Pendidik di Perguruan Tinggi)* Tesis Program Studi Akuntansi UNDIP, <http://eprints.undip.ac.id/9433/1/> .pdf di Ambil pada Tanggal 27 Nofember 2016
- Kuncoro, Mudrajad, 2009. *Metode Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Edisi 1, AMP YKPN, Yogyakarta.
- Mardalis. 2008. Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis, 2007 *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Manoj. N, Das Tulasi V. 2016, *Human Resource Management Practices Impact on Employee Job Sastisfaction in The Public Sector Undertaking – An Empirical Study*. ISSN-2250-1991I IF : 5.215 I IC Value : 77.65 Volume : 5 I Issue : 4 : April 2006. Diambil tanggal 05 Juni 2016
- Martoyo Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat,
- Mobley, Horner, & Hollingsworth. (1978). *The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: an exploratory Study conducted in the united arab emirates*. Arab: International Journal of Business and Social Science.
- Moh. As’ad, 2006, *Phsikologi Industri*, edisi keempat, cetakan keenam, Penerbit : Liberty, Yogyakarta
- Mulyono Sri, 2006, *Statistik Untuk Ekonomi Dan Bisnis*, edisi ketiga, Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Ranupandojo Heidjirachman dan Suad Husnan, 2013, *Manajemen Personalia* Edisi Ke Empat Cetakan Ke 13, Penerbit BPFE. Jogyakarta.
- Robbins, Stephen, 2010. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*,PT. Prehalindo, Jakarta.

- Robbins, Stephen, 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*, PT. Prehalindo, Jakarta.
- Sarwoto, 2010, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen* Cetakan Ke Enam Belas Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta.
- Selvia, Sherly. 2012. *Pengaruh Insentif Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Internasional Indonesia Divisi Card Centre Denpasar*. Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen Universitas Udayana, Denpasar.
- Setyowati, Trias. 2011. *Analisis Pengaruh Faktor Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di Universitas Muhammadiyah Jember*. Tesis
- Siagian, Sondang, P., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan kedua, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, edisi pertama, cetakan ketujuh, Penerbit : Andi, Yogyakarta
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan ketujuh, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Suprpto. 2009. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Sebagai Moderating Variabel*. *Excellent*, 1(1): h:1-19
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Tausif M. Cantt, 2012, *Influence of Non Financial Rewards on Job Satisfaction : A Case Study of Educational sector of Pakistan*, *Asian Journal of Management Research, online open acces publishing platform for management Research. ISSN 2229 – 3795. Volume 2 Issue 2, 2012*, diambil tanggal, 05 Juni 2016.
- Ting Fei Ho. (2009). *Cardiovaskular Risks Associated With Obesity in Children and Adolescents*. *Ann Acad Med Singapore*; 38: 48-56.
- Tohardi Ahmad, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Tsai Yafang 2011, *Relationship between Organization Culture, Leardership Behavior and Job Satifisfaction*, <http://www.blomedcentral.com/1472-6963/11/98>. diambil tanggal, 05 Juni 2016.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Petersen, Suzanne, J., and Luthans, F 006. *The Impact of Financial and Nonfinancial Incentives on Business-Unit Outcomes Over Time*. *Journal of Applied Psychology*. 91 (1), pp: 156–165.
- Veithzal Rivai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Raja Garfindo Persada, Jakarta
- Wesiati Setyaningsih, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, edisi kedua, penerbit : Liberty, Yogyakarta.
- 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.