

DAFTAR ISI

- Pemanfaatan *Balanced Score Card* untuk mengukur Keuntungan Keuangan dan Non-Keuangan Perguruan Tinggi
Retno Anisa Larasati, Inal Kahfi dan Aep Tata Suryana 1-13
- Model Fikir – Cakap – Tulis Dalam Pembelajaran Menulis Cerita Pendek
Suryanti 14-24
- The *Students' Ability to Identifying Dependent and Independent clauses in Sentences*
Sariakin 25-38
- Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Pekerja Perusahaan
Juliana, Jerry Ong, Nathaniel, Aldo Marcolino dan Jessalyn Tanubrata 39-51
- Pembentukan Komisi Pemberantasan Korupsi Di Daerah Dalam Menjaga Peralihan Kewenangan Pemungutan Pajak Kepada Pemerintah Daerah
Albert Lodewyk Sentosa Siahaan 52-62



PENGARUH INSENTIF TERHADAP KEPUASAN PEKERJA PERUSAHAAN

Juliana¹, Jerry Ong², Nathaniel³ Aldo Marcolino⁴ Jessalyn Tanubrata⁵

¹Juliana adalah Staf Pengajar Universitas Pelita Harapan Tangerang, Indonesia

Email: juli84.jw@gmail.com

²Jerry Ong adalah Mahasiswa Universitas Pelita Harapan Tangerang, Indonesia

³Nathaniel adalah Mahasiswa Universitas Pelita Harapan Tangerang, Indonesia

⁴Aldo Marcolino adalah Mahasiswa Universitas Pelita Harapan Tangerang, Indonesia

⁵Jessalyn Tanubrata adalah Mahasiswa Universitas Pelita Harapan Tangerang, Indonesia

Abstract

The study, entitled Worker Satisfaction With Incentive did in PT Sewu Segar Primatama (Re.Juve). The aims is to determine the level of worker satisfaction with incentive at the company. This research is theoretically expected to increase knowledge in the field of academic management in general. This research is a descriptive study with a quantitative approach. The sampling technique is done by simple random sampling. The sample size is 80 people. The results of this study states that incentives affect job satisfaction and it can be seen that the test show that there is an influence given with a regression model of 71.7% and the most influential indicator is a bonus if the work reaches the target. The results showed that the effect of incentives on workers is most significant. Suggestions for further research add other variables that affect worker satisfaction by combining the factors of other variables so that they can find out which variables are most influential on worker satisfaction. The result shows that it is true that incentive really affect worker's satisfaction because the ability of incentive to explain satisfaction is 71,7% and the indicator that affect satisfaction the most is bonuses from company.

Pengaruh insentif
terhadap Kepuasan
Pekerja Perusahaan

Jurnal
Sosiohumaniora



Keyword: *Satisfaction, Incentive.*

1. PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pihak manajemen harus mengambil kebijakan yang bertitik tolak pada faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawannya. Untuk mendukung kepuasan kerja, pihak manajemen juga harus bisa menciptakan suasana yang kondusif agar karyawan bisa mengembangkan *skill* dan kemampuannya dalam bidang penjualan. Upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan salah satunya dengan memberikan insentif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan (Mangkunegara,

2013). (Lazear, 2018) menyatakan bahwa tenaga kerja disediakan karena kebanyakan dari karyawan harus bekerja untuk hidup. Memang, itu disebut "Bekerja" sebagian karena tanpa kompensasi, mayoritas luar biasa pekerja tidak akan melakukan tugasnya. Tentu saja, pekerjaan bisa menghargai dan memberdayakan, yang menambah kompensasi kerja. Namun, absen, kompensasi, pekerjaan akan jauh lebih jarang dan terbatas pada aktivitas-aktivitas yang ada menyenangkan, tetapi belum tentu paling dibutuhkan oleh masyarakat. Bukti bahwa kompensasi memengaruhi perilaku pekerja sangat besar. Pada tingkat paling dasar, hampir semua komponen tenaga kerja dari GDP itu diturunkan dari pekerjaan dibayar daripada secara sukarela. Di luar itu, literatur penuh dengan contoh-contoh di mana memanipulasi struktur upah mengubah perilaku pekerja, dengan memengaruhi baik jam kerja atau output yang terkait dengannya. Insentif adalah bagian penting dari mendorong pekerjaan yang membuat ekonomi berjalan, bahkan ketika insentif tersebut harus dipaksakan sendiri. Menurut (Long et al., 2012) menyatakan bahwa *pay for performance* dan *pay for time* merupakan sistem yang mewakili dua pendekatan yang berbeda untuk kompensasi karyawan.

Dalam *pay for performance* itu karyawan mendapatkan seluruh gajinya berdasarkan kinerja karyawan itu sendiri dan memiliki peluang untuk mendapatkan bonus untuk kinerja diatas rata-rata, pembayaran dan bonus bergantung pada jumlah atau kualitas kerja karyawan. Sedangkan *pay for time* merupakan karyawan yang dibayar sesuai dengan jumlah waktu bekerja dan bonus serta gaji bergantung pada kehadiran dan penyelesaian tanggung jawab dasar atas pekerjaannya. Menurut (Yip et al., 2010) pemberian insentif yang tidak pantas sebagai bagian dari sistem pembayaran *fee* layanan di negara China mengakibatkan peningkatan biaya yang cepat, inefisiensi, kualitas buruk. Dengan sebuah strategi eksperimen untuk menyelaraskan insentif bagi penyedia layanan dengan tujuan sosial dan peningkatan kualitas dan efisiensi telah dimulai di China. Menurut (Kurniawan, 2018) Selain insentif, kepuasan kerja dan pencapaian kinerja bisa juga dipengaruhi oleh pengembangan karir. Istilah karir mencakup pada sifat developmental dari pengambilan keputusan sebagai suatu proses yang berlangsung seumur hidup.

Menurut (De Rosi & Vainieri, 2017) menyatakan bahwa Sistem insentif telah banyak diadopsi dalam sistem perawatan kesehatan sebagai pengungkit untuk meningkatkan kinerja organisasi layanan kesehatan. Umumnya, insentif digunakan sebagai alat untuk menyelaraskan perilaku individu dengan tujuan organisasi. Pemahaman menurut (Chengjie Gu, Shunyi Zhang, 2011) membuktikan efektivitasnya dalam menyeimbangkan beban *traffic* dan memberikan insentif bagi pengguna untuk memanfaatkan sumber daya jaringan untuk kepuasan pengguna dimana penulis mengintegrasikan penetapan harga dengan perutean QoS dan menyajikan mekanisme insentif penetapan harga baru yang memenuhi persyaratan QoS untuk berbagai aplikasi.

Mekanisme ini memberikan insentif penetapan harga yang adil untuk aplikasi sesuai dengan permintaan layanan pelanggan. Penilaian kinerja memainkan peran penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia. Ini digunakan oleh organisasi untuk penyediaan program pengembangan, alokasi hadiah dan juga untuk memberikan persepsi keadilan kepada karyawan tentang tugas, pekerjaan,

organisasi, manajer, dan departemen masing-masing karyawan. Ini adalah proses yang berkelanjutan di mana komunikasi dilakukan secara efektif antara pengawas dan karyawan dari suatu organisasi tertentu. Kepuasan kerja karyawan diperlukan untuk meningkatkan kinerja kerja, karyawan membutuhkan sistem penilaian kinerja yang baik untuk meningkatkan kinerja kerja. (Kaleem, 2013). Dinyatakan oleh (Anik et al., 2013) penulis mengeksplorasi dampak pemberian *prosocial bonuses* kepada karyawan dan rekan tim, sejenis bonus dihabiskan untuk orang lain dan bukan untuk diri sendiri. Dalam Eksperimen 1, penulis menunjukkan bahwa *prosocial bonuses* dalam bentuk sumbangan amal menyebabkan karyawan yang lebih bahagia dan lebih puas di bank Australia. Dalam Eksperimen 2a dan 2b, penulis menunjukkan *prosocial bonuses* dalam bentuk pengeluaran untuk rekan satu tim menghasilkan kinerja yang lebih baik di kedua tim olahraga di Kanada dan tim penjualan farmasi di Belgia. Hasil ini menunjukkan bahwa penyesuaian kecil untuk bonus karyawan bergeser fokus dari diri sendiri kepada orang lain dapat menghasilkan manfaat yang terukur bagi karyawan dan organisasi.

PT. Sewu Segar Primatama yang lebih dikenal dengan Re.Juve merupakan sebuah perusahaan di bidang minuman yang mengutamakan penjualannya berupa jus buah dan sayur. Re.juve merupakan bagian dari Gunung Sewu Group dimana perusahaan ini pertama kali berdiri pada tahun 2013. Produk utama Re.Juve yaitu *cold-pressed juice* dimana teknologi yang dipakai menggunakan tekanan yang besar dan suhu yang rendah sehingga kualitas jus yang diproduksi tidak mengalami penyusutan dalam nutrisinya karena kesegaran tetap terjaga di suhu yang baik. Awalnya Re.juve hanya beroperasi di Jabodetabek, namun semakin berkembangnya teknologi, juice segar tanpa pengawet ini bisa bertahan dan didistribusikan sampai Surabaya dan Bali

Kepuasan kerja didasari dengan adanya kemauan seorang karyawan untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh pemimpin perusahaan (Kusuma, 2015). Kepuasan kerja dalam diri karyawan merupakan hal terpenting yang harus dimiliki sebuah perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan semaksimal mungkin, yang tentunya juga ditunjang dengan kenyamanan dan kondisi karyawan, Karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi pasti akan merasa betah dan nyaman untuk bekerja di perusahaan tersebut, sebaliknya karyawan yang mempunyai produktivitas yang kurang pasti akan memandang pekerjaannya tidak menyenangkan. Kepuasan kerja merupakan masalah yang penting untuk perusahaan karena dapat menciptakan keseimbangan dan kelancaran produksi perusahaan.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan pekerja salah satunya adalah lingkungan kerja, fasilitas, komunikasi, kondisi kerja, gaji, insentif, dan masih banyak lainnya. Alasan Peneliti ingin meneliti PT. Sewu Primatama (Re.Juve) karena sebelumnya peneliti sudah memiliki koneksi dan pengalaman kerja kepada perusahaan PT. Sewu Primatama (Re.Juve), sehingga berdasarkan latar belakang yang dimiliki oleh penulis akan memudahkan penulis untuk melakukan survey kepada karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Sewu Primatama (Re.Juve). Sebelumnya para peneliti sudah melakukan pengamatan dan survey terhadap karyawan yang sudah bekerja di PT. Sewu Primatama (Re.Juve). Menganggapi aspirasi ini, peneliti ingin meneliti pengaruh insentif terhadap kepuasan pekerja khususnya di PT. Sewu Segar Primatama (Re.Juve). Rumusan

masalah dalam penelitian apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan pekerja ReJuve?.

Tujuan penelitian untuk menganalisis apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan pekerja ReJuve? Insentif yaitu penghargaan dalam bentuk uang, rekreasi, bonus gaji atau penghargaan dalam bentuk lainnya yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013) Keunggulan dari program insentif yaitu memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, dan peningkatan laba usaha, mengurangi waktu yang dibutuhkan oleh supervisi dalam kegiatan menghasilkan output, mendorong karyawan untuk mengurangi waktu yang hilang sehingga penggunaan peralatan menjadi lebih efektif dan sistem ini menghasilkan penentuan biaya tenaga kerja yang lebih akurat. Sedangkan kekurangan dari program insentif yaitu mutu produk semakin memburuk, hasil tidak masuk akal, efisiensi dan moral kerja karyawan bisa merosot, resiko kecelakaan kerja dapat meningkat, penentuan tarif yang tidak akurat dapat menyebabkan laba usaha yang tidak wajar dan pelaksanaan sistem memerlukan beberapa biaya tambahan (Simamora, 2014).

Menurut (Robbins, 2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sejawat dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal. Penelitian (Zenah, 2014) mengenai pengaruh intensif dan kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan yang erat dan posited dimana hasilnya membuat motivasi kerja karyawan meningkat. (Pouliakas, 2010) Dalam artikelnya yang berjudul *Pay Enough, Don't Pay Too Much or Don't Pay at All? The Impact of Bonus Intensity on Job Satisfaction*, penelitian ini mengemukakan bahwa insentif yang kecil hampir tidak memberikan dampak apapun.

Tetapi, produktivitas dapat meningkat pesat meresponi bonus yang cukup besar. (Amalia, 2017) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, dikatakan bahwa pengaruh insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik serta dapat menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan tersebut. (Yulia, 2013) Dalam Penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari (SIL) Ciater-Subang*, dikatakan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Putri, 2017) penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera*, dikatakan bahwa insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

(Adrian, 2015) penelitiannya yang berjudul *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*, dikatakan bahwa pemberian insentif, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian (Sari & Dodi W. Irawanto, 2016) menghasilkan variabel insentif materiil tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dan variabel insentif non materiil

berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji F variabel insentif materiil dan insentif non materiil berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Studi menurut (Etor, 2018) mengungkapkan bahwa efektivitas manajemen sumber daya manusia administrator memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dosen sehubungan dengan beban kerja, status profesional, peluang untuk publikasi akademik dan hubungan staf administrator.

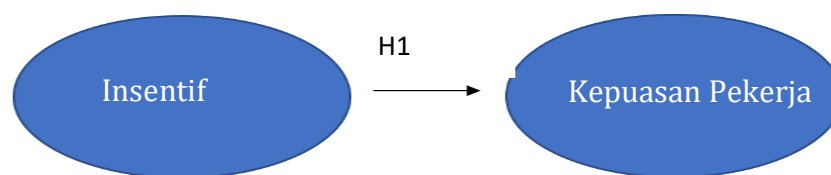
Studi menurut (Kurniawan, 2018) Secara parsial variabel insentif yang dibentuk oleh variabel-variabel konstruksinya (bonus, komisi, kompetensi, dan jaminan sosial) dan pengembangan karir yang dibentuk oleh variabel-variabel konstruksinya (prestasi kerja, kesetiaan pada organisasi, dukungan para bawahan, dan kesempatan untuk bertumbuh) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pada AJB Bumiputera 1912 Palembang. Secara simultan variabel insentif dan pengembangan karir juga mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pada AJB Bumiputera 1912 Palembang. Variabel-variabel konstruk dari insentif yang paling mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja adalah komisi, sedangkan variabel-variabel konstruk dari pengembangan karir yang paling mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja adalah kesetiaan pada organisasi.

Menurut (Adisaksana et al., 2015) Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung pelatihan kerja dan insentif terhadap komitmen organisasional maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dari hasil penelitian tersebut maka disarankan perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian pelatihan dan insentif sesuai dengan beban karyawan, menyesuaikan pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan kemampuan diri serta minat yang dimiliki karyawan, serta ketepatan jumlah dan waktu pemberian insentif baik itu berupa bonus maupun komisi. Dinyatakan oleh (C. Chen, 2018) model insentif klasik tradisional hanya mengungkapkan aturan umum insentif organisasi, dan tidak memberikan aturan operasi spesifik. Kesesuaian antara insentif organisasi dan kebutuhan karyawan masih kotak hitam, dan tidak mengungkapkan mekanisme operasi intinya dari perspektif mekanismenya

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Sinambela, 2012). Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu: (1) menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja, dan (2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi (Wibowo, 2011). Hasil penelitian (Xu & Wang, 2016) bahwa di antara tiga variabel kepuasan karyawan, lingkungan kerja dan kondisi hidup memengaruhi kualitas layanan karyawan secara positif, sementara itu, lingkungan kerja, kondisi hidup, dan kompensasi secara tidak langsung memengaruhi kualitas layanan melalui emosi karyawan.

Menurut (Tung et al., 2019) tujuan dari penelitiannya untuk mengidentifikasi dan menilai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Perusahaan yang dipilih untuk penelitian ini adalah perusahaan garmen terkemuka di industri tekstil dan garmen Vietnam. Dengan survei dan menganalisis pendapat 318 pekerja, hasil penelitian menunjukkan enam kelompok elemen (variabel) dalam pekerjaan yang telah berdampak pada kepuasan staf: upah dan kesejahteraan, kondisi kerja, hubungan dengan para penghuni, hubungan dengan rekan kerja, peluang pelatihan dan promosi, sifat pekerjaan. Menurut (Z. Chen, 2020) menunjukkan bahwa insentif promosi secara signifikan dapat meningkatkan kinerja Bank komersial, dan efek insentif ini lebih signifikan pada Bank komersial milik negara. Penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa kepuasan karyawan berperan dalam mediasi antara insentif promosi dan kinerja Bank komersial, yaitu insentif promosi dapat meningkatkan kinerja Bank komersial dengan meningkatkan kepuasan karyawan.

Memperkaya penelitian tentang jalur insentif promosi pada kinerja Bank komersial dan memberikan beberapa inspirasi untuk desain skema insentif bagi karyawan Bank komersial. Penelitian menurut (Fengky et al., 2011) menunjukkan bahwa disiplin dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang.



Gambar 1. Rerangka Pemikiran, Sumber: Zenah (2014)

Hipotesis dalam penelitian ini insentif memiliki pengaruh terhadap kepuasan pekerja

2. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian adalah suatu perencanaan dalam pengumpulan, pengukuran, dan analisis data, yang dibuat untuk menjawab pertanyaan penelitian. Kualitas rancangan penelitian tergantung pada seberapa detil dalam memilih alternatif *design* yang tepat dengan mempertimbangkan tujuan spesifik, pertanyaan penelitian, kendala dalam proyek seperti akses data, waktu dan uang (Sekaran & Bougie, 2016). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Re.Juve. Peneliti menggunakan *simple random sampling* dari 80 pegawai Re.Juve. Pengambilan sampel dari segala divisi secara acak tanpa memandang status atau jabatan.

Untuk menentukan sampel, metode yang digunakan adalah jumlah variabel yang digunakan dikali dengan 10. Data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui metode kuesioner. Kuesioner adalah kumpulan pertanyaan tertulis yang telah diformulasi sebelumnya dan ditujukan kepada responden dimana responden dapat mencatat jawaban responden (Sekaran & Bougie, 2016).

Penelitian tersebut akan dilakukan secara langsung melalui *online*. Dengan demikian, dalam penelitian ini sampel sebanyak 80 orang didapat dari (jumlah variabel ada 8×10) (Sekaran & Bougie, 2016). Pengukuran variabel menggunakan skala Likert enam poin.

Metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif berupa pengujian validitas, reliabilitas, analisis regresi, uji koefisien determinasi (R^2), uji F serta uji t. Alat analisis data yang digunakan menggunakan SPSS ver.25. Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat suatu kemampuan yang menerangkan variabel independent insentif terhadap dependen kepuasan pekerja. Nilai R^2 (*R square*) adalah antara 0 sampai dengan 1. Apabila $R^2 = 1$ artinya variabel memberikan kontribusi dan informasi penuh, sedangkan apabila $R^2 = 0$ artinya variabel sama sekali tidak dapat memberikan kontribusi. (Sekaran dan Bougie, 2016). Uji F juga dikenal dengan *analysis of variance* (ANOVA) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* insentif terhadap variabel *dependent* kepuasan pekerja.

Hasil uji F ini dapat dilihat dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model signifikan sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka model tidak signifikan. (Sekaran dan Bougie, 2016). Uji T digunakan untuk menguji kebenaran pada hipotesis yang menyatakan dua atau lebih *mean* dari kelompok. Aturan uji T adalah jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_i ditolak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_i diterima. (Sekaran dan Bougie, 2016). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_i ditolak (insentif tidak berpengaruh terhadap kepuasan pekerja). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_i diterima (insentif berpengaruh terhadap kepuasan pekerja).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif menggambarkan tentang ringkasan data seperti nilai maksimum, nilai minimum, rata-rata (*mean*), standar deviasi, dan varian. Analisis ini akan melibatkan pengumpulan data secara kuantitatif, yaitu profil para responden yang meliputi jenis kelamin, umur, dan pekerjaan (Sekaran dan Bougie, 2016).

Tabel 1. Hasil Olahan Data Responden

No.	Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	40	50%
		Perempuan	40	50%
2.	Pekerjaan	Pegawai	80	100%
3.	Umur	20-30	24	30%
		30-40	56	70%

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

Dari Tabel 1 menunjukkan data dengan total 80 responden. Dapat dilihat bahwa data diperoleh seluruhnya dari pekerja Re.Juve dimana jumlah laki-laki dan wanita seimbang dengan dominansi usia 40 tahun.

Analisis Deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas pekerja setuju dengan indikator perusahaan memberikan bonus jika kinerja saya mencapai target perusahaan dengan persentase 50% dan nilai rata-rata 5,5. Hasil menunjukkan bahwa mayoritas pekerja setuju dengan indikator menurut saya, pemberian komisi yang diberikan perusahaan cukup adil sebesar 50% dan nilai rata-rata 5,375. Serta mayoritas pekerja setuju dengan indikator saya menerima tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab saya sebesar 50% dan nilai rata-rata 5,0. Hasil menunjukkan bahwa mayoritas pekerja setuju dengan indikator saya merasa pimpinan sudah memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan sebesar 50% dan nilai rata-rata 5,0. Hasil menunjukkan bahwa mayoritas pekerja setuju dengan indikator saya merasa puas dengan produktivitas kinerja saya selama ini sebesar 50% dengan frekuensi 40 orang.

Hasil menunjukkan bahwa mayoritas pekerja setuju dengan indikator saya merasakan kinerja saya sudah sesuai dengan target perusahaan sebesar 50% dengan frekuensi 40 orang. Hasil menunjukkan bahwa mayoritas pekerja setuju dengan indikator saya merasa lingkungan kerja sudah kondusif dan sesuai keinginan saya sebesar 50% dengan nilai rata-rata 4,75. Hasil menunjukkan bahwa mayoritas pekerja cenderung setuju dengan indikator menurut saya kebijakan perusahaan dalam memberikan reward dan sanksi sudah adil 50% dengan nilai rata-rata 4,625. Data secara keseluruhan dapat menyimpulkan bahwa insentif memiliki pengaruh sebesar 84,9%. Adapun indikator yang paling berpengaruh adalah perusahaan memberikan bonus jika kinerja saya mencapai target perusahaan dengan persentase 50% dan nilai rata-rata 5,5. Dari hal ini, indikator yang paling mampu menjelaskan pengaruh insentif terhadap kepuasan pekerja adalah bonus yang perusahaan berikan kepada pekerja ketika mencapai target.

Tabel 2. Uji Reabilitas Indikator Insentif Terhadap Kepuasan

No.	Indikator Insentif Terhadap Kepuasan	<i>Chronbach's Alpha Based on Standarized Items</i>	<i>Number of Items</i>	Keterangan
1.	Insentif	0,852	4	Reliabel
2.	Kepuasan Pekerja	0,922	4	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

Dapat dilihat dari tabel 2 bahwa semua nilai *Chronbach's Alpha* nya diatas 0,6, dengan insentif nilai *Chronbach's Alpha* nya 0,852 dan kepuasan pekerja dengan nilai *Chronbach's Alpha* nya 0,922, maka semua variabel dapat dinyatakan reliabel. Dari indicator insentif didapatkan r_{hitung} (*pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} (0.815) dengan signifikansi 5% maka dinyatakan seluruh indicator insentif dinyatakan valid. Dari indicator kepuasan kerja dihasilkan r_{hitung} (*pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} maka seluruh indicator kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 5 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.849 ^a	.721	.717	1.336	.721	201.240	1	78	.000

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

Setelah melakukan tabulasi melalui SPSS, hasil yang di dapat adalah koefisien determinasi (R^2) yang didapat adalah 0,717. Hal ini menunjukkan bahwa indikator insentif terhadap kepuasan pekerja dapat menjelaskan sebesar 71,7% dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Signifikansi F sebesar 0,000 menunjukkan bahwa insentif memengaruhi kepuasan pekerja.

Tabel 6. Uji ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359.434	1	359.434	201.240	.000 ^b
	Residual	139.316	78	1.786		
	Total	498.750	79			

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa F hitung menunjukkan hasil 201,240. Nilai dari F tabel dengan df 1 = 1, df 2 = 78 adalah 3.963 lebih besar dari 201,240. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti menolak H_0 dan menerima H_1 . Dapat disimpulkan bahwa insentif mempengaruhi kepuasan pekerja.

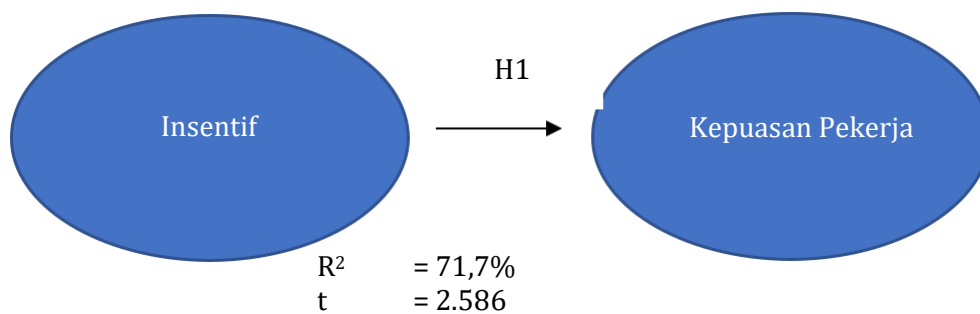
Tabel 7. Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-2.452	1.546		-2.586	.000
	insentif	1.046	.074	.849	14.186	.000

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

Dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} menunjukkan hasil 2.586. sedangkan nilai t_{tabel} dengan *level of significant* $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k-1 = 79$ adalah 1.664. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kepuasan pekerja.

Gambar 2. Hasil Akhir Penelitian



Sumber: Hasil Analisis Data 2020

Dengan hasil $F_{hitung} = 3.963 > F_{tabel} = 201,240$ dan $t_{hitung} = 2.586 > t_{tabel} = 1.667$, keduanya menyimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Melalui hasil ini, dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki pengaruh terhadap kepuasan pekerja dan besar pengaruhnya sebesar 71,7 % yang didapat dari model regresi.

4. KESIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan dapat dilihat bahwa hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh yang diberikan dengan model regresi sebesar 71,7% dan indikator yang paling berpengaruh adalah bonus jika pekerjaan mencapai target. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Insentif Terhadap Pekerja sejalan dengan penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Zenah (2014).

Saran untuk penelitian selanjutnya menambahkan variabel lainnya yang memengaruhi kepuasan pekerja dengan menggabungkan faktor variabel lain sehingga dapat mengetahui variabel apa saja yang paling berpengaruh terhadap kepuasan pekerja. Keterbatasan dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independent dan satu variabel dependen serta kuesioner hanya dapat dibagikan secara online menggunakan *google form* dikarenakan pandemic covid-19 ini.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, D. (2015). *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/76930264.pdf>
- Amalia, D. (2017). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interviewing*. Retrieved from <http://digilib.unila.ac.id/28137/5/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf>
- Kusuma, H., Yogi, S., & Gunawan, E. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja (Karyawan Hotel Grand Pujon View Kab. Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 23 No. 1 Juni 2015*.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Noor, A. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia Vol.8 No. 1 April 2002*.

- Pouliakas, K. (2010). Pay Enough, Don't Pay Too Much or Don't Pay at All? The Impact of Bonus Intensity on Job Satisfaction. *Kyklos*, 597-626.
- Putri, S. (2017). *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera*. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/123123-ID-pengaruh-insentif-dan-lingkungan-kerja-t.pdf>
- Robbins, S. dan J. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Method for Business 7th ed*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Adisaksana, H., Astuti, E. S., & Musadieg, M. Al. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional. *Wacana, Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 18(02), 136–145. <https://doi.org/10.21776/ub.wacana.2015.018.02.7>
- Anik, L., Aknin, L. B., Norton, M. I., Dunn, E. W., & Quoidbach, J. (2013). Prosocial Bonuses Increase Employee Satisfaction and Team Performance. *PLoS ONE*, 8(9). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0075509>
- Chen, C. (2018). Research on the Incentive Mechanism of Hidilao Hotpot's Employees Based on Grounded Theory. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 06(01), 118–130. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2018.61031>
- Chen, Z. (2020). Promotion Incentive, Employee Satisfaction and Commercial Bank Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 08(04), 108–123. <https://doi.org/10.4236/jss.2020.84008>
- Chengjie Gu, Shunyi Zhang, Y. S. (2011). Pricing Incentive Mechanism based on Multi-stages Traffic Classification Methodology for QoS-enabled Networks. *OALib Journal*. <https://doi.org/10.4304/jnw.6.1.163-171>
- De Rosis, S., & Vainieri, M. (2017). Incentivizing ICT in healthcare: A comparative analysis of incentive schemes in Italian Regions. *International Journal of Healthcare Management*, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/20479700.2016.1219808>
- Etor, C. R. (2018). Human resources management and lecturer's job satisfaction in tertiary institutions in Akwa Ibom and Cross River States. *Global Journal of Educational Research*, 13(2), 91. <https://doi.org/10.4314/gjedr.v13i2.5>

- Fengky, N. E., Tewal, B., & Lumanauw, B. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada RSUP Prof Dr. D. Kandou Malalayang. *Jurnal EMBA*, 5(1), 1–10.
- Kaleem, M. M. (2013). Organizational Justice in Performance Appraisal System: Impact on Employees Satisfaction and Work Performance. *International Journal of Management and Organizational Studies*.
- Kurniawan, A. (2018). Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai Variable Intervening/Moderating pada AJB Asuransi Bumiputera 1912 Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 47–66.
<https://doi.org/10.21831/jim.v13i1.22223>
- Lazear, E. P. (2018). Compensation and Incentives in the Workplace. *The Journal of Economic Perspectives*, 32(3), 195–214.
- Long, R. D., Wilder, D. A., Betz, A., & Dutta, A. (2012). Effects of and Preference for Pay for Performance: an Analogue Analysis. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 45(4), 821–826. <https://doi.org/10.1901/jaba.2012.45-821>
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Robbins, S. dan J. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sari, R. N., & Dodi W. Irawanto. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PG Kebon Agung Malang). *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya ABSTRAK*, 2–5.
- Simamora, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi 2*.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tung, H. T., Anh, N. T. Van, & Anh, P. T. T. (2019). The Factors Impact on Employee Satisfaction in Work at Vietnamese Garment Enterprises. *Open Journal of Business and Management*, 07(02), 666–679.
<https://doi.org/10.4236/ojbm.2019.72045>
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo.
- Xu, R., & Wang, J. (2016). A Study of Tourist Loyalty Driving Factors from Employee Satisfaction Perspective. *American Journal of Industrial and Business Management*, 06(12), 1122–1132.
<https://doi.org/10.4236/ajibm.2016.612105>
- Yip, W. C. M., Hsiao, W., Meng, Q., Chen, W., & Sun, X. (2010). Realignment of

incentives for health-care providers in China. *The Lancet*, 375(9720), 1120–1130. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(10\)60063-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(10)60063-3)

Yulia, P. (2013). *Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari Ciater Subang*. Retrieved from http://repository.upi.edu/3306/2/S_PEM_0906503_Abstract.pdf

Zenah, S. N. (2014). Hubungan Pemberian Insentif dengan Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Inche Abdul Moeis Samarinda. *E-Jurnal Administrasi Negara*.