

Pengaruh Financial Insentif, NonFinancial Insentif dan Career Path terhadap Employee Engagement pada PT. Exa Brilliant Wijaya

Ongki Yhuda Pratama, Deby Susantyo Rusandi

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Kediri, Indonesia

Corresponding Author : ongkiyhudapratama@gmail.com

Abstract

The aims of this study were (1) to find out the effect of financial insentif on employee engagement in PT. Exa Brilliant Wijaya (2) to find out the effect of nonfinancial insentif on employee engagement in PT. Exa Brilliant Wijaya employees (3) to find out the effect of career path on employee engagement in PT. Exa Brilliant Wijaya employee. The type of research in this study of 35 people was survey research. Sample size (sample size). The research instrument used was a questionnaire. The analysis method used descriptive quantitative with multiple linear analysis. Based on the results of the research and discussion that has been done, the conclusions that can be drawn are (1) The results of the first hypothesis testing indicate that the financial insentif variable has a significant positive effect on employee engagement. (2) The results of testing the second hypothesis indicate that the nonfinancial insentif variable has a positive and significant effect on employee engagement. (3) The results of testing the third hypothesis show that career path variable has a positive and significant effect on employee engagement.

Keywords: Financial Insentif, NonFinancial Insentif, Career Path, Employee Engagement.

Latar Belakang Teoritis

Persaingan bisnis di era sekarang ini mendorong perusahaan untuk menerapkan berbagai cara untuk berkompetisi dengan para kompetitornya. Persaingan yang terjadi harus dapat dihadapi dan mendorong perusahaan mengambil tindakan strategi agar dapat bertahan dan mampu mengembangkan usaha yang dikelolanya semaksimal mungkin demi kemajuan perusahaan.

Ketatnya persaingan tersebut maka perusahaan harus dapat mengelola dan menerapkan strategi yang tepat untuk menghadapi hal tersebut. Salah satu aspek yang harus diperhatikan demi keberlangsungan dan kemajuan perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah aset penting yang menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Mengelola sumber daya manusia bukanlah hal mudah, karena manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki perasaan, kebutuhan, cara berfikir dan tingkah laku yang berbeda satu dengan yang lainnya, sehingga dalam hal ini diperlukan suatu manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah (Insentif) dan pengusaha wajib memberikan motivasi kepada pekerja, guna meningkatkan employee engagement.

Employee engagement adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil; karyawan

yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil menurut Allen, dalam Sihombing (2018:19). Artinya karyawan yang sudah memiliki *employee engagement* yang tinggi kepada perusahaan nya, dia akan cenderung memberikan dedikasi dan semangat yang tinggi agar tujuan dari perusahaan dapat berhasil.

Tidak semua karyawan memiliki sikap tersebut, karena pada dasarnya sikap karyawan berbeda satu sama lainnya. Karyawan cenderung bekerja hanya sesuai jobdesc nya dan sesuai apa yang diperintahkan, padahal tidak jarang mereka masih punya banyak sisa waktu untuk mengerjakan hal lain yg dapat menambah produktifitas perusahaan.

Employee engagement dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu dari faktor tersebut adalah insentif. Menurut Fredi Susanto dkk (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, salah satu dari faktor tersebut adalah *financial insentif*. Apabila insentif diberikan sesuai dengan harapan pekerjaan maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih giat sehingga akan meningkat *employee engagement*. Tidak hanya *financial insentif* tetapi *nonfinancial insentif* juga mempengaruhi *employee engagement*. pemberian balas jasa, piagam penghargaan dan sejenisnya dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktifitas dan meningkatkan *employee engagement*.

Selain faktor tersebut *Employee engagement* juga dipengaruhi oleh *Career path*. Memberikan jalur karir yang jelas dan peluang pengembangan karir kepada karyawan dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam

pekerjaan. Karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk berkembang dan mencapai tujuan karir pribadi mereka cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi dalam pekerjaan mereka. *Career path* yang baik juga dapat meningkatkan retensi karyawan, karena mereka merasa ada peluang untuk tumbuh dan maju dalam organisasi.

PT. Exa Brilliant Wijaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang sertifikasi dan pelatihan operator alat berat yang memberikan fasilitas prima dalam penanganan sertifikasi operator khususnya alat berat excavator dan forklit. Selain fasilitas dan pelayanan yang prima PT. Exa Brilliant Wijaya perlu juga menciptakan dan memperhatikan aspek-aspek yang berhubungan dengan peningkatan *employee engagement* agar menjadi perusahaan yang mampu berkembang.

Berdasarkan fakta yang didapat pada PT. Exa Brilliant Wijaya bahwa *employee engagement* mengalami penurunan yang mengindikasikan bahwa *employee engagement* pada perusahaan tersebut berada pada tingkat yang kurang baik seperti banyak terdapat karyawan yang bekerja tidak sesuai standar operasional perusahaan (SOP) pada setiap divisi kerja mereka, kurangnya motivasi dalam bekerja seperti karyawan yang menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain, sehingga berdampak pada hasil pekerjaan yang tidak maksimal, terdapat karyawan yang terlambat masuk kerja sehingga dianggap tidak hadir (Alpa) yang menjadikan tingkat kehadiran menurun, masih adanya beberapa karyawan yang keluar masuk perusahaan.

Oleh karena itu PT. Exa Brilliant Wijaya mengkombinasi antara *financial incentive*, *nonfinancial incentive* yang adil dan *career path* yang jelas agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan lebih mungkin untuk tetap tinggal dalam perusahaan.

Financial incentive dan *nonfinancial incentive* dapat memberikan pengakuan langsung terhadap kontribusi karyawan, sementara *career path* memberikan visi jangka panjang dan kesempatan untuk pertumbuhan. Kedua hal tersebut mempunyai hubungan erat dengan *employee engagement* yang memiliki dampak signifikan pada kinerja perusahaan secara finansial, termasuk produktivitas, kepuasan

pelanggan, dan kemampuan untuk berinovasi. Tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi juga dapat meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor seperti *financial incentive*, *nonfinancial incentive* dan *career path* untuk memastikan karyawan terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai di PT. Exa Brilliant Wijaya Kediri. Waktu penelitian dilaksanakan dengan kurun waktu kurang lebih 3 bulan, terhitung sejak bulan November 2023 sampai dengan Februari 2024. Jenis penelitian akan berpengaruh dalam hal kesesuaian hasil penelitian. Dalam penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, yang pada umumnya dilakukan pengambilan secara random, dalam melakukan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu di mana peneliti menggunakan konsep-konsep yang telah dijelaskan di bab sebelumnya dengan data yang diperoleh.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode populasi atau sensus dimana menggunakan seluruh populasi karyawan PT. Exa Brilliant Wijaya berjumlah 35 karyawan. Metode pengumpulan sampel yang digunakan adalah angket (*Questioner*), dari mengajukan sejumlah daftar pertanyaan kepada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk. Uji Instrument dilakukan pada item-item kuisioner penelitian yang dilakukan dengan pengujian validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan regresi linier berganda.

Hasil Dan Pembahasan

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2012). Dalam melakukan uji validitas ini, peneliti memakai 35 responden dan taraf signifikansi 5% dengan bantuan SPSS. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai r

hitung melebihi dari nilai r tabel pada tingkat signifikan 0,05 sebagai berikut

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	Item	r hitung	r tabel (df = 34)	Keterangan
Finansial Insentif (X1)	X1.1	X1.1.1	0,571	0,344	Valid
	X1.2	X1.2.1	0,721	0,344	Valid
	X1.3	X1.3.1	0,482	0,344	Valid
	X1.4	X1.4.1	0,606	0,344	Valid
	X1.5	X1.5.1	0,617	0,344	Valid
	X1.6	X1.6.1	0,712	0,344	Valid
	X1.7	X1.7.1	0,446	0,344	Valid
	X1.8	X1.8.1	0,485	0,344	Valid
	X1.9	X1.9.1	0,531	0,344	Valid
Non Finansial Insentif (X2)	X2.1	X2.1.1	0,709	0,344	Valid
	X2.2	X2.2.1	0,652	0,344	Valid
	X2.3	X2.3.1	0,756	0,344	Valid
	X2.4	X2.4.1	0,690	0,344	Valid
	X2.5	X2.5.1	0,524	0,344	Valid
	X2.6	X2.6.1	0,709	0,344	Valid
	X2.7	X2.7.1	0,756	0,344	Valid
	X2.8	X2.8.1	0,690	0,344	Valid
	X2.9	X2.9.1	0,524	0,344	Valid
Career Path (X3)	X3.1	X3.1.1	0,709	0,344	Valid
	X3.2	X3.2.1	0,658	0,344	Valid
	X3.3	X3.3.1	0,536	0,344	Valid
	X3.4	X3.4.1	0,624	0,344	Valid
	X3.5	X3.5.1	0,673	0,344	Valid
	X3.6	X3.6.1	0,614	0,344	Valid
	X3.7	X3.7.1	0,597	0,344	Valid
	X3.8	X3.8.1	0,681	0,344	Valid
	X3.9	X3.9.1	0,382	0,344	Valid
Employee Engagement (Y)	Y1	Y1.1	0,614	0,344	Valid
	Y2	Y2.1	0,624	0,344	Valid
	Y3	Y3.1	0,414	0,344	Valid
	Y4	Y4.1	0,585	0,344	Valid
	Y5	Y5.1	0,512	0,344	Valid
	Y6	Y6.1	0,623	0,344	Valid
	Y7	Y7.1	0,426	0,344	Valid
	Y8	Y8.1	0,428	0,344	Valid
	Y9	Y9.1	0,681	0,344	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Dalam tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai r hitung (Corrected item – Total Correlation) dari uji validitas mempunyai nilai besar dari nilai r tabel dengan $\alpha=0,05$, kemudian degree of freedom (df) $n-2$ dimana n adalah jumlah sample, jadi $df = 35 - 2 = 33$ adalah 0,344

Maka, dari data semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan memiliki r hitung yang lebih besar dibanding dengan r tabel. Sehingga, semua indikator yang ada dalam penelitian ini adalah Valid.

Setelah dilakukan uji validitas, maka dilanjutkan uji reliabilitas Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012). Suatu variabel dikatakan reliable apabila cronbach alpha $> 0,60$. Berikut hasil uji reliabilitas variabel financial insentif, nonfinancial insentif, career path dan employee engagement sebagai berikut.

Tabel 2
Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha		Hasil Reliabilitas Coefficient SPSS	Keterangan
Financial Insentif (X1)	0,6	<	0,888	Reliabel
Non Financial Insentif (X2)	0,6	<	0,830	Reliabel
Career Path (X3)	0,6	<	0,868	Reliabel
Employere Engagement (Y)	0,6	<	0,905	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Dari hasil tabel 2 dapat diketahui suatu variabel dinyatakan reliabel jika cronbach alpha $> 0,60$. Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki cronbach alpha cukup besar yaitu diatas 0,60.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa realibilitas dari variabel financial insentif, nonfinancial insentif, career path dan employee engagement yang diteliti adalah reliabel.

Tabel 3

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Financial Insentif	0,342	2,921
Non Financial Insentif	0,183	5,451
Career Path	0,325	3,073

Hasil Uji Multikolin earitas

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

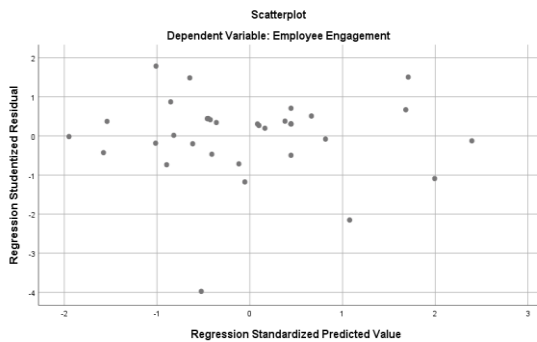
Selanjutnya Pengujian multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah didalam model regresi tersebut ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Diagnosa secara sederhana terhadap tidak adanya multikolinearitas di dalam model

regresi yaitu data dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila jika nilai *tolerance* diatas ($>$) 0,1 dan mempunyai VIF dibawah ($<$) 10. Hasil uji multikolenieritas dapat dilihat pada tabel tersebut. Dari hasil data tersebut semua variable

tidak terjadi multikolinieritas sehingga model regresi layak digunakan dalam melakukan pengujian.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012).

Uji Heteroskedastisitas

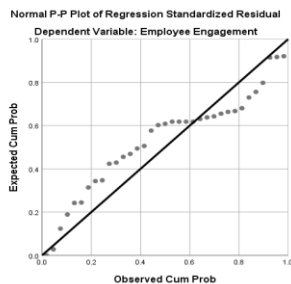


Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Dari scatterplot diatas dapat terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Sehingga model regresi layak digunakan dalam melakukan pengujian.

Berikutnya Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Data yang normal jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Gambar pengujian normalitas adalah sebagai berikut :

Uji Normalitas



Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal tersebut mengartikan bahwa

model regresi tersebut sudah berdistribusi normal, sehingga model regresi tersebut layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian selanjutnya

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya variabel independen yaitu pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Pengolahan data dengan program SPSS 25 memberikan hasil sebagai berikut:

	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	3.505	5.674		.618	
Financial Insentif	.154	.220	.147	1.711	.1
Non Financial Insentif	.167	.274	.176	1.426	.1
Career Path	.560	.258	.467	2.168	

Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas, maka dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antar variabel- variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,147 X_1 + 0,176 X_2 + 0,467 X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar 0,147 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik financial insentif, maka employee engagement akan semakin meningkat.
2. Nilai koefisien regresi Lingkungan kerja (X2) sebesar 0,196 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik non finansial insentif, maka employee engagement akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien Motivasi kerja (X3) sebesar 0,386 bernilai positif yang berarti bahwa semakin career path, maka employee engagement akan semakin meningkat.

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi- variasi dependen. Hasil output dari SPSS sebagai berikut:

	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	3.505	5.674		.618
Financial Insentif	.154	.220	.147	1.711
Non Financial Insentif	.167	.274	.176	1.426
Career Path	.560	.258	.467	2.168

ndent Variable: Employee Engagement

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

1. Pengujian Hipotesis 1

Uji hipotesis Financial Insentif (X1) terhadap Employee Engagement (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 1.711 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar 0,030 > 0,05. Hal ini menunjukkan Hipotesis 1 diterima bahwa financial insentif berpengaruh positif terhadap employee engagement.

2. Pengujian Hipotesis 2

Uji hipotesis Non Financial Insentif (X2) terhadap Employee Engagement (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 1,426 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar 0,025 < 0,05. Hal ini menunjukkan Hipotesis 2 diterima bahwa non financial insentif berpengaruh positif terhadap employee engagement.

3. Pengujian Hipotesis 3

Uji hipotesis Career Path (X3) terhadap Employee Engagement (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 2,168 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar 0,038 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa career path berpengaruh positif terhadap employee engagement diterima. Artinya, apabila career path yang diperoleh tinggi maka employee engagement akan meningkat.

Selanjutnya Uji statistik F ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama (simultan) terhadap variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil pengujian statistic F dari SPSS dapat diketahui pada tabel berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.799	3	75.933	11.714	.000 ^b
	Residual	200.944	31	6.482		
	Total	428.743	34			

a. Dependent Variable: Employee Engagement

b. Predictors: (Constant), Career Path, Financial Insentif, Non Financial Insentif

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F-hitung sebesar 11.714 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05). Hasil itu berarti bahwa model yang digunakan sudah layak atau tepat. Variabel X secara simultan berpengaruh terhadap variable Y.

Berikutnya Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data dengan program SPSS 25, memberikan hasil sebagai berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.486	2.54599

a. Predictors: (Constant), Career Path, Financial Insentif, Non Financial Insentif

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,486 yang berarti 48,6% employee engagement karyawan di PT. Exa Brilian Wijaya dipengaruhi oleh variabel financial insentif, non financial insentif, dan career path sedangkan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

1.Pengaruh Financial Insentif terhadap Employee Engagement

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa financial insentif memberikan pengaruh yang positif terhadap employee engagement dengan koefisien 0,147 besarnya koefisien lebih rendah jika dibandingkan dengan koefisien non financial insentif dan career path. Sehingga, financial insentif memiliki pengaruh yang lebih rendah terhadap employee engagement jika dibandingkan dengan variabel independen yang lain.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 1,711 dengan signifikansi sebesar 0,030. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik pemberian financial insentif, maka akan semakin meningkatkan employee engagement.

2.Pengaruh Non Finansial Insentif terhadap Employee Engagement

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,196. Besarnya koefisien non financial insentif lebih rendah dibandingkan dengan

koefisien career path, sehingga non financial insentif memiliki pengaruh yang lebih rendah terhadap employee engagement jika dibandingkan dengan variabel independen career path.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 1,426 dengan signifikansi sebesar 0,025. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik pemberian financial insentif, maka akan semakin meningkatkan employee engagement

3. Pengaruh Career Path terhadap Employee Engagement

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa career path memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,386. Besarnya koefisien career path paling tinggi jika dibandingkan dengan koefisien financial insentif dan nonfinancial insentif, sehingga career path memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel independen yang lain.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,168 dengan signifikansi sebesar 0,038. Hal ini menandakan bahwa hasil pengujian hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin tinggi career path maka akan meningkatkan employee engagement dalam perusahaan, artinya career path lah atau jenjang karir yang memiliki pengaruh paling tinggi untuk employee engagement dibandingkan dengan financial insentif dan nonfinancial insentif.

Kesimpulan

Berdasarkan pada temuan penelitian dan hasil pembahasan, maka dalam penelitian ini, peneliti telah menjawab seluruh persoalan penelitian yang diuraikan sebelumnya. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Financial Insentif berpengaruh positif terhadap employee engagement pada PT. Exa Brilian Wijaya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan beranggapan bahwa perusahaan sudah memberikan financial insentif atau mendapatkan gaji atau upah sesuai dengan beban pekerjaan yang mereka kerjakan. Financial insentif yang tinggi dapat meningkatkan employee engagement atau rasa keterikatan pada perusahaan.

2. NonFinancial Insentif berpengaruh signifikan terhadap employee engagement pada PT. Exa Brilian Wijaya. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan juga telah memberikan Nonfinancial atau insentif diluar materi yang baik terhadap perusahaan. Nonfinancial insentif yang tinggi dapat meningkatkan employee engagement atau rasa keterikatan terhadap perusahaan.

3. Career Path secara positif berpengaruh terhadap Employee Engagement pada PT. Exa Brilian Wijaya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menilai jenjang karir yang jelas lebih utama dibandingkan dengan bonus berupa uang atau non material. Sehingga karyawan memiliki gambaran karir yang jelas di perusahaan tempat dimana mereka bekerja sampai akhir masa purnanya nanti. Mereka memiliki employee engagement yang tinggi pada perusahaannya.

Daftar Pustaka

- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Yogyakarta : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Edisi 9 : Yogyakarta : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- R Mcleod, David & Clarke, Nita. (2009). *Engaging for Success: enhancing performance through employee engagement*. UK: MGP Book Group. epublik Indonesia. 2003.
- Rusdian, Suca & Rismayani, Rizma (2020) *“Pengaruh Insentif Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Cv. Asstro Tarogong Garut) “*
- Sarwoto. (2000). *Dasar-Dasar Organisasi Management*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*.

Sujarweni, V. Wiratna. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 60. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sungkit, Flavia Norpina & Meiyanto, IJK SITO(2015) *“Pengaruh Job Enrichment terhadap Employee Engagement melalui Psychological Meaningfulness sebagai Mediator”*

Vania, Elsa dkk (2018) *“Pengaruh Insentif Terhadap Employee Engagement Di Hotel “X” Surabaya”*