

Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT.XYZ

Abdul Jani^{al},

¹program Studi Teknologi Industri Pertanian, Fakultas Ilmu Pangan Halal
Universitas Djuanda Bogor

^Akorespondensi : Abdul Jani, E-mail: abdulzhein1203@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah mengetahui pengaruh insentif serta motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ serta mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Metode yang dipakai ialah kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survei, dimana sebuah data yang didapat dikumpulkan dari kuesioner yang diberikan kepada para karyawan PT XYZ. Analisis data yang dilakukan dengan memakai analisis regresi linier berganda agar dapat melihat hubungan antara variabel bebas (insentif dan motivasi) terhadap variabel terikat. Hasil analisis menjelaskan secara serempak, insentif serta motivasi memiliki berpengaruh yang positif dan nyata terhadap variabel kepuasan kerja, dengan nilai yang dihasilkan yaitu sebesar 0,006 serta F hitung sebanyak 5,497. Secara parsial, insentif mempunyai pengaruh yang positif dan nyata yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,526 dan nilai nyata sebesar 0,014. Sebaliknya, motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t hitung sebesar -1,693 dan nilai signifikansi sebesar 0,095. Dengan demikian, insentif adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ.

Kata Kunci: : Insentif, Kepuasan Kerja, Motivasi, T Hitung, Uji F

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia(SDM) ialah peninggalan yang sangat berharga sebab pemberdayaan individu yang menyumbangkan tenaga, bakat, inovasi, serta semangatnya sangat berguna untuk keberhasilan perusahaan. Organisasi yang mempunyai SDM yang terampil hendak mendapatkan keuntungan dalam meraih tujuannya(Anggriawan et al., 2015). PT. XYZ yang berkedudukan di Sukabumi berkomitmen menghasilkan teh yang unggul lewat inovasi produk yang berkepanjangan. Akan tetapi, kinerja perusahaan menyusut akibat tingginya pergantian staf, rendahnya produktivitas, serta minimnya motivasi serta apresiasi karyawan, yang seluruhnya berakibat pada kualitas layanan yang diberikan(

Marhumi dan Nugroho 2018). Pemberian insentif serta motivasi yang pas teruji bisa menambah kinerja serta kesejahteraan karyawan, yang pula berakibat pada keberhasilan perusahaan (Pitasari & Perdhana, 2018). Tujuan dari studi ini yaitu guna mempelajari bagaimana motivasi serta insentif pengaruhi kepuasan pekerja di PT. XYZ.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di bulan Juni 2024 hingga Juli 2024 di PT. XYZ. Strategi pengumpulan informasi yang dipakai dalam riset ini yaitu Observasi, Survei, Dokumentasi, serta Wawancara. Tidak hanya itu, guna menunjang dalam menyelesaikan riset ini, jenis informasi yang digunakan meliputi informasi Subjektif, ialah informasi yang dikumpulkan dari objek penelitian serta tidak berupa huruf disajikan kedalam bentuk table. serta data Kuantitatif, ialah informasi yang didapat melalui objek riset dalam model huruf serta disajikan kedalam tabel. Informasi yang dipakai pada riset meliputi data primer serta data sekunder. Uji validitas diterapkan guna memperkirakan apakah suatu instrumen betul- betul mengukur variabel yang ingin di uji. Uji validitas yang akan diterapkan pada riset ini yaitu metode one shoot method dengan dorongan program SPSS. Pengujian validitas koefisien korelasi dianalisis dengan mengukur r hitung dengan r tabel fundamental(r tabel) pada nilai r hitung 0, 05. Pengujian reliabilitas digunakan guna mengukur konsistensi jawaban yang diberikan responden terhadap uraian dalam kuesioner. Suatu kuisoner dinyatakan reliabel jika hasil Cronbach Alpha yang didapat dari pengujian reliabilitas yaitu $\geq 0, 6$, sementara itu suatu instrumen dikatakan tidak reliabel apabila nilai Cronbach Alpha yang diperoleh yaitu $\geq 0, 6$ (Yusup, 2018). Uji normalitas digunakan untuk memeriksa residual dari data yang sedang dianalisis berdistribusi normal dengan asumsi bahwa data menggunakan ukuran interval atau rasio. Metode yang digunakan adalah metode Kolmogorov-Smirnow (KS). Metode ini cocok digunakan karena jumlah sampel yang digunakan ≥ 50 . Uji normalitas dipakai untuk mengamati nilai signifikansi dari variabel yang tengah diuji informasinya dengan tingkatan

signifikansi 5%. jika hasilnya lebih dari 0,05, hingga perihal ini mengindikasikan kalau residual berdistribusi dengan baik. Berikutnya, Analisis deskriptif persentase dipakai guna menjelaskan informasi pada riset ini yang tersusun dari Insentif(X1), Motivasi(X2) serta kepuasan kerja Karyawan(Y). Metode regresi Berganda dipakai untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif serta motivasi terhadap kepuasan pekerja di PT. XYZ.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Populasi pada riset ini merupakan seluruh karyawan PT. XYZ Sehingga jumlah sampel riset ditetapkan memakai rumus Slovin yakni:

$$n = N/1 + Ne^2 \quad (1)$$

Keterangan:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : tingkat eror yang ditoleransi

Diketahui bahwa jumlah karyawan pada tahun 2023 adalah 219 orang. Dengan tingkat *error* sebesar 10%, maka diperoleh hasil:

$$n : (N)/1 + Ne^2$$

$$n : 219 / 1 + 219 (0,1)^2$$

$$n : 219 / 3,19$$

$$n : 68,65 = 69$$

Data didapat dengan menyebar kuesioner kepada karyawan di PT. XYZ. Jumlah total partisipan dalam penelitian ini adalah 69 orang dengan karakteristik yang beragam. Oleh karena itu, responden perlu dikelompokkan berdasarkan karakteristik Lama Bekerja dan posisi pekerjaan.

Lama Bekerja

Data karakteristik usia responden secara komprehensif bisa ditemukan di Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja (tahun)	Jumlah (orang)
1-10	15
10-20	40
25<	14
Total	69

Karakteristik lama bekerja responden pada penelitian ini mencakup rentang antara 1 sampai 25< tahun. Sebagian besar responden, yaitu sekitar 57% % dari keseluruhan jumlah responden berada dalam rentang lama bekerja 10-20 tahun.

Posisi Pekerjaan

Data karakteristik pekerjaan responden pada riset ini bisa ditemukan pada Tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan

Posisi	Jumlah (orang)
ADM	1
Satpam	3
MRD Pemetikan teh	5
Supir	5
TU Umum	4
Kepala gudang	1
Bagian pemetikan	24
Bagian produksi	16
Bagian pembibitan	10
Total	69

Responden didominasi oleh bagian pemetikan yaitu sebanyak 24 orang. Kategori berikutnya adalah bagian produksi sebesar 16 orang dan bagian pembibitan sebesar 10 orang.

Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Regresi linear berganda dipakai untuk menganalisis pengaruh variabel bebas. Sebelum dianalisis, indikator pernyataan dari variabel diuji validitasnya, dan setiap

instrumen diuji reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa indikator pernyataan mempunyai r hitung lebih tinggi dibanding nilai r tabel, menandakan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner sudah valid. Pada uji reliabilitas didapatkan cronbach's alpha lebih tinggi dari 0,6, yang mengindikasikan setiap instrumen sudah reliabel.

Pada uji normalitas di implementasikan dengan menerapkan metode *Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas yang didapat yaitu $0,2 > 0,05$. Data tersebut mengindikasikan jika residual berdistribusi normal. Hasil analisis data regresi linear berganda bisa ditemukan pada Tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	27.775	4.575		6.285	.000
Insentif (X ₁)	.406	.145	.321	2.799	.007
Motivasi (X ₂)	-.371	.179	-	-2.074	.042
			238		

Analisis regresi linear berganda pada data yang diproses melalui perangkat lunak SPSS versi 25 disajikan dalam Tabel 3 dan hasilnya dijelaskan pada Persamaan 4 sebagai berikut.

$$Y = 27.775 + 0,406X_1 + (-0.371X_2) \quad (4)$$

Persamaan regresi linear berganda yang disajikan menguraikan nilai-nilai penting dalam analisis penelitian ini. konstanta yang didapat sebesar 27,775 menjelaskan jika variabel independen insentif dan motivasi yang didapat 0% atau tidak berubah, maka nilai kepuasan (Y) adalah 27,775. Koefisien regresi untuk variabel insentif (β_1) sebesar 0,406 mengindikasikan ketika insentif naik 1%, maka kepuasan kerja naik 40,6%. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara insentif dan kepuasan kerja. Untuk variabel motivasi (β_2) didapat -0,371 mengindikasikan bahwa ketika motivasi meningkat sebesar 1%, maka akan terjadi

penurunan kepuasan sebesar 37,1%. Nilai tersebut mengindikasikan adanya hubungan negative antara motivasi serta kepuasan kerja.

Analisis regresi linear berganda, uji F di aplikasikan untuk mengevaluasi gabungan dari semua variabel bebas dengan serempak memiliki dampak signifikan terhadap variabel terikat. Hasil pengujian untuk variabel independen disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji F Variabel Independen

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Regression</i>	131.907	2	65.954	5.497	.006 ^b
Residual	791.861	66	11.998		
Total	923.768	68			

Hasil uji F pada taraf signifikansi 5% didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,006. Hal tersebut jauh lebih rendah dibandingkan dengan nilai probabilitas yang digunakan sebesar 0,05 ($0,006 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel insentif dan motivasi secara serempak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi (R-squared) diterapkan untuk menilai seberapa besarnya pengaruh insentif serta motivasi terhadap kepuasan kerja. Dari data yang didapat, koefisien determinasi penelitian ini mencapai 0,143 (14,3%). Ada tiga kriteria penilaian R-square: 0,67 (stabil), 0,33 (sedang), dan 0,19 (rendah). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel insentif dan motivasi secara simultan dapat menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada tingkat rendah yaitu 14,3%, sedang sisanya sebesar 85,7% tidak diteliti dalam penelitian ini, hal ini mengindikasikan bahwa mungkin dipengaruhi oleh unsur-unsur lain.

Uji-t dengan metode regresi berganda diterapkan pada tingkat probabilitas 5%. Tujuan dilakukannya uji t adalah untuk menilai apakah variabel insentif serta motivasi kerja karyawan berpengaruh secara parsial (masing-masing) terhadap kepuasan kerja karyawan.

Insentif

Insentif (Marhumi & Nugroho, 2018) memberikan batasan tentang insentif yang merupakan sarana motivasi dengan memberi bantuan sebagai suatu pemicu atau dorongan yang diberikan kepada para pekerja supaya timbul semangat lebih besar lagi dalam dirinya untuk meraih prestasi bagi perusahaan.

Hasil analisis menunjukkan hasil signifikansi untuk variabel insentif sebesar 0,014 lebih kecil dari nilai probabilitas yang digunakan yakni 0,05 ($0,014 < 0,05$). Artinya hipotesis 1 diterima yang berarti kepuasan kerja dipengaruhi oleh insentif. Oleh karena itu, insentif mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t variabel insentif (X_1) disajikan dalam Tabel 5 dibawah.

Tabel 5. Uji t Variabel Insentif

Model	t	Sig.
Constant	6.126	0.000
Insentif (X_1)	2.526	0.014

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu jalan untuk mengangkat semangat dalam bekerja supaya mau bekerja lebih giat dengan mengerahkan seluruh tenaga dan keterampilannya demi mencapai tujuan perusahaan. Banyak karyawan yang lebih mengutamakan gaji mereka. (Kusuma et al., 2015).

Hasil analisis selanjutnya menunjukkan bahwa hasil yang didapat dari variabel motivasi sebesar 0,095, hasil ini melebihi nilai probabilitas yang digunakan sebesar 0,05 ($0,095 > 0,05$). Sementara, untuk nilai t hitung variabel motivasi ialah -1,693, yang kurang dari nilai t tabel sebesar 1,996 ($-1,693 < 1,996$). Oleh sebab itu, hipotesis 2 tidak diterima artinya variabel motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian dapat ditemukan dalam Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Uji t Variabel Motivasi

Model	t	Sig.
Constant	10.511	0.000
Motivasi (X ₂)	-1.693	0.095

Variable Paling Dominan

Analisis data menampilkan jika nilai signifikansi insentif lebih kecil dibanding dengan nilai signifikansi variabel motivasi, yakni sebesar 0,014 ($0,014 < 1,693$). Oleh sebab itu, nampak jika insentif mempunyai dampak yang lebih kokoh terhadap keputusan pembelian. Bersumber pada nilai signifikansi (p-value) serta nilai t-hitung, bisa disimpulkan jika t-hitung insentif (2,526) terhitung besar dengan nilai signifikansi (0,014). Perihal ini menunjukkan kalau insentif memiliki pengaruh yang nyata terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya t-hitung untuk motivasi (-1,693) termasuk rendah dengan nilai signifikansi yakni (0,095) yang berarti kalau motivasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, dalam riset ini insentif ialah variabel paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Terdapat 69 responden yang terlibat mewakili kepuasan kerja karyawan, sebagian besar dari mereka bekerja di bagian pemetikan. Secara serempak, kepuasan kerja dipengaruhi oleh insentif serta motivasi. Secara parsial, insentif memberikan dampak lebih jelas. Sebaliknya, motivasi tidak memberikan dampak yang berarti bagi kepuasan kerja. Oleh karena itu, insentif adalah variabel yang dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

SARAN

Penelitian selanjutnya harus lebih teliti dalam memperhatikan indikator yang digunakan untuk memastikan keakuratan dan reliabilitas hasil. Selain itu, disarankan untuk memperluas jangkauan variabel yang diteliti dengan menambahkan faktor-faktor lain seperti kompensasi tambahan, peluang pengembangan karier, dan keseimbangan kerja-hidup. Penggunaan metode sampling yang berbeda, seperti

random sampling, juga dapat membantu memperoleh hasil yang lebih representatif dan memberikan wawasan lebih mendalam tentang pengaruh insentif serta motivasi bagi kepuasan kerja karyawan di PT. XYZ.

REFERENSI

- Kusuma, H. Y., Susilo, H., & Nurtjahjono, E. G. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 23(1), 1–7.
- Marhumi, S., & Nugroho, H. S. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Fajar Koran. *Jurnal Economix*, 6(2), 183–194.
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 7(4), 1–11.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.