

PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT BESTARI MULIA KRIAN

Dwi Siti Khotimah¹

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Email : dwisitikhhotimah@gmail.com

Abstract

In the era of globalization, the company has a pretty tight competition with its competitors. Every company needs human resources. Because human resources are the main factor which is an important role in the company. One of the things that should be the company's main concern is the job satisfaction of its employees. This study analyzes the effect of incentives on work motivation and their impact on job satisfaction of PT. Bestari Mulia Krian employees. This research uses a quantitative approach to the type of explanatory research, namely causality explaining a relationship between variables through hypothesis testing. The sample in this study were 70 employees of PT. Bestari Mulia Krian. The sampling technique uses simple random sampling technique in which the sampling of members of the population is done randomly without regard to strata that exist in that population. The test equipment used was multiple linear regression analysis techniques with SPSS 17.0 software. The results of this study indicate that (1) incentives affect work motivation at PT. Bestari Mulia Krian, (2) incentives affect job satisfaction at PT. Bestari Mulia Krian, (3) work motivation affects work satisfaction at PT. Bestari Mulia Krian, (4) Incentives affect work motivation and have an impact on job satisfaction of PT. Bestari Mulia Krian's employees.

Keywords : Incentive, work motivation, job satisfaction

Abstrak

Pada era globalisasi, perusahaan memiliki persaingan yang cukup ketat dengan perusahaan kompetitornya. Setiap perusahaan dalam operasinya membutuhkan sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang merupakan peranan penting dalam perusahaan. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya. Penelitian ini menganalisis pengaruh insentif terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kepuasan kerja karyawan PT Bestari Mulia Krian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu kausalitas menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Sampel pada penelitian ini karyawan PT Bestari Mulia Krian yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 17,0. Hasil penelitian ini menunjukkan diantaranya bahwa (1) Insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Bestari Mulia Krian, (2) Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Bestari Mulia Krian, (3) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Bestari Mulia Krian, (4) Insentif

berpengaruh terhadap motivasi kerja dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan PT Bestari Mulia Krian.

Kata Kunci : Insentif, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan dan kurang dihargai tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil, sehingga dapat memberikan kepuasan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dan diyakininya. Kepuasan kerja tersebut dapat menjadi salah satu indikator keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Menurut (Handoko, 2016:192), Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah insentif dan motivasi kerja.

Menurut Hasibuan (2017:113), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif merupakan instrumen manajemen untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, dan dapat diberikan dalam berbagai bentuk, misalnya uang dalam bentuk tambahan pendapatan, atau fasilitas lainnya. Dengan insentif diharapkan mampu memotivasi kerja karyawan kearah yang lebih tinggi dan akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Mulyadi (2016:87), motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Motivasi akan tumbuh apabila kelayakan akan kebutuhan karyawan terpenuhi, karena pada dasarnya manusia termotivasi untuk mendapatkan hal yang dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja secara giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga bertujuan membangkitkan suatu kemauan untuk mengerjakan tugas, sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan memberi kepuasan kepada yang bersangkutan atau instansi.

PT Bestari Mulia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri busa *polyurethane* di Indonesia dimulai pada tahun 1979 dengan produksi busa polieter berbasis prepolimer. Perusahaan ini memiliki 236 karyawan. Karena intensitas kerjanya yang cukup tinggi maka kebijakan manajemen telah memberikan insentif berupa uang sebagai tambahan penghasilan bagi karyawannya. Dengan adanya insentif tersebut maka diharapkan ada peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan yang dapat memacu kinerja. Insentif diberikan kepada keseluruhan karyawan baik dengan jabatan yang paling tinggi sampai pada yang paling rendah, namun besarnya insentif diberikan atas dasar jenjang jabatan dan golongan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis berkeinginan mengambil judul “**PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT BESTARI MULIA KRIAN**”.

2. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Bestari Mulia Krian?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bestari Mulia Krian?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bestari Mulia Krian?
4. Apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan PT. Bestari Mulia Krian?

3. KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2018:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Insentif

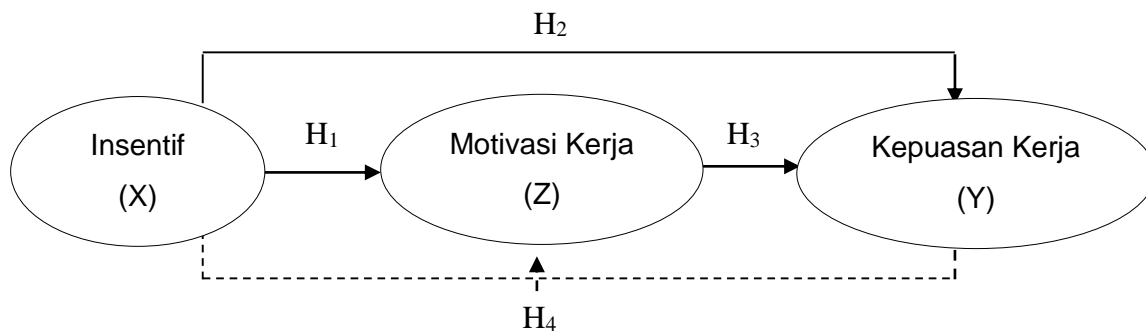
Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Menurut Simamora (2016:514), insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Sherman (dalam Edison, 2016:174) motivasi berkaitan dengan tiga faktor: apa yang memberikan energi perilaku, apa yang mengarahkan atau saluran perilaku seperti itu, dan bagaimana perilaku ini dipertahankan atau berkelanjutan.

Kepuasan Kerja

Menurut Dadang (2016:15), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

4. HIPOTESIS PENELITIAN

1. Insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Bestari Mulia Krian.
2. Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Bestari Mulia Krian.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Bestari Mulia Krian.
4. Insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan PT Bestari Mulia Krian.

5. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu kausalitas menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Adapun metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *survey* yang bertujuan untuk mengumpulkan data sederhana dalam rangka menguji hubungan – hubungan variabel yang terlebih dahulu dihipotesiskan. Sedangkan jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kausal komparatif. Penelitian kausal komparatif adalah penelitian yang berupaya untuk menciptakan hubungan sebab-akibat (Sugiyono, 2017:29).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Bestari Mulia Krian yang berjumlah 236 orang.

Teknik sampling yang akan digunakan pada penelitian ini adalah teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Taro Yamane dalam Sugiyono (2015 :120). Berdasarkan rumus tersebut jumlah sampel yang di peroleh untuk penelitian ini dengan nilai presisi yang di tetapkan sebesar 10%, maka total sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 70 responden

6. HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-laki	44	62,9%
Perempuan	26	37,1%
Total	70	100%

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 2. Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	Persentase
20 – 25 Th	13	18,6%
26 – 30 Th	35	50,0%
31 – 35 Th	13	18,6%
>35 Th	9	12,9%
Total	70	100%

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Persentase
SMA	54	77,1%
S1	16	22,9%
Total	70	100%

Sumber : Data diolah, 2020

Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4. Tanggapan Responden Dari Variabel Insentif

No	Pernyataan	Skor					Mean
		1	2	3	4	5	
1	X.1	1	1	8	38	22	4.13
		1,4%	1,4%	11,4%	54,3%	31,4%	
2	X.2	2	9	3	41	15	3.83
		2,9%	12,9%	4,3%	58,6%	21,4%	
3	X.3	2	4	13	40	11	3.77
		2,9%	5,7%	18,6%	57,1%	15,7%	
4	X.4	0	11	16	37	6	3.54
		0%	15,7%	22,9%	52,9%	8,6%	
5	X.5	0	14	11	31	14	3.64
		0%	20,0%	15,7%	44,3%	20,0%	

Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel di atas, diperoleh bahwa hasil tanggapan dari 70 responden untuk variabel Insentif pada indikator 1, 2, dan 3 responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang disampaikan peneliti, dan untuk indikator 4 dan 5 responden menyatakan cukup setuju dengan pernyataan yang disampaikan peneliti mengenai insentif.

Tabel 5. Tanggapan Responden Dari Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skor	Mean
----	------------	------	------

		1	2	3	4	5	
1	Z.1	0	6	11	19	34	4.16
		0%	8,6%	15,7%	27,1%	48,6%	
2	Z.2	1	8	4	44	13	3.86
		1,4%	11,4%	5,7%	62,9%	18,6%	
3	Z.3	0	4	12	31	23	4.04
		0%	5,7%	17,1%	44,3%	32,9%	
4	Z.4	0	4	4	40	22	4.14
		0%	5,7%	5,7%	57,1%	31,4%	
5	Z.5	0	0	9	38	23	4.20
		0%	0%	12,9%	54,3%	32,9%	
6	Z.6	0	4	5	41	20	4.10
		0%	5,7%	7,1%	58,6%	28,6%	
7	Z.7	0	1	10	40	19	4.10
		0%	1,4%	14,3%	57,1%	27,1%	
8	Z.8	0	3	3	44	20	4.16
		0%	4,3%	4,3%	62,9%	28,6%	

Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel di atas, diperoleh bahwa hasil tanggapan dari 70 responden untuk variabel Motivasi Kerja, pada indikator 1 sampai dengan 8 responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang disampaikan peneliti mengenai motivasi kerja.

Tabel 6. Tanggapan Responden Dari Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skor					Mean
		1	2	3	4	5	
1	Y.1	0	0	9	38	23	4.20
		0%	0%	12,9%	54,3%	32,9%	
2	Y.2	0	4	4	39	23	4.16
		0%	5,7%	5,7%	55,7%	32,9%	
3	Y.3	0	2	10	44	14	4.00
		0%	2,9%	14,3%	62,9%	20,0%	
4	Y.4	1	3	11	36	19	3.98
		1,4%	4,3%	15,7%	51,4%	27,1%	
5	Y.5	1	8	21	33	7	3.53
		1,4%	11,4%	30,0%	47,1%	10,0%	

Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel di atas, diperoleh bahwa hasil tanggapan dari 70 responden untuk variabel Kepuasan Kerja, pada indikator 1 sampai dengan 4 responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang disampaikan peneliti mengenai kepuasan kerja, dan responden menyatakan

cukup setuju dengan pernyataan yang disampaikan peneliti mengenai kepuasan kerja pada indikator ke 5.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Tiap Variabel

Indikator	r hitung	r table	Keterangan
X.1	0.560	0.2352	Valid
X.2	0.773	0.2352	Valid
X.3	0.735	0.2352	Valid
X.4	0.690	0.2352	Valid
X.5	0.671	0.2352	Valid
Z.1	0.750	0.2352	Valid
Z.2	0.708	0.2352	Valid
Z.3	0.673	0.2352	Valid
Z.4	0.783	0.2352	Valid
Z.5	0.508	0.2352	Valid
Z.6	0.739	0.2352	Valid
Z.7	0.704	0.2352	Valid
Z.8	0.602	0.2352	Valid
Y.1	0.497	0.2352	Valid
Y.2	0.616	0.2352	Valid
Y.3	0.639	0.2352	Valid
Y.4	0.596	0.2352	Valid
Y.5	0.551	0.2352	Valid

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Tiap Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Insentif	0.720	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja	0.837	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0.798	<i>Reliable</i>

Analisis Jalur

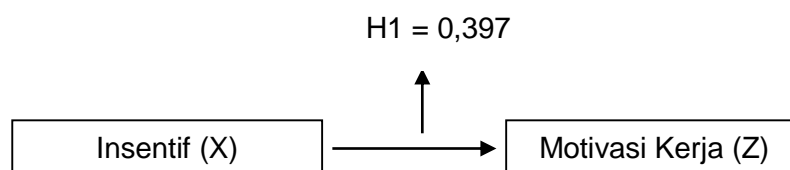
Analisis Jalur Sub *Structural* 1

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,591	,357		7,255	,000
	Insentif	,397	,093	,459	4,265	,000

Sumber : Data primer diolah, 2020

$$Z = 2,591 + 0,397X$$



Gambar 2. Sub *Structural* 1

Berdasarkan persamaan diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien insentif (X) sebesar 0,397 dan bernilai positif, yang berarti apabila insentif (X) meningkat 1 poin maka motivasi kerja (Z) akan meningkat sebesar 0,397 poin. Persamaan diatas memberikan gambaran bahwa apabila insentif semakin positif atau semakin baik akan meningkatkan motivasi kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik insentif, maka tingkat motivasi kerja akan meningkat begitu juga sebaliknya. Hasil output SPSS menunjukkan nilai *unstandardized beta* insentif sebesar 0,397 dan signifikansi 0,000 yang berarti insentif mempengaruhi motivasi kerja. Nilai koefisien *unstandardized beta* 0,397 merupakan nilai *path* atau p2.

Analisis Jalur Sub *Structural* 2

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi

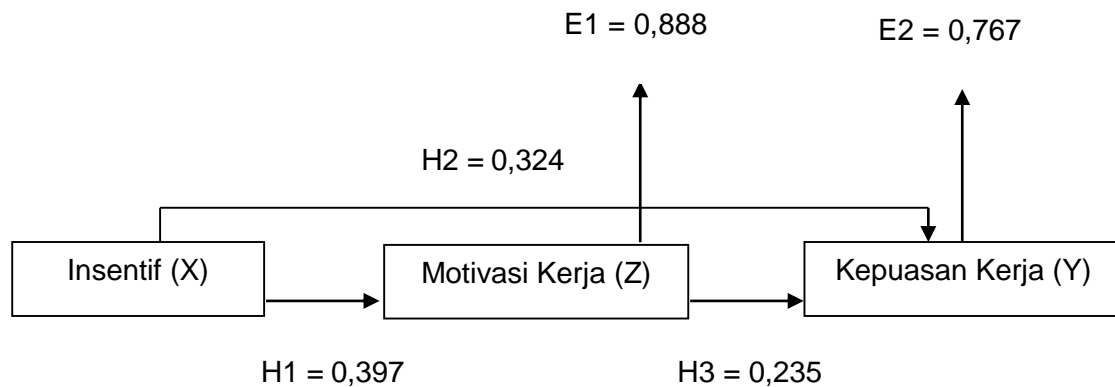
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1,787	,340		5,262	,000
	Insentif	,324	,075	,457	4,327	,000
	Motivasi Kerja	,235	,087	,286	2,711	,009

Sumber : Data primer diolah, 2020

$$Y = 1,787 + 0,324X + 0,235Z$$

$$E1 = \sqrt{1 - 0,211} = \sqrt{0,789} = 0,888$$

$$E2 = \sqrt{1 - 0,411} = \sqrt{0,589} = 0,767$$



Gambar 3. Sub *Structural* 2

Dari persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *unstandardized beta* untuk insentif sebesar 0,324 dan motivasi kerja sebesar 0,235. Nilai *unstandardized beta* insentif 0,324 merupakan nilai jalur *path* atau p1 dan motivasi kerja 0,235 merupakan nilai jalur *path* atau p3.

$$P1 = 0,324 \quad P2 = 0,397 \quad P3 = 0,235$$

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa insentif dapat berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari insentif ke motivasi kerja (sebagai *intervening*) lalu kemudian ke kepuasan kerja. Perhitungan besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total insentif terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Variabel Pengaruh langsung	= P1	= 0,324
Variabel Pengaruh tidak langsung	= P2 x P3	= 0,093
Total Pengaruh	= P1+(P2xP3)	= 0,417

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui besarnya pengaruh antar variabel baik pengaruh langsung, tidak langsung maupun pengaruh total. Pengaruh tidak langsung insentif terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebesar 0,093 lebih kecil dari pengaruh langsung insentif terhadap kepuasan kerja, sehingga motivasi kerja belum memperkuat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja.

Uji Sobel

Tabel 11. Ringkasan Hasil Analisis Jalur

Model	koefisien jalur (β)	
	Beta	Std.Error (S)
Sub structural 1 (p2)	0,397	0,093
Sub structural 2 (p3)	0,235	0,087

Sumber : Data primer diolah, 2020

Keterangan :

p2 : koefisien *direct effect* insentif terhadap motivasi kerja

p3 : koefisien *direct effect* motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Sp2 : *standar error* dari koefisien a

Sp3 : *standar error* dari koefisien b

Pengaruh secara tidak langsung sebesar 0.093 signifikan atau tidak, diuji dengan sobel tes berikut ini:

$$\begin{aligned}
 Sp2P3 &= \sqrt{p3^2 Sp3^2 + p2^2 Sp3^2 + Sp2^2 Sp3^2} \\
 &= \sqrt{(0.235)^2 (0.093)^2 + (0.397)^2 (0.087)^2 + (0.093)^2 (0.087)^2} \\
 &= \sqrt{(0.055)(0.009) + (0.158)(0.008) + (0.009)(0.008)} \\
 &= \sqrt{(0.0005) + (0.0013) + (0.0001)} \\
 &= \sqrt{0.0019} \\
 &= 0.043
 \end{aligned}$$

Dari hasil diatas dapat dihitung nilai t hitung pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{p2p3}{Sp2p3} \\
 &= \frac{0.093}{0.043} \\
 t &= 2.163
 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus sobel di atas, maka hasil uji pengaruh variable mediasi adalah sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Sobel

Variabel	Pengaruh Tidak Langsung	S indirect effect	t hitung	t tabel
X	0.093	0.043	2.163	1.99495

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variable X memiliki t hitung sebesar 2.163 lebih besar dari t tabel sebesar 1.99495 dari rumus $df = n-1 = 70-1 = 69$ dengan tingkat signifikansi 0.05 di dapatkan nilai sebesar 1.99495, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan yang berarti terdapat pengaruh intervening.

Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,641(a)	,411	,393	,34778

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,393 atau 39,3%, angka ini menunjukkan bahwa variabel insentif (X) dan motivasi kerja (Z) memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 39,3%. Sedangkan sisanya sebesar 60,7% dipengaruhi oleh sebab lain yang tidak diteliti.

Uji t

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan secara parsial (uji t) dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dan nilai $\text{sig } \alpha = 0.05$. Hipotesis diterima jika t hitung $>$ t tabel dan nilai $\text{sig} < \alpha$ 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.14 dan 4.15 diatas. Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai t tabel sebesar 1,99495 dengan $(df) = n-1 = 70-1$ sebesar 69 dan taraf signifikansi 5% (0,05), maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pada pengujian hipotesis 1 untuk variabel insentif (X) nilai t hitung adalah 4,265 ,nilai sig 0,000 berdasarkan hasil ini t hitung $>$ t tabel dan nilai $\text{sig} < 0,05$ serta arah β positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap motivasi kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh M. Rahmaditya Pratama (2015) dengan judul “Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Atria Hotel and Conference Malang)” dengan hasil analisis yaitu insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Pada pengujian hipotesis 2 untuk variabel insentif (X) nilai t hitung adalah 4,327, nilai sig 0,000 berdasarkan hasil ini t hitung $>$ t tabel dan nilai $\text{sig} < 0,05$ serta arah β positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Shelvia Putri Andini (2017) dengan judul “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru” dengan hasil analisis yaitu insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Pada pengujian hipotesis 3 untuk variabel motivasi kerja (Z) nilai t hitung adalah 2,711 ,nilai sig 0,009 berdasarkan hasil ini t hitung $>$ t tabel dan nilai $\text{sig} < 0,05$ serta arah β positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Ni Kadek Eni Juniari (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali” dengan hasil analisis yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pada pengujian hipotesis 4 untuk variabel insentif (X) nilai t hitung sebesar 2,163 lebih besar dari t tabel sebesar 1,99495 dari rumus $df = n-1 = 70-1 = 69$ dengan tingkat signifikansi 0.05 di dapatkan nilai sebesar 1,99495, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien intervening signifikan yang berarti terdapat pengaruh intervening. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bestari Mulia Krian melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau sering disebut uji kelinieran persamaan regresi. Untuk melakukan Uji F dapat dilihat pada tabel anova dibawah ini :

Tabel 14. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,650	2	2,825	23,357	,000(a)
	Residual	8,104	67	,121		
	Total	13,754	69			

Sumber : Data primer diolah, 2020

Pada tabel anova diperoleh nilai Fhitung = 23,357 dan sig = 0,000 < 0,05 ini berarti variabel independen insentif dan motivasi kerja secara simultan benar-benar berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Maka dengan kata lain variabel-variabel independen insentif dan motivasi kerja mampu menjelaskan besarnya variabel dependen kepuasan kerja.

7. KESIMPULAN dan SARAN

Kesimpulan

1. Insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Bestari Mulia Krian.
2. Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Bestari Mulia Krian.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Bestari Mulia Krian.
4. Insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan PT Bestari Mulia Krian.

Saran

1. Manajemen perusahaan sebaiknya melakukan pemberian insentif untuk karyawan-karyawan berprestasi selama sebulan sekali. Pemberian insentif tersebut dapat dilakukan dengan memberikan tambahan gaji kepada karyawan dengan kinerja paling baik berdasarkan hasil penilaian kinerja.
2. PT Bestari Mulia Krian harus lebih memperhatikan insentif yang diberikan berdasarkan kedudukan karyawan.
3. Perusahaan harus lebih teliti terhadap bonus-bonus para karyawan, sehingga karyawan merasa puas dan dapat bekerja secara maksimal.
4. Perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja karyawannya, karena jika karyawan mendapatkan motivasi yang baik maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja.

8. DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Shelvia Putri. 2017. *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru*. Skripsi.
- Dadang, Hermawan. 2016. *E-Business & E-Commerce*. Yogyakarta : Andi.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Handoko, T Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyadi. 2016. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.
- Juniari, Ni Kadek Eni. 2015. *Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali*”. Skripsi.
- Pratama, M. Rahmaditya. 2015. *Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Atria Hotel and Conference Malang)*. Skripsi.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPP STIE YKPN.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.