

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF FINANSIAL
DAN INSENTIF NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN
KABUPATEN BOJONEGORO**

Anita Setyarini Widya P.

**Mei Indrawati
Hidayat**

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study is to know the work environment, incentives financial, non financial incentives simultaneously or partially to the employee job satisfaction, knowing the dominant variables affecting employee satisfaction as well as to know the conditions work environment, financial incentives, non financial incentives and job satisfaction employees from Departement of Animal Husbandry and Fisheries. In this research, the data collected comes from the sample data so that the data studied is the data from the sample. The method used is the survey method with the aim to find the relationship and influence between the free variable with dependent variable, and describe the variables- variables studied. The population in this study is all employees that exist in Departement of Animal Husbandry and Fisheries Bojonegoro. Sampling technique using census technique that is from whole population taken as sample, leader and researcher not included in sample. The results of this research are simultaneous work environment, financial incentives, non financial incentives have a significant effect on job satisfaction. Partially work environment, financial incentives and non financial Incentives have an effect on the significance of job satisfaction. Among the working environment, financial incentives and non-financial incentives, non-financial incentives have a dominant influence on employee job satisfaction.

***Keywords:** work environment, financial incentives, non financial incentives, job satisfaction*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja, insentif finansial, insentif non finansial secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja pegawai, mengetahui variable yang erpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai serta untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja, insentif finansial, insentif non finansial dan kepuasan kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan. Penelitian ini data dikumpulkan berasal dari data sampel sehingga data yang dipelajari adalah data dari sampel. Sedang metode yang digunakan adalah metode survey dengan tujuan untuk menemukan hubungan dan pengaruh antara variable bebas dengan variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Peternakan dan Perikanan Bojonegoro. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sensus yaitu dari keseluruhan populasi diambil sebagai sampel. Hasil dalam penelitian ini adalah secara simultan lingkungan kerja, insentif finansial, insentif non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Secara parsial lingkungan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja. Diantara lingkungan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial , maka insentif non finansial mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci : lingkungan kerja, insentif finansial, insentif non finansial, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan kerja yang optimal sesuai target kerjanya. Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting, karena mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan. Perkembangan sistem dan teknologi canggih semata jika tidak didukung oleh kualitas SDM yang berkualitas tidak akan efektif.

Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang pertanian pada Sub Bidang Peternakan serta Bidang Kelautan dan Perikanan dan Tugas Pembantuan. Pengelolaan SDM pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro merupakan aktivitas manajemen yang tidak mudah untuk ditangani. Agar dapat memberdayakan SDM secara optimal diperlukan kemampuan dalam memahami perilaku manusia dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Disamping dalam melakukan pembenahan dalam sistem manajemen, masih banyak faktor lain yang memengaruhi agar kualitas SDM dapat berkualitas dan efektif. Salah satunya kepuasan kerja pegawai dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan hasil sisi emosional positif dari penilaian atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja merujuk pada sikap dan perilaku umum individual terhadap pekerjaan yang akan berdampak pada hasil kerja. Pegawai yang tidak merasa puas akan sampai pada suatu keyakinan bahwa ia dirugikan bila dibandingkan dengan pegawai lainnya. Bila keyakinan ini telah terbentuk, ketidakpuasan akan berubah menjadi perasaan negatif yang jika tidak mendapat perhatian akan berdampak buruk pada Dinas Peternakan dan Perikanan

Kabupaten Bojonegoro.

Lingkungan kerja mempunyai fungsi untuk mendukung kerja dan memperlancar proses kerja sehingga pegawai akan merasa puas bekerja di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro. Lingkungan kerja merupakan bagian dari faktor sumber daya dalam organisasi. Lingkungan kerja antarorang perlu hubungan yang baik dan harmonis. Hubungan kerja yang harmonis mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik sehingga semua pegawai akan merasa dirinya berharga. Akan tetapi bila hubungan kerja jauh dari sifat-sifat harmonis, saling curiga, saling iri dan mendengki maka akan timbul konflik dan persaingan tidak sehat. Kondisi seperti ini akan memengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang merosot dapat membahayakan eksistensi proses terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pimpinan dinas memegang peranan besar dalam meningkatkan kualitas karyawannya dan harus terus-menerus membina pegawai sehingga setiap pegawai akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para pegawai untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan aktivitas pekerjaannya. Pemberian insentif merupakan satu cara yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Simamora (2011:514), insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja. Insentif juga diartikan oleh Swasta dan Ibnu Sukotjo (2007: 270) sebagai dorongan kerja yang efektif bagi karyawan agar bekerja dengan lebih produktif. Menurut Erbas dan Arat (2012), insentif terbagi menjadi dua insentif finansial dan insentif non finansial. Insentif finansial

dalam hal ini adalah tambahan penghasilan pegawai (TPP), karena besar kecilnya insentif atau kompensasi dipertimbangkan dari beban kerja dan kondisi kerja pegawai yang sesuai dengan peraturan Bupati No. 42 Tahun 2016. Sistem kompensasi yang diberikan pemerintah kepada pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro dirasa cukup adil bagi pegawai. Hal ini akan mendorong pegawai untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan.

Tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk menghargai beban kerja pegawai, menjamin keadilan diantara pegawai, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para pegawai. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting agar pegawai dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Pemberian kompensasi/insentif merupakan cara memotivasi manajer dan karyawan untuk mencapai tujuan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro. Pola insentif yang efektif akan mampu mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro dan akhirnya akan menimbulkan kepuasan pegawai dalam bekerja.

Dari beberapa uraian diatas, penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yaitu : untuk mengetahui dan mendeskripsikan kondisi lingkungan kerja, insentif finansial, insentif non finansial dan kepuasan kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro; untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro; dan untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro.

Penelitian terkait pengaruh insentif finansial dan non finansial serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sudah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Antara lain penelitian oleh Fidi (2013) yang berjudul 'Pengaruh Insentif Finansial dan Non-Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Honor di Daerah Terpencil dan Sangat Terpencil Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat.' Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh antara insentif dengan kepuasan kerja perawat honorer yang bertugas di daerah terpencil dan sangat terpencil karena motivasi utama para perawat bekerja adalah ingin menjadi PNS.

Kemudian penelitian oleh Endang (2012) yang berjudul 'Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X'. Hasil penelitian membuktikan secara parsial lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa faktor lingkungan kerja karyawan merupakan faktor yang mendominasi pengaruh kepuasan kerja karyawan di PT X.

Selanjutnya penelitian Popović *et al* (2014) yang berjudul 'Pengaruh Insentif Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Karyawan Montenegro dalam *International Paper The School of Economics, University of Montenegro*.' Hasil penelitian menunjukkan insentif non finansial di Montenegro lebih efektif daripada insentif finansial dalam konteks positif kinerja.

TINJAUAN TEORETIS

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang

bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:271), kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Robbins (2015:78), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan yaitu nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Nilai-nilai pekerjaan harus sesuai

atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan). Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014:23), lingkungan kerja adalah lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai. Yang dimaksud dengan karakteristik lingkungan kerja yaitu suatu kondisi atau suasana kerja yang menjelaskan apa yang akan terjadi pada pegawai dalam bekerja dan berinteraksi dengan organisasinya. Apakah rekan sekerja merangsang individu yang bersangkutan untuk melaksanakan pekerjaan atau tidak. Apakah atasan pegawai memberikan imbalan untuk hasil pekerjaan yang baik atau tidak. Dan apakah iklim yang ada memupuk perhatian para anggota organisasi atukah suasananya berupa formalitas dingin dan kaku serta dengan ketidakacuhan.

Kondisi kerja ini dapat dikategorikan menjadi lingkungan kerja langsung, yaitu rekan sekerja dan atasannya. Rekan sekerja dan atasan berperan serta dalam mempengaruhi pola kerja dan motivasi pegawai. Bagaimana mereka memandang pekerjaan yang harus dikerjakan akan memengaruhi cara kerja mereka. Sedangkan bagaimana cara mereka memandang tindakan atasan akan memengaruhi motivasi dalam bekerja.

Atasan juga mempunyai pengaruh yang dapat dianggap melebihi kemampuan atau kebebasan bawahannya untuk mencapai tujuan mereka dalam

bekerja (Robbins dan Timothy, 2013:22). Tindakan organisasi, yang meliputi : pelaksanaan imbalan (intrinsik dan ekstrinsik) berdasarkan yang diberikan oleh pegawai yang bersangkutan salah satu sasaran program) adalah untuk memotivasi pegawai agar mencapai tingkat kinerja yang tinggi (Soetjipto, 2007:179). Oleh karena itu pelaksanaan imbalan yang diberikan diharapkan dapat memenuhi bukan saja kebutuhan fisik pegawai (makanan, kesehatan, pakaian dan tempat tinggal) pada tingkat yang wajar, tetap juga kebutuhan psikologis dari pegawai tersebut (penghargaan, kemajuan dan lain-lain). Dengan demikian mereka akan merasa diakui, dihormati dan dijunjung harkat dan martabatnya. Kepuasan merupakan reaksi seseorang terhadap sejauh mana sistem imbalan dapat memenuhi hubungan kerja.

Jika seorang pegawai tidak puas dengan upah yang diperoleh, maka pegawai akan termotivasi untuk mencari pekerjaan yang menawarkan upah yang lebih tinggi. Imbalan juga harus dilihat sebagai sesuatu yang adil oleh orang lain dalam kelompok kerja sehingga mereka tidak akan dengki dan membalas dendam dengan menurunkan kinerja mereka. Keadilan imbalan dapat didefinisikan sebagai sebuah resiko upaya yang dikerahkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan imbalan yang dicapai oleh orang lain, maka imbalan tersebut dianggap kurang adil. Menurut Aniel Katz, adalah penting membedakan antara imbalan yang dikaitkan dengan usaha kinerja individu serta imbalan sistem yang meluas kepada seseorang atas jasa keanggotaan mereka dalam sistem yang meluas (Vroom dan Eci dalam Asmani 2012 : 277).

Manusia akan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Menurut Alex (2010) faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja yaitu pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan,

kebisingan. Sedarmayanti (2014:23) mengatakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, warna ditempat kerja, ruang gerak di tempat kerja, keamanan di tempat kerja, hubungan antar pegawai, hubungan pegawai dengan pimpinan.

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H_1) : Ada pengaruh secara simultan lingkungan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro; H_2 : Ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro.

Insentif Finansial

Insentif finansial merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan oleh lembaga-lembaga strategis untuk menentukan sampai sejauh mana insentif ini memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Ali Erbas, 2012). Istilah insentif pada umumnya digunakan untuk merencanakan pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standar kepuasan kerja karyawan atau profitabilitas organisasi (Yazid, 2010).

Insentif finansial merupakan inti dari keyakinan akan kebutuhan keuangan yang dapat memengaruhi nilai-nilai keuangan yang mampu mempengaruhi kebahagiaan karyawan (Stone dkk., 2010). Insentif finansial berarti jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun dalam bentuk pembayaran bulanan yang termasuk seluruh penghasilan tambahan bagi individu, uang dianggap bentuk dari insentif yang dapat dirasakan hasilnya oleh

individu itu sendiri (karyawan) atas jerih payahnya dalam bekerja (Al-Nsour, 2012).

Menurut Sarwoto dalam Anggraito dan Amboningtyas (2017), insentif finansial antara lain terdiri dari uang dan barang. Insentif yang berbentuk uang dan barang dapat diberikan dalam berbagai macam, seperti bonus, uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

Profit sharing merupakan salah satu jenis insentif yang tertua. Pembayaran dapat diikuti bersama-sama pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari hasil laba yang disetorkan ke dalam setiap peserta. Jaminan sosial merupakan insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial antara lain adalah pemberian rumah dinas, pengobatan secara cuma-cuma, kemungkinan untuk pembayaran secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi organisasi, cuti sakit, dan biaya pindah.

Menurut Rivai (2010), insentif finansial terdiri dari pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif (komisi, bonus, bagian keuntungan, opsisaham), Pembayaran tertangguh (tabungan hari tua, saham kumulatif). Penelitian Mustika (2011) menemukan bahwa kompensasi finansial meliputi gaji, uang lembur, tunjangan hari raya tunjangan keluarga, dan insentif/bonus.

Menurut Stone *et al.* (2010), insentif finansial merupakan inti dari keyakinan akan kebutuhan yang dapat mempengaruhi kebahagiaan karyawan. Erbas dan Arat (2012) menyatakan insentif finansial merupakan 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, insentif finansial merupakan dorongan dari perusahaan berupa imbalan agar karyawan dapat bekerja lebih baik.

Manullang (2001) menyatakan 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.

Mondy *et al.* dalam Asriyanti (2012:8) menyatakan insentif finansial terdiri dari insentif finansial langsung dan insentif finansial tidak langsung. Insentif finansial langsung terdiri dari gaji yang diterima seseorang, bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi. Insentif finansial tidak langsung mencakup semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung. Bentuk kompensasi ini mencakup berbagai macam penghargaan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh pekerja. Bentuk kompensasi ini meliputi rencana asuransi kehidupan, asuransi kesehatan, bedah, gigi, korban, bantuan sosial, rencana pensiun, jaminan sosial, bantuan pendidikan, layanan karyawan, membayar absen liburan, cuti

keperluan lain, cuti sakit, dll. Sedangkan menurut Erbasi dan Arat (2012), insentif finansial adalah keyakinan akan kebutuhan keuangan yang dapat memengaruhi nilai-nilai keuangan yang mampu mempengaruhi kebahagiaan karyawan yang meliputi : a) Nilai gaji jika dibandingkan dengan perusahaan lain, b) Bonus kerja (tambahan penghasilan), c) Uang lembur jika bekerja melebihi waktu.

Insentif Non Finansial

Insentif non finansial yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerja (Rivai, 2003:768). Insentif non finansial dapat didefinisikan berupa job enrichment, liburan, posisi kerja yang tepat, partisipasi dalam pengambilan keputusan, promosi, rasa memiliki, stabilitas, keamanan, kepercayaan dalam tujuan organisasi (Al-Nsour, 2012). Menurut Peterson (2006) Insentif non finansial dalam sistem organisasi yang paling erat kaitannya dengan pengakuan kerja dari karyawan, meskipun insentif non finansial secara konseptual terkait dengan pengakuan sosial karyawan yang sangat memiliki makna cukup tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jadi dapat dinyatakan insentif non finansial merupakan alat atau suatu cara yang dilakukan perusahaan dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawannya melalui hiburan dan bentuk-bentuk penghargaan lainnya. Silvia (2012) insentif non finansial dapat berupa keadaan kerja yang memuaskan seperti tempat kerja, jam kerja, dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian para pekerja dan hubungan kerja antar karyawannya. Sifat pemimpin terhadap keinginan-keinginan pegawai seperti jaminan kesehatan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan, dan hubungan dengan atasan.

Menurut Sarwoto (2001: 155) insentif non finansial dapat diberikan dalam berbagai bentuk pemberian gelar secara resmi, pemberian tanda jasa, pemberian piagam penghargaan, pemberian kenaikan

pangkat atau jabatan. Mustika (2011) insentif non finansial meliputi kesempatan pendidikan, kesempatan pelatihan, cuti kerja, kenaikan pangkat, dan fasilitas transportasi. Idris, A (2013) menyatakan bahwa insentif non finansial terdiri dari *job enrichment, employee recognition*.

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 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. Risa (2015) menyatakan insentif non finansial berupa piagam dan cendera mata serta pujian yang membuat karyawan yang mendapatkannya merasa bangga dapat ikut membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan merasa menjadi karyawan yang penting untuk perusahaan. Mondy *et al.*, dalam Asriyanti (2012:9) mengemukakan, insentif non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di tempat seseorang bekerja. Jenis insentif non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima dari melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan. Bentuk insentif non finansial melibatkan psikologis dan atau fisik lingkungan tempat seseorang itu bekerja. Bentuk kompensasi ini meliputi tugas menarik, tantangan, tanggung jawab, kesempatan untuk pengakuan, rasa prestasi, peluang kemajuan.

Erbasi dan Arat (2012) menjelaskan insentif non finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerja. Dalam hal ini insentif non finansial meliputi : a) Jaminan keamanan dan kesehatan, b) Penerapan sanksi yang jelas, c) Kesempatan karir.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian explanatif (*explanatory research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk menerangkan pengaruh satu atau beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Silalahi, 2010:59). Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro beralamat di Jl. Basuki Rahmad No. 2 Kabupaten Bojonegoro. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro sebanyak 38 orang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:90). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 38 orang yang merupakan pegawai Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012:91). Berdasarkan jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sensus sampling* yaitu semua anggota populasi menjadi sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang

diperoleh langsung dari sumber informasi, yaitu pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro yang dijadikan responden. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Adapun data sekunder adalah data yang diperoleh berdasarkan pustaka dan literatur yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Teknik analisis data menggunakan teknik uji statistik dengan alat bantu program SPSS. Dengan teknik analisis demikian ini, maka pembuktian hipotesis dapat dilakukan. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh antar variabel digunakan analisis dengan Regresi Berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + a + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y : Variabel terikat (kepuasan kerja)

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Variabel Bebas (lingkungan kerja)

X_2 : Variabel bebas (insentif finansial)

X_3 : Variabel bebas (insentif non finansial)

e : Standard error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Peternakan dan Perikanan mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah dibanding pertanian pada Sub Bidang Peternakan serta Bidang Kelautan dan Perikanan dan Tugas Pembantuan. Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro dijabarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bojonegoro Nomor 13/2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bojonegoro serta Peraturan Bupati Bojonegoro No 71 Tahun 2016. Sarana dan prasarana Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro berupa Kantor di Jl. Basuki Rahmad 2 Bojonegoro Beserta kelengkapannya serta kendaraan roda 4 dan roda 2 untuk operasional petugas.

Jumlah responden yang diteliti pada penelitian ini adalah sebanyak 38

responden yang berasal dari Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro dan masing-masing responden akan dicatat karakteristiknya berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, status kepegawaian dan Eselon.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 atau sebesar 57.9% responden dan jenis kelamin perempuan sebanyak 16 atau sebesar 42.1% responden. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang berusia kurang dari sama dengan 20 tahun. Responden yang berusia antara 20 tahun sampai dengan 30 tahun sebanyak 1 atau 2.63%. Responden yang berusia antara 30 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 8 atau 21.05%. Responden berusia antara 40 tahun sampai dengan 50 tahun sebanyak 14 atau 36.85% responden. Responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 15 atau 39.47% responden.

Sementara karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SLTP sebanyak 1 atau 2.63%, responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 7 atau 18.42%, responden yang berpendidikan diploma sebanyak 2 atau 5.26%, responden yang berpendidikan sarjana sebanyak 17 atau 44.74% dan responden yang berpendidikan pascasarjana sebanyak 11 atau 28.95%.

Karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja dapat diketahui responden yang pengalaman kerjanya kurang dari 5 tahun sebanyak 1 atau sebesar 2.63%, responden yang memiliki pengalaman antara 5 sampai dengan 10 tahun sebanyak 5 atau sebesar 13.16%, responden yang memiliki pengalaman antara 10 sampai dengan 15 tahun sebanyak 9 atau sebesar 23.68%, responden yang memiliki pengalaman antara 15 sampai 20 tahun sebanyak 11 atau sebesar 28.95% dan responden yang memiliki pengalaman diatas 20 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 31.58%. Karakteristik

responden berdasarkan eselon dapat diketahui responden yang Eselon III sebanyak 5 atau sebesar 13.16% responden, responden yang eselon IV sebanyak 15 atau sebesar 39.47% dan non struktural sebanyak 18 atau sebesar 47.37%. Dan karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian dapat diketahui semua responden dalam penelitian ini yang berjumlah 38 orang atau 100% berstatus sebagai PNS.

Pengujian Hipotesis

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja pegawai, Lingkungan Kerja, Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	38	2.80	3.90	3.3632	.30705
Insentif Finansial	38	2.70	4.30	3.4263	.38181
Insentif Non Finansial	38	2.30	4.00	3.4579	.46883
Kepuasan Kerja	38	2.40	3.80	3.2632	.39485
Valid N (listwise)	38				

Sumber : Hasil analisis data diolah

Dari data dapat diketahui variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai mean sebesar 3.3632, variabel Insentif Finansial memiliki nilai mean sebesar 3.4263, variabel Insentif Non Finansial memiliki nilai mean sebesar 3.4579 dan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai mean sebesar 3.2632. Untuk skala penilaian nilai mean pada masing-masing variabel, dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Kategori Interval

0,00 - 1,80	Tidak baik
1,81 - 2,60	Kurang baik
2,61 - 3,40	Cukup baik
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat baik

Sumber : Hasil analisis data diolah

Dari tabel tersebut dapat diketahui lingkungan kerja dalam kategori cukup baik, variabel insentif finansial dalam kategori baik, insentif non finansial dalam kondisi baik dan variabel kepuasan kerja dalam kategori cukup baik.

Setelah mengetahui hasil penelitian statistik diskriptif, maka selanjutnya untuk menguji hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini digunakan analisis statistik inferensial. Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja digunakan analisis dengan uji F yang dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Analisis of Varians (ANOVA)

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	3.966	3	1.322	24.935	.000 ^a
Residual	1.803	34	.053		
Total	5.768	37			

Sumber : Hasil analisis data diolah

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai uji F hitung sebesar 24.935 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, karena nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0,05) maka lingkungan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian ada pengaruh antara lingkungan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro.

Sementara itu, untuk besarnya kontribusi pengaruh lingkungan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial

terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate
1	.829 ^a	.688	.660	.23025

Sumber : Hasil analisis data diolah

Hasil analisis data menunjukkan koefisien determinasi (R-square) sebesar 0.688 atau sebesar 68.8%, artinya bahwa sebesar 68.8% kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial, sedangkan sisanya sebesar 31.2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Setelah dilakukan pengujian secara simultan (uji F), berikutnya dilakukan pengujian secara parsial (uji t). Hasil analisis data dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) diperoleh seperti pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.184	.469		.393	.697
Lingkungan Kerja	.052	.134	.040	.386	.702
Insentif Finansial	.400	.123	.387	3.255	.003
Insentif Non Finansial	.444	.101	.527	4.414	.000

Sumber : Hasil analisis data diolah

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana pada tabel 5, dapat dibuat persamaan regresi : $Y = 0.184 + 0.052 X_1 + 0.400 X_2 + 0.444 X_3$

Persamaan tersebut menunjukkan ada pengaruh yang positif dari lingkungan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Nilai konstanta sebesar 0.184 mengandung makna bahwa apabila tidak ada lingkungan kerja, insentif

finansial dan insentif non finansial serta variabel lain, maka tingkat kepuasan kerja pegawai sebesar 0.184 satuan.

Nilai 0.052 menunjukkan apabila ada kenaikan pada lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar Nilai 0.052 satuan. Nilai 0.400 menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam insentif finansial sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar Nilai 0.400 satuan dan Nilai 0.444 menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam insentif non finansial sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar Nilai 0.444 satuan

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai dapat juga dilihat dari nilai t hitung untuk lingkungan kerja sebesar 0.386 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.702 karena nilai signifikansi 0.702 (lebih besar dari 0,05), maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Ini berarti secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro.

Demikian juga nilai t hitung untuk insentif finansial sebesar 3.255 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.003 karena nilai signifikansi 0.003 (lebih kecil dari 0,05) maka insentif finansial mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara insentif finansial secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro.

Untuk nilai t hitung untuk insentif non finansial sebesar 4.414 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 karena nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0,05) maka insentif non finansial mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil

analisis tersebut maka ada pengaruh yang signifikan antara insentif non finansial secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro. Berdasar tabel 5 nilai t untuk insentif non finansial lebih besar dibandingkan nilai t untuk lingkungan kerja dan insentif finansial dan arena itu insentif non finansial mempunyai pengaruh dominan. Dengan demikian insentif non finansial mempunyai pengaruh dominan diantara lingkungan kerja dan insentif finansial terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif statistik didapatkan hasil lingkungan kerja dan kepuasan kerja berada dalam kondisi cukup baik, serta untuk variabel insentif finansial dan insentif non finansial berada pada kondisi baik. Hal tersebut menandakan tingkat kepuasan kerja pegawai sudah cukup baik, pegawai sudah merasa cukup puas dalam bekerja di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro. Demikian juga lingkungan kerja di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro juga cukup baik, lingkungan kerja dinilai sudah mendukung pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro. Keadaan insentif finansial dan non finansial yang didapatkan oleh pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro sudah dalam taraf yang baik.

Berdasarkan hasil analisis data pada uraian sebelumnya, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro. Sehingga apabila ada perubahan pada lingkungan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial maka akan berpengaruh pada kenaikan dan penurunan kepuasan kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro.

Berdasarkan hasil analisis data juga dapat diketahui secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro. Sehingga apabila ada perubahan pada variabel lingkungan kerja maka tidak akan berpengaruh terhadap kenaikan dan penurunan kepuasan kerja di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro. Sebagai upaya untuk meningkatkan pengaruh lingkungan kerja supaya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai maka yang harus dilakukan adalah dengan mengubah warna di tempat kerja, menjalin hubungan yang baik antar pekerja, dan menambah penerangan cahaya di tempat kerja. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mukti, Ali, dan Eko (2014) berupa jurnal ilmiah yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesi, Tbk Kandatel, Malang. Mukti, Ali dan Eko menyatakan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Implikasi dari temuan ini adalah apabila lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik meningkat maka akan diikuti peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan

kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien. Apabila dikaitkan dengan lingkungan kerja di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro pegawai tidak memperlmasalahkan terkait kurangnya fasilitas di lingkungan kerja yang ada di tempat kerja, namun alangkah lebih baiknya untuk dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang lebih baik di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro dengan melakukan perubahan pada lingkungan kerja guna memberi kenyamanan bagi pekerja untuk dapat bekerja dengan maksimal.

Secara parsial insentif finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga apabila ada perubahan pada insentif finansial maka akan mempengaruhi pada kenaikan atau penurunan kepuasan kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro. Sehingga untuk lebih meningkatkan insentif finansial supaya lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, maka yang harus dilakukan adalah meningkatkan nilai gaji dan bonus kerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ni Made, dan Riana (2017) yang menyatakan bahwa yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara insentif finansial dengan kepuasan kerja karyawan. Jurnal tersebut menjelaskan dengan pemberian insentif finansial yang lebih tinggi kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Insentif finansial sebagai bentuk kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan. Sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang

prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif finansial merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Berdasarkan hal tersebut pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro juga mempersepsikan hal yang sama. Semakin banyak insentif finansial yang diberikan kepada pegawai, maka tingkat kepuasan pegawai akan semakin meningkat.

Sedangkan pada insentif non finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan perubahan pada insentif non finansial dapat mempengaruhi peningkatan atau penurunan kepuasan kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro. Sebagai upaya untuk lebih meningkatkan insentif non finansial sehingga dapat lebih mempengaruhi kepuasan kerja, maka harus melakukan upaya untuk meningkatkan penerapan sanksi yang jelas kepada pegawai, serta kesempatan berkarir. Sama halnya dengan insentif finansial, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ni Made, dan Riana (2017) yang menyatakan yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara insentif non finansial dengan kepuasan kerja karyawan. Jurnal tersebut menjelaskan dengan pemberian insentif non finansial yang lebih tinggi kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Insentif non finansial sebagai insentif non materil ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk penghargaan, seperti pemberian gelar, medali, ucapan terima kasih, dan sebagainya yang dilakukan oleh Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro kepada karyawannya. Berdasarkan hal tersebut pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro juga mempersepsikan hal yang sama. Semakin banyak insentif non finansial yang diberikan kepada pegawai, maka tingkat kepuasan pegawai akan semakin meningkat. Berdasarkan penelitian yang

telah dilakukan didapatkan hasil bahwa sebesar 68.8% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, insentif non finansial dan insentif finansial sedangkan sisanya 42.2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar lingkungan kerja, insentif non finansial dan insentif finansial pada penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan didapatkan hasil bahwa diantara lingkungan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro adalah insentif non finansial.

SIMPULAN

Lingkungan kerja, insentif finansial, insentif non finansial dan kepuasan kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro termasuk dalam kategori cukup baik. Lingkungan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro. Koefisien determinasi sebesar 0.688 menunjukkan bahwa kepuasan kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro sebesar 68.8%, disebabkan oleh lingkungan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial dan sisanya sebesar 31.2% disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Insentif finansial dan insentif non finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro. Untuk lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro. Untuk itu perlu adanya peningkatan supaya kondisi lingkungan kerja, insentif finansial, insentif non finansial dan kepuasan kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro dapat menjadi lebih baik.

Insentif non finansial memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro. Oleh karena itu Insentif non finansial harus lebih diprioritaskan untuk ditingkatkan dengan cara penegakan sanksi yang jelas kepada pegawai, harus ada system formasi karir yang terbuka di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro. Insentif finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro. Oleh karena itu Insentif finansial harus lebih ditingkatkan lagi dengan cara meningkatkan nilai gaji dan bonus kerja pegawai bagi pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro. Untuk itu perlu adanya perubahan lingkungan kerja seperti hubungan antar pegawai maupun pegawai dengan pimpinan harus ditingkatkan dengan cara mengadakan program-program baru yang menjadi motivasi pegawai untuk mendapat kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilin, Rosita Dewi. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating. *JAAI* Vol.12. No.1, Juni 2008:13-24.
- Amrullah, Asriyanti. 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Andini, S. Putri. 2017. Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru. *JOM FISIP* Vol. 4 No. 1 - Februari 2017.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks. Jakarta.
- Erbasi, Ali dan Arat, Tugay. 2012. The Effect of Finansial and Non Finansial Incentive On Job Satisfaction: An Examination Of Food Chain Premises In Turkey. *Journal International Business Research*, vol 5: pp:136-145.
- Gibson. 2010. *Organisasi: Perilaku Struktur Proses*. Erlangga. Jakarta.
- Husnan, Suad. 2010. *Manajemen Keuangan Teori Dan Penerapan (Keputusan Jangka Panjang)*. Edisi Keempat. BPFE.Yogyakarta.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Jonathan, Sarwono. 2010. *Pintar Menulis Karya Ilmiah-Kunci Sukses dalam Menulis Ilmiah*. Andi.Yogyakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Organizational Behavioral*. Ed. 5. Boston: McGraw-Hill
- Mangkunegara, A.A Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Murniasih, Endang. 2012. Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada PT X. *Tesis*. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. PT. Fajar. Iterpratama Mandiri. Jakarta.
- Nitisemito. Alex S. 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Oktarini, Risa.2015. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Seftya Utama Balikpapan. *e-Journal Administrasi Bisnis*. 2015. 3 (3): 638-649.
- Panggabean, Mutiara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Popović, Saša; Mugoša, Ana; Cerović, Julija; Vukčević, Srđan , 2014, *The Effect of Financial and Non-Financial Incentives on Montenegro Employees'*

- Satisfaction, Montenegro : University Of Montenegro.*
- Purwanto. 2011. *Evaluasi Hasil Belajar.* Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Rachmadi, Fidi. 2013. Pengaruh Insentif Finansial dan Non- Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Honor di Daerah Terpencil dan Sangat Terpencil Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat. *Tesis.* Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 2009. *Manajemen Personalia.* BPFE. Yogyakarta.
- Robbins, S.P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi.* Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior.* Edition 15. Pearson Education. New Jersey.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pustaka Setia. Bandung.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen.* Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara. Jakarta.
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial.* Refika Aditama. Bandung.
- Simamora. 2011. *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel.* PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Siswanto, B., Satrohadiwiryono. 2008. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional.* PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Soetjipto, W., Budi. 2007. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.* Amara Books. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfa Beta. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfabeta. Bandung.
- Swastha, Basu dan Sukotjo. Ibnu. 2007. *Pengantar Bisnis Modern edisi 3.* Liberty. Yogyakarta.