

## **Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan**

**Klasri Asrika Fitri<sup>1✉</sup>, Muhammad Yusuf<sup>2</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SICEPAT EXPRES Cabang Bima. Populasi dalam penelitian berjumlah 30 orang dengan sampel karyawan tetap sejumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi sederhana, uji T. dengan diolah menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Sicepat Ekspres Bima.

**Kata kunci:** Insentif; kepuasan kerja

## ***The effect of incentives on employee job satisfaction***

### ***Abstract***

*This study aims to determine the effect of incentives on employee job satisfaction at PT. SICEPAT EXPRES Bima Branch. The population in the study amounted to 30 people with a permanent sample of 30 people. Data collection techniques used are observation, questionnaires, interviews and literature study. The data analysis techniques used were validity and reliability tests, simple linear regression analysis, simple correlation coefficients, T test, processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26.0 program. The results showed that the incentive (X1) had an effect on job satisfaction of employees of Sicepat Ekspres Bima.*

**Key words:** *Incentives; job satisfaction*

## PENDAHULUAN

Di dalam era globalisasi yang semakin berkembang pesat, arus komunikasi dan teknologi antara dua pihak atau lebih, semakin lancar dan canggih. Perusahaan harus bisa mengambil kesempatan dalam era globalisasi ini untuk mengembangkan perusahaannya, karena persaingan antar perusahaan sudah semakin ketat. Namun, tidak terlepas dari perkembangan komunikasi dan teknologi, yang ikut serta berperan aktif dalam mengembangkan perusahaan juga adalah karyawan. Karyawan memegang salah satu faktor penting dalam menentukan sukses atau tidaknya proses perkembangan dari perusahaan itu sendiri. Namun, ada salah satu cara juga yang dapat meminimalisir probabilitas kegagalan dalam perkembangan perusahaan, yaitu manajemen.

Perusahaan jasa adalah suatu perusahaan yang usahanya menawarkan produk tidak berwujud atau pelayanan jasa kepada konsumen untuk memperoleh keuntungan. Perusahaan jasa menyediakan berbagai kegiatan pelayanan seperti kemudahan, kenikmatan, maupun keamanan kepada konsumen yang membutuhkan. Prestasi yang dicapai oleh perusahaan merupakan bentuk partisipasi karyawan yang selalu aktif dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaan sesuai konsep dan tujuan yang sudah direncanakan. Keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh perusahaan tak lepas dari potensi seorang karyawan yang produktif, inovatif, semangat dan kreatif dalam memajukan perusahaan sehingga dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Adanya keunggulan karakteristik pada diri karyawan, perusahaan perlu untuk mempertahankan dengan memberikan imbalan dan balas jasa yang sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Salah satu bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan adalah insentif.

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:365) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya. Insentif yang diberikan kepada karyawan digolongkan menjadi dua yaitu insentif dalam bentuk uang atau Materiil dan Insentif Non Materiil. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pemberian insentif materiil tergantung pada target atau standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan seperti karyawan berhasil menyelesaikan pekerjaan kurang dari waktu standar kerja (waktu yang dihemat). Sedangkan insentif non materiil diberikan oleh perusahaan dalam bentuk fasilitas kerja seperti ruang kerja yang nyaman, standar keamanan kerja, penghargaan, dan pujian, Tujuan dari program insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Oleh karena itu sebagai bentuk motivasi kerja perusahaan perlu menyadari akan kebutuhan karyawan yang senantiasa turut berperan dalam kemajuan organisasi agar terus mempunyai semangat dan kepuasan dalam pekerjaannya.

Wexley dan Yukl dalam Robbins dan Judge (2015:327) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya”. Bentuk kepuasan kerja merupakan luapan energi positif dan perasaan senang karena merasa pekerjaan yang dilakukan telah tercapai dengan baik. Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (2014:193) yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja (Job Satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

PT SiCepat Ekspres Indonesia. Sejak Didirikan pada Tahun 2014, perusahaan ekspedisi ini terus berkembang hingga memiliki banyak cabang dan gerai yang tersebar diseluruh kota di Indonesia. Pada penelitian ini, peneliti mengambil salah satu cabang dari PT SiCepat Ekspres terdekat yaitu PT SiCepat Ekspres cabang Bima. PT SiCepat Ekspres berkomitmen untuk menerapkan Sistem Manajemen Mutu dan mematuhi peraturan yang berlaku demi memenuhi kebutuhan pelanggan. Mutu terbaik dapat diperoleh melalui pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, Berdasarkan informasi yang

didapatkan terdapat beberapa permasalahan yang diduga berkaitan dengan pemberian insentif karyawan di Ekspedisi "SiCepat Ekspres" Cabang Bima Kepemimpinan yang keras, suka membentak dan hanya menuntut pencapaian target yang tinggi tanpa memperhatikan beban yang ditanggung karyawannya. Lingkungan kerja nonfisik yang terjalin antar karyawan kurang begitu baik, karena hubungan antar karyawan kurang harmonis, hal ini dapat memicu ketidak nyamanan karyawan dalam bekerja. Sedangkan dari faktor kepuasan kerja diduga terdapat masalah mengenai kejenuhan dalam pekerjaan itu sendiri serta ketidaksesuaian gaji yang diterima dengan beban kerja yang dijalankan walau pun di janjikan dengan penerimaan insentif yang menjanjikan tapi itu semua tergantung jumlah barang yang di antar oleh setiap kurir pada setiap bulannya hal ini memberatkan para kurir atau karyawan itu sendiri.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sicepat Ekspres Cabang Bima.

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert dan populasi yang digunakan yaitu seluruh Karyawan Sicepat Ekspres Bima. Berdasarkan sampel yang digunakan seluruh Karyawan Sicepat Ekspres Bima 30 responden

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini sampel jenuh. Menurut sugiyono (2017) sampling jenuh adalah Teknik Penentuan sampel bila semua populasi di jadikn sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Dari hasil pengujian Uji Validitas yang di lakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 26.0 maka dapat di nyatakan bahwa variabel Insentif pada keseluruhan instrumen yang di gunakan di nyatakan Valid. Karena  $> 0.30$ .

**Tabel 1.**  
Uji Validitas Insentif (X)

Nilai Perindikator (X)	Standarisasi	Keterangan
0.699	$> 0.30$	Valid
0.809	$> 0.30$	Valid
0.796	$> 0.30$	Valid
0.702	$> 0.30$	Valid
0.819	$> 0.30$	Valid
0.733	$> 0.30$	Valid
0.673	$> 0.30$	Valid
0.746	$> 0.30$	Valid
0.837	$> 0.30$	Valid
0.799	$> 0.30$	Valid

Dari hasil pengujian Uji Validitas yang di lakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 26.0 maka dapat di nyatakan bahwa variabel Kepuasan kerja pada keseluruhan instrumen yang di gunakan di nyatakan Valid. Karena  $> 0.30$ .

**Tabel 2.**  
Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Nilai Perindikator (X)	Standarisasi	Keterangan
0.684	$> 0.30$	Valid
0.835	$> 0.30$	Valid
0.770	$> 0.30$	Valid
0.662	$> 0.30$	Valid
0.849	$> 0.30$	Valid
0.782	$> 0.30$	Valid
0.645	$> 0.30$	Valid
0.838	$> 0.30$	Valid
0.768	$> 0.30$	Valid
0.846	$> 0.30$	Valid

### Uji Realibilitas

Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara One Shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS versi 26 Uji Statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu Konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$ .

Dari tabel di bawah ini Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) adalah 0,920, maka variable Insentif dapat dikatakan reliabel karena Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60 ( $0,920 > 0,60$ ).

**Tabel 3.**  
 Uji Realibilitas Insentif (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.920	10

Dari tabel di bawah ini Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) adalah 0,825, maka variable Kepuasan Pelanggan dapat dikatakan reliabel karena Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60 ( $0,825 > 0,60$ ).

**Tabel 4.**  
 Uji Realibilitas Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	10

### Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0, di peroleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.**  
 Uji Regresi Linier Sederhana  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.570	1.561		1.006	.323
	X	.975	.036	.982	27.144	.000

a. Dependent Variable: Y

Sehingga model regresi sederhana yang dapat di peroleh dari data di atas adalah sebagai berikut :  
 Di ketahui nilai Constant (a) sebesar 1.570, sedangkan nilai Insentif (b/koefisien regresi) sebesar 0.975, sehingga persamaan regresinya dapat di tulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1.570 + 0.975X$$

Persamaan tersebut dapat di terjemahkan:

Kostanta sebesar 1.570, mengandung arti bahwa nilai konsisten variable Kepuasan kerja adalah sebesar 1.570; dan

Koefisien regresi X sebesar 0.975 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai insentif, maka nilai Insentif bertambah sebesar 0.975 koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat di katakana bahwa arah pengaruh variable insentif(X) terhadap kepuasan kerja(Y) adalah positif.

### Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0, di peroleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 6.**  
 Uji Koefisien korelasi  
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982a	.963	.962	1.116

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan hasil olahan data spss versi 26.0 tersebut di peroleh nilai korelasi sebesar 0,982 dan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara Insentif dengan Kepuasan kerja, berada pada SANGAT KUAT. Hal ini di sesuaikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi di bawah ini

**Tabel 7.**  
Deskripsi Kooefisien Korelasi

Internal kooefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

**Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0, di peroleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 8.**  
Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982a	.963	.962	1.116

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan hasil olahan data spss versi 26.0 tersebut di peroleh nilai koefisien determinasi = 0,982. Pengujian ini menyatakan bahwa insentuf terhadap Kepuasan kerja berpengaruh sebesar 98.2 %. Sedangkan 1.8 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak peneliti uji pada penelitian ini.

**Uji Parsial (Uji T)**

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0, di peroleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 9.**  
Uji Signifikansi Uji T  
Coefficientsa

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Std. Error	Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.570	1.561		1.006	.323
	X	.975	.036	.982	27.144	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil output SPSS versi 26.0 diatas antara Insentif dengan Kepuasan Kerja maka di peroleh nilai thitung = 27.144 kemudian nilai thitung tersebut akan dibandingkan dengan ttabel dengan derajat kebebasan (dk) = n-2 dengan k adalah variabel bebas dan terikat= 2, maka (dk) = 30-2 = 28, dan taraf kesalahan 5% (0,05) =  $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$  untuk uji dua pihak (dua tail test) pihak kanan dan kiri di dapat nilai ttabel (pada lampiran tabel daftar distribusi t) adalah sebesar 2.048.

Hal tersebut menjawab dan membuktikan hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh secara signifikan antara insentif Terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Sicepat Ekspres Cabang Bima.

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis maka dapat di tarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu menyatakan bahwa Terdapat pengaruh secara signifikan antara insentif Terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Sicepat Ekspres Cabang Bima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Batjo, Nurdin, dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Aksara Timur: Makassar.
- Fahmi, Irham. 2014, *Perilaku Organisasi & Manajemen Kompensasi*, Alfabeta. Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Kadarisma, M, 2014. *Manajemen Kompensasi*, Cetakan II, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, S. dan J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*., Bandung: Alfabeta
- Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Cetakan Kedua, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian (2012:269) *Perilaku Organisasi*, Penerbit salemba cetakan pertama, Jakarta
- sutrisno, Edy. 2016 *Manajemen Sumber Daya manusia*. Penadamedia Group. Jakarta.
- Sinabela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagia, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Kecana Prenada Media Group, Jakarta.