

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KANWIL DJKN  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen**



**Oleh :**

**NAMA : MUSTIKA RAHAYU  
NPM : 1305160635  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
M E D A N  
2 0 1 7**

## ABSTRAK

**MUSTIKA RAHAYU (1305160635), Pengaruh Pemberian Insentif dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pada Kanwil DJKN Sumatera Utara, Skripsi 2017.**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi atau tidak terjadi titik pertemuan antara nilai balas jasa kerja pegawai dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada pegawai tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar pegawai terdorong meningkatkan prestasi kerjanya. Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

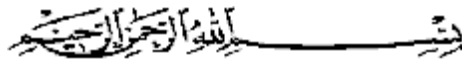
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pemberian insentif dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Kanwil DJKN Sumatera Utara. Pendekatan penelitian ini yaitu dengan metode asosiatif dengan populasi seluruh seluruh karyawan tetap Kanwil DJKN Sumatera Utara, menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 50 responden.

Variabel independent yang digunakan yaitu Pemberian Insentif dan Promosi Jabatan kemudian variabel dependent yaitu Kepuasan Kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, koefisien determinasi dan di olah dengan menggunakan *SPSS (Statistic package for the Social Sciens)* dalam versi 16.0 for windows.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa Pemberian Insentif ada pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara simultan pemberian insentif dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

***Kata kunci : Pemberian Insentif, Promosi Jabatan, Kepuasan Kerja***

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb.

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan Taufik dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan Skripsi ini dari semua pihak. Sejak awal sampai akhir selesainya Skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan berupa moril maupun materil dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini tepat waktu. Pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta, yang telah memberikan kasih sayang dengan mengasuh, membimbing dan mendoakan penulis dari buaian hingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
2. Bapak Drs. Agussani, M.AP, selaku Rektor di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Muhammad Elfi Azhar, S.E, M.Si, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi selesainya Skripsi ini.
7. Seluruh Staff Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama ini.
8. Bapak Mahmudsyah selaku Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara.
9. Kepada seluruh Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara.
10. Kepada Sahabat-sahabatku Enda, Eka, Indah, Izka, Melan, Tiwi, Inov, Shinta, Rizka dan tidak lupa untuk orang yang tersayang yaitu Elfikar Lianda Putra yang selalu setia menemani kemanapun, dan saya ucapkan banyak terimakasih kepada sahabat-sahabat saya untuk doa dan semangatnya yang selalu diberikan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

Medan, April 2017

**MUSTIKA RAHAYU**  
**1305160635**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL. ....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR. ....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Insentif (X1).....	7
a. Pengertian Insentif.....	7
b. Bentuk-Bentuk Insentif.....	8
c. Sistem Pemberian Insentif. ....	13
d. Indikator Insentif.....	15
2. Promosi Jabatan (X2) .....	17
a. Pengertian Promosi Jabata. ....	17
b. Syarat-Syarat Promosi Jabatan.....	19
c. Indikator Promosi Jabatan. ....	21
3. Kepuasan Kerja (Y).....	25
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	25

b. Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	26
c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	28
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	30
B. Kerangka Konseptual.....	32
C. Hipotesis.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian.....	35
B. Defenisi Operasional.....	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
D. Populasi dan Sampel.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Teknik Analisis Data.....	41
<b>BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	46
B. Pembahasan.....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran.....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN –LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Skedul Penelitian. ....	37
Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Instrumen Insentif(X1). ....	39
Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Instrumen Promosi Jabatan(X2). ....	40
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja(Y). ....	40
Tabel III-9 Realibilitas. ....	41
Tabel IV-1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia. ....	46
Tabel IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. ....	47
Tabel IV-3 Distribusi Responden Berdasarkan Jens Kelamin. ....	47
Tabel IV-4 Hasil Angket Insentif (X1). ....	48
Tabel IV-5 Hasil Angket Promosi Jabatan (X1). ....	50
Tabel IV-6 Hasil Angket Kepuasan Kerja (Y). ....	53
Tabel IV-7 Koefisien Multikolinearitas. ....	56
Tabel IV-8 Koefisien Regresi Linier Berganda. ....	57
Tabel IV-9 Uji t Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja. ....	58
Tabel IV-10 Uji t Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. ....	60
Tabel IV-11 Nilai R-square. ....	61
Tabel IV-12 Uji F. ....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Paradigma Penelitian. ....	34
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis. ....	35
Gambar IV-1 Normalitas. ....	55
Gambar IV-2 Heterokedasitas. ....	56



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi atau tidak terjadi titik pertemuan antara nilai balas jasa kerja pegawai dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Kepuasan kerja memiliki peranan penting bagi setiap pegawai, tidak hanya semata-mata dapat meningkatkan gairah kerja pegawai namun juga jika pegawai sudah merasa puas dalam bekerja maka pegawai akan berupaya semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dan terbukti juga manfaatnya untuk kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Bagi individu, kepuasan kerja mengakibatkan timbulnya suatu usaha-usaha dalam meningkatkan kebahagiaan hidup mereka. Bagi organisasi, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka meningkatkan usaha produksi dan pengurangan biaya yang melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya. Sedangkan bagi masyarakat tentu akan bermanfaat dalam menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta baiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Pegawai yang belum memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan menimbulkan sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif

dan dapat berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Menurut Sunyoto (2012, hal. 98) menyatakan : “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaannya”. Mengingat begitu besarnya peranan pegawai di dalam kegiatan perusahaan, maka pihak perusahaan harus bijaksana memikirkan dengan cermat sampai sejauh mana tingkat upah/gaji yang diberikan kepada pegawainya sesuai dengan prestasi kerja pegawai tersebut. Di samping memberikan upah/gaji perusahaan juga harus memberikan fasilitas-fasilitas kesejahteraan pegawai yang biasa disebut dengan insentif.

Insentif merupakan suatu alat pendorong motivasi untuk merangsang agar pegawai bekerja lebih giat dan bergairah serta sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh perusahaan. Apabila pegawai bekerja dengan giat dan bersemangat, maka akan dapat terlihat kepuasan kerjanya.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 54) memberikan suatu definisi sebagai berikut “Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada pegawai tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar pegawai terdorong meningkatkan prestasi kerjanya.”

Masalah-masalah di Kanwil DJKN (Direktorat Jenderal Kekayaan Negara) Sumatera Utara yang berhubungan dengan insentif adalah pemberian insentif dari perusahaan belum sesuai dari harapan para pegawai. Pemberian insentif dari perusahaan kepada pegawai akan diterima secara berkala atau tertunda sehingga hal ini mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Selain itu sistem dalam pemberian

insentif tidak menggunakan jam kerja lembur dan tidak bertujuan pada beban kerja sehingga menimbulkan suatu kesan ketidakadilan.

Promosi memberikan peranan yang penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan oleh pegawai. Karena dengan promosi berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai yang bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*) dan tanggung jawab (*responsibility*) serta penghasilan yang besar bagi pegawai tersebut.

Maka dengan adanya promosi jabatan, sumber daya manusia secara individu akan memperluas ruang lingkup pengetahuan dan meningkatkan kemampuan serta rasa percaya diri. Promosi jabatan yang baik dan terencana secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan promosi jabatan yang tidak baik akan dapat mempengaruhi perilaku pegawai yang pada akhirnya menyebabkan menurunnya kinerja mereka.

Masalah berkaitan dengan promosi jabatan yang penulis temui adalah promosi jabatan yang diperlukan perusahaan tersebut belum terprogram dengan baik, masih mengandung sifat rahasia dan cenderung untuk mengutamakan kerabat dekat, dan sanak saudara sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja pegawainya.

Menurut Siagian (2011, hal. 87) menyatakan : “Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.”

Hal-hal yang menyebabkan ketidakpuasan kerja pegawai yaitu pegawai merasa tidak puas akan pemberian insentif dan promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada pegawainya.

Bertitik tolak dari kenyataan di atas, penulis mencoba mengangkat permasalahan tersebut ke dalam tulisan yang berbentuk sebuah proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Pemberian Insentif dan Promosi jabatan terhadap Kepuasan Kerja pada Kanwil DJKN Sumatera Utara”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada Kanwil DJKN (Direktorat Jenderal Kekayaan Negara) Sumatera Utara dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada di perusahaan yaitu :

1. Pemberian insentif dari perusahaan belum sesuai dengan harapan dan kebutuhan dari pegawai.
2. Promosi jabatan yang dilakukan perusahaan belum terprogram dengan baik, masih mengandung sifat rahasia dan cenderung menimbulkan ketidakpuasan kerja.
3. Kepuasan kerja dari pegawai belum optimal dikarenakan kurangnya pemberian insentif yang diberikan perusahaan kepada pegawai.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Guna menghindari terjadinya kesimpang siuran dalam pembahasan dan penganalisisan, maka luas penelitian yang dilakukan hanya meliputi masalah

pemberian insentif dan promosi jabatan sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Objek yang diteliti hanya sebatas pegawai tetap pada Kanwil DJKN (Direktorat Jenderal Kekayaan Negara) Sumatera Utara.

## **2. Rumusan Masalah**

Untuk lebih memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini maka di rumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kanwil DJKN (Direktorat Jenderal Kekayaan Negara) Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kanwil DJKN (Direktorat Jenderal Kekayaan Negara) Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh pemberian insentif dan promosi jabatan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kanwil DJKN (Direktorat Jenderal Kekayaan Negara) Sumatera Utara?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kanwil DJKN (Direktorat Jenderal Kekayaan Negara) Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kanwil DJKN (Direktorat Jenderal Kekayaan Negara) Sumatera Utara.

- c. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kanwil DJKN (Direktorat Jenderal Kekayaan Negara) Sumatera Utara.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian adalah :

- a. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan dalam pengaruh pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- b. Bagi Kanwil DJKN (Direktorat Jenderal Kekayaan Negara) Sumatera Utara, dapat memberikan informasi dalam melaksanakan pemberian insentif dan pemberian promosi jabatan agar tercapai kepuasan kerja pegawai.
- c. Bagi pihak lain, diharapkan dapat berguna bagi para peneliti lain di waktu yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Insentif**

###### **a. Pengertian Insentif**

Pada dasarnya setiap orang ingin dapat bekerja dengan baik. Hanya saja harus diakui bahwa tidak semua orang dapat bekerja dengan baik. Diantara pekerja yang diterima untuk bekerja didalam suatu instansi/lembaga pemerintahan yang nota bene telah menjalani proses seleksi sebelum diterima akan menunjukkan produktifitas kerja yang sama. Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor seperti : pendidikan dan pengalaman bekerja, tingkat kerajinan atau kurangnya motivasi yang diberikan adalah tanggung jawab dari instansi dengan demikian rendahnya produkfititas kerja seseorang atau keseluruhan pekerja yang diakibatkan oleh kurangnya motivasi kerja dan harus segera mungkin untuk dapat diatasi oleh pihak instansi. Alat perangsang motivasi pekerja yang diberikan instansi/lembaga kepada pekerjanya dalam meningkatkan semangat kerja adalah :

Hasibuan (2012, hal. 183) memberikan suatu defenisi sebagai berikut “Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepads pegawai tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar pegawai terdorong meningkatkan prestasi kerjanya”. Selain itu Hanggraeni (2012, hal. 153) menyatakan “Insentif diartikan sebagai salah satu bentuk kompensasi perusahaan kepada pekerjanya didasarkan pada kinerja yang ditunjukkannya. Semakin baik

kinerja yang ditampilkan pekerja semakin banyak insentif yang akan diterimanya.”

Selanjutnya Nawawi (2009, hal. 317) menyatakan: “Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.”

Sedangkan Harianja (2012, hal. 265) menyatakan :

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *ghainsharing* yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktifitas atau penghematan biaya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan suatu usaha untuk memberikan rangsangan kepada pegawai dalam tugas yang diberikan kepadanya. Jadi pada pengertian ini insentif merupakan suatu sarana atau usaha untuk menggerakkan tenaga kerja agar dapat melaksanakan tugasnya sehingga apa yang menjadi tujuan instansi atau organisasi dapat diraih dengan baik.

#### **b. Bentuk-Bentuk Insentif**

Bentuk-bentuk insentif terdiridari berbagai jenis dan hampir semua jenis pekerjaan memungkinkan perusahaan untuk memberikan insentif. Pekerjaan manual sampai dengan manajerial bias diberikan insentif. Pendapat dari Hanggraeni (2012, hal. 154) menggolongkan insentif ke dalam 6 golongan yaitu :

- 1) *Piecework*
- 2) *Production Bonus*
- 3) Komisi
- 4) *Merit*
- 5) *Pay for Knowledge and Pay For Skill*
- 6) *Nonmonetary Incentives*



Berikut penjelasannya.

1) *Piecework*

*Piecework* merupakan insentif yang diberikan berdasarkan jumlah *output* yang dihasilkan oleh pekerja.

2) *Production Bonus*

*Production Bonus* merupakan insentif yang diberikan apabila pekerja berhasil melebihi output produksi yang telah ditetapkan.

3) Komisi

Komisi merupakan jenis insentif yang sering digunakan untuk pekerjaan tenaga penjualan. Komisi diberikan sesuai dengan jumlah barang yang berhasil dijual. Semakin banyak barang yang dijual, maka semakin besar komisi yang akan diperoleh.

4) *Merit*

*Merit* merupakan insentif yang diberikan kepada pekerja yang berkinerja dengan baik dengan cara memberikan kenaikan gaji. Apabila jenis insentif yang lain diberikan dalam bentuk tunai secara langsung, maka merit diberikan sebagai persentasi kenaikan gaji yang akan diperolehnya sebagai hadiah atas kinerja. Sehingga pekerja yang memperoleh merit akan mendapatkan nominal gaji yang baru.

5) *Pay for Knowledge and Pay For Skill*

*Pay for Knowledge and Pay For Skill* merupakan insentif yang diberikan karena pekerja memiliki pengetahuan dan keahlian yang lebih tinggi. Kompensasi yang diberikan bukan berdasarkan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh pekerja tetapi didasarkan pada pekerjaan yang

bisa dilakukan oleh pekerja. Sehingga, semakin banyak pekerjaan yang bisa ditanganinya semakin besar pula insentif yang akan diterimanya.

6) *Nonmonetary Incentives*

*Nonmonetary Incentives* merupakan jenis insentif yang diberikan tidak dalam bentuk uang tetapi bentuk lain yang bisa memacu individu untuk berkinerja secara optimal seperti hadiah liburan, plakat, cuti dibayar, dan lainnya.

Sedangkan Hasibuan (2012, hal. 184) menyatakan bahwa bentuk-bentuk insentif adalah:

- a) Nonmaterial Insentif  
Nonmaterial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada pegawai berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasinya dibawah prestasi standard.
- b) Sosial Insentif  
Sosial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.
- c) Material Insentif  
Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai beserta keluarganya.

Guna lebih mendorong produktifitas kerja yang lebih baik banyak dari instansi/lembaga yang menganut sistem insentif merupakan bagian dari sistem imbalan yang dikenal dewasa ini tergolong pada dua kelompok yang utama yaitu sistem insentif pada tingkat individual dan pada tingkat kelompok. Yang termasuk pada sistem individual menurut Siagian (2011, hal. 268) antara lain :

- 1) *Piecework*
- 2) Bonus

- 3) Komisi
- 4) Kurva “Kematangan”
- 5) Insentif Bagi Eksekutif

Berikut penjelasannya.

a) *Piecework*

Salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerjanya yaitu memberikan insentif berdasarkan jumlah hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam unit produksi. Dasar perhitungannya yaitu semakin banyak unit produksi yang mereka hasilkan, semakin tinggi pula insentif yang diterimanya.

b) Bonus

Insentif yang diberikan dalam bentuk bonus kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. *Pertama*, berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, pegawai menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkan. *Kedua*, apabila terjadi penghematan waktu. Artinya jika pegawai menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, pegawai yang bersangkutan menerima bonus dengan alasan dengan menghemat waktu itu, lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan. *Ketiga*, bonus yang diberikan atas dasar perhitungan progresif yaitu jika seorang pegawai makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, semakin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkan.

c) Komisi

Sistem insentif yang biasa diterapkan yaitu pemberian komisi. Terdapat dua bentuk didalam sistem ini. *Pertama*, para pegawai memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilan yang didapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan dalam melaksanakan tugas. *Kedua*, pegawai memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi. Cara yang kedua ini paling sering diterapkan bagi tenaga-tenaga penjualan di perusahaan-perusahaan tertentu seperti penjualan kendaraan bermotor dan real estate.

d) Kurva “Kematangan”

Didalam organisasi/instansi yang mempekerjakan tenaga teknikal dan profesional ilmiah, sering terjadi bahwa para pegawai terutama yang merupakan “pekerja otak” tidak bergairah untuk menduduki jabatan administratif atau manajerial. Ada kalanya mereka lebih senang terus menekuni bidang profesinya. Dalam praktek penggunaan kurva ini berarti bahwa apabila ada tenaga profesional yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, dibuat suatu kurva prestasi kerja. Dengan demikian diharapkan prestasi kerja mereka terus meningkat.

e) Insentif Bagi Eksekutif

Mengingat pentingnya peranan para manajer dalam mengemudikan roda organisasi, sistem insentif bagi para manajer tersebut pada umumnya mendapat perhatian yang serius, baik diperuntukkan bagi manajer yang relatif muda maupun bagi para manajer yang senior.

Bentuk insentif bagi para eksekutif tersebut dapat beraneka ragam. Misalnya, para manajer yang relatif muda mungkin mendambakan insentif finansial berupa bonus tunai karena dengan penghasilan ekstra itu mereka butuhkan untuk membiayai kebutuhan keluarga. Artinya penghasilan tambahan itu mungkin diperlukannya untuk berbagai keperluan atau kepentingan seperti mencicil utang beli rumah, membeli kendaraan bermotor, biaya pendidikan anak dan lain sebagainya.

Sistem insentif apapun yang diterapkan bagi para eksekutif yang jelas bahwa sistem tersebut dikaitkan dengan prestasi organisasi, bukan atas prestasi pegawai atau satuan kerja tertentu saja.

### **c. Sistem Pemberian Insentif**

Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif yaitu adanya ketidakcocokan tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Selain itu, adanya kesadaran yang tumbuh karena program pembayaran tradisional sering tidak baik dalam menghubungkan pembayaran dengan prestasi kerja. Jika setiap organisasi ingin mencapai insentif strategis mereka, maka pembayaran itu mengikuti tujuan pegawai dan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2009, hal.456), sistem pemberian insentif dikelompokkan dalam 3 kelompok, yaitu:

- 1) Insentif Individual
- 2) Insentif Tim atau Kelompok
- 3) Insentif Organisasional

Berikut penjelasannya

#### **1. Insentif Individual**

Insentif individual diberikan untuk memberikan suatu penghargaan pada usaha dan kinerja individual pegawai. Beberapa cara yang paling umum untuk memberikan penghasilan tidak tetap secara individual meliputi sistem tarif satuan, komisi penjualan, dan bonus. Yang lainnya meliputi penghargaan pengakuan khusus seperti perjalanan atau barang. Insentif individual dapat mendatangkan kerugian karena seorang pegawai mungkin akan memfokuskan pada hal terbaik secara individual dan mungkin menghalangi kinerja individu lain dengan siapa pegawai tersebut berkompetensi.

## 2. Insentif Tim atau Kelompok

Perencanaan pembagian perolehan, di mana tim-tim pegawai yang memenuhi tujuan tertentu berbagi perolehan yang diukur terhadap target kinerja. Sering kali, program pembagian perolehan berfokus pada peningkatan kualitas, pengurangan biaya, dan hasil-hasil yang dapat diukur lainnya.

## 3. Insentif Organisasional

Insentif organisasional diberikan berdasarkan pada hasil kinerja dari seluruh organisasi. Pendekatan ini mengasumsikan bahwa semua pegawai yang bekerja bersama dapat membuahkan hasil-hasil organisasional lebih besar yang menjadikan kinerja keuangan lebih baik.

### **d. Indikator Insentif**

Indikator insentif menurut A.Fikrie Jahrie dan S. Hariyoto (2010, hal.116) adalah sebagai berikut:

- 1) Dapat memenuhi kebutuhan fisik
- 2) Dapat menimbulkan semangat kerja
- 3) Dapat mengikat pegawai
- 4) Bersifat adil dan layak

- 5) Selalu ditinjau kembali
- 6) Mencapai sasaran yang diinginkan
- 7) Berpijak pada peraturan
- 8) Mengangkat harkat kemanusiaan

Berikut penjelasannya:

1) Dapat memenuhi kebutuhan fisik

Kebutuhan adalah segala sesuatu yang diperlukan untuk mencapai kesejahteraan. Maka dari itu pemberian insentif yang tepat dan sesuai dengan harapan pegawai dari perusahaan akan dapat memenuhi segala sesuatu kebutuhan fisik pegawai baik berupa kebutuhan primer, sekunder, tersier dan semua kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai untuk kesejahteraan dan kelangsungan hidup mereka.

2) Dapat menimbulkan semangat kerja

Dengan adanya pemberian insentif yang diberikan perusahaan kepada pegawai dan sesuai dengan harapan mereka, maka akan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi pegawai dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepada pegawai.

3) Dapat mengikat pegawai

Dengan adanya pemberian insentif dari perusahaan kepada pegawai, maka akan memberikan suatu dampak positif bagi pegawai dan bagi perusahaan.

Dampak positif tersebut ialah dengan diberikannya insentif kepada para pegawai maka pegawai-pegawai tersebut akan setia kepada pekerjaannya dan perusahaan tempat pegawai tersebut bekerja dan tidak akan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) ataupun pengunduran diri pegawai dari perusahaan.

4) Bersifat adil dan layak

Dengan adanya pemberian insentif dari perusahaan kepada pegawai, maka akan tercipta suatu keadilan dan kelayakan bagi seluruh pegawai.

5) Selalu ditinjau kembali

Dengan adanya pemberian insentif dari perusahaan kepada pegawai, maka akan mengakibatkan hal yang positif bagi perusahaan dan pegawai karena perusahaan akan dapat meninjau kembali seluruh pekerjaan dari para pegawainya.

6) Mencapai sasaran yang diinginkan

Perusahaan akan dapat mencapai sasaran yang diinginkan karena para pegawainya akan selalu giat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya tepat waktu ataupun lebih cepat dari waktu yang ditentukan sebelumnya.

7) Berpijak pada peraturan

Pemberian insentif ini tidak dapat sembarangan dilakukan karena sebelum melakukan sistem insentif ini harus berpijak pada peraturan-peraturan yang ada diperusahaan.

8) Mengangkat harkat kemanusiaan

Dengan adanya pemberian insentif ini, maka akan dapat mengangkat harkat kemanusiaan. Dimana pegawai akan sejahtera dan makmur dalam kelangsungan hidupnya.

## **2. Promosi Jabatan**

### **a. Pengertian Promosi Jabatan**



Promosi memberikan suatu peranan penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan oleh pegawai, karena promosi merupakan adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan seorang pegawai untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, tanggung jawab dan penghasilan yang semakin besar. Promosi disebabkan adanya suatu jabatan yang lowong karena terdapat beberapa orang pegawai yang pensiun, keluar, meninggal dunia atau pejabat yang menduduki jabatan tersebut mendapatkan peningkatan jabatan lainnya.

Menurut Sastrohadiwirjo (2012, hal. 258) :

Promosi adalah proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan pada waktu sebelumnya.

Siagian (2011, hal. 169) menyatakan : “Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.” Menurut Manullang (2004, hal. 133) memberikan defenisi promosi yaitu : “Memberi kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada bawahan daripada kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.”

Batasan dalam pengertian mengenai promosi di atas pada umumnya berbeda satu sama lain. Namun demikian, tiap-tiap batasan dari pengertian tersebut menunjukkan bahwa promosi merupakan suatu proses pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi. Dalam hal ini,

promosi diartikan sebagai suatu proses pemindahan pegawai dari suatu kedudukan strata ke pangkatan tertentu ke jabatan yang lain dalam strata ke pangkatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Hasibuan (2012, hal. 107) menyatakan tujuan dari promosi yaitu:

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi kerja tinggi.
- 2) Untuk merangsang agar pegawai lebih bergairah dalam bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitasnya.
- 3) Untuk menjamin stabilitas kepegawai dengan direalisasikannya promosi kepada pegawai dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- 4) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- 5) Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para pegawai dan ini merupakan daya dorong bagi pegawai lainnya.
- 6) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar.
- 7) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan pegawai lainnya.
- 8) Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik dari keuntungan optimal perusahaan.

Menurut Sastrohadiwirjo (2012, hal. 262) tujuan dari promosi jabatan, yaitu :

- 1) Meningkatkan moral kerja.
- 2) Terwujudnya iklim organisasi yang menggairahkan
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan produktivitas kerja.

Dari pembahasan di atas dapat diketahui bahwa promosi dari suatu perusahaan bertujuan agar dapat menjamin kestabilan perusahaan, mengisi lowongan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai atau moral pegawai dan membebaskan pegawai dari keadaan yang bersifat statis (tetap). Jadi, promosi merupakan hal yang sangat penting di suatu perusahaan.

#### **b. Syarat-Syarat Promosi Jabatan**

Dalam melakukan kegiatan promosi jabatan pegawai, harus memiliki persyaratan tertentu telah direncanakan dalam program promosi perusahaan. Syarat-syarat promosi ini harus diinformasikan kepada semua pegawai, agar mereka dapat mengetahui secara jelas tentang promosi tersebut.

Menurut Hasibuan (2005, hal. 109) syarat-syarat dalam mempromosikan pegawai adalah:

- 1) Pengalaman (*senioritas*)
- 2) Kecakapan (*ability*)
- 3) Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan

Berikut penjelasannya:

1. Pengalaman (*senioritas*)

Pengalaman (*senioritas*) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja pegawai. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan akan mendapatkan prioritas pertama dalam tindakan promosi.

## 2. Kecakapan (*ability*)

Kecakapan (*ability*) yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan pada penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan orang yang cakap atau ahli akan mendapatkan prioritas pertama untuk dipromosikan.

## 3. Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan

Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan atas lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan. Jika seseorang lulus dalam ujian maka hasil ujian kenaikan dipromosikan. Cara ini adalah dasar promosi yang terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang paling berpengalaman dan terampil, sehingga kelemahan promosi yang hanya berdasarkan pengalaman/kecakapan saja dapat diatasi.

Setiap pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan mendambakan promosi jabatan, karena itu merupakan suatu penghargaan atas keberhasilan seseorang di dalam menunjukkan kinerjanya yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang dan sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang ia miliki untuk dapat menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

Promosi dapat terjadi tidak hanya bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial ataupun tingkatan teratas namun bagi mereka yang pekerjaannya bersifat teknis dan non manajerial. Promosi itu berlaku untuk semua golongan jabatan dan yang terpenting yaitu pertimbangan-pertimbangan yang digunakan atas dasar pada serangkaian kriteria yang objektif, tidak pada “selera” orang yang mempunyai kewenangan untuk mempromosikan orang lain.

### **c. Indikator Promosi Jabatan**

Menurut Hasibuan (2012, hal. 125-127) indikator promosi jabatan adalah sebagai berikut :

- 1) Kejujuran
- 2) Disiplin
- 3) Prestasi kerja
- 4) Pendidikan
- 5) Kecakapan
- 6) Loyalitas
- 7) Komunikatif
- 8) Kerjasama

Berikut penjelasannya:

#### **1. Kejujuran**

Pegawai harus selalu jujur pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya, tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadi.

#### **2. Disiplin**

Pegawai harus disiplin akan tugas-tugasnya serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan sehari-hari. Disiplin pegawai sangat penting karena hanya dengan disiplin ini, memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

### 3. Prestasi Kerja

Pegawai harus mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkannya baik kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai itu dapat memanfaatkan waktu yang ada dengan baik.

### 4. Pendidikan

Pegawai harus telah memiliki ijazah dan pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan tersebut.

### 5. Kecakapan

Pegawai itu harus cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia harus dapat bekerja secara mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus menerus dari atasannya.

### 6. Loyalitas

Pegawai itu harus loyal dalam membela perusahaan atau korp dari tindakan yang dapat merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa pegawai ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

### 7. Komunikatif

Pegawai itu harus dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsikan informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

#### 8. Kerjasama

Pegawai harus dapat bekerjasama secara harmonis dengan sesama pegawai baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua pegawai.

Sedangkan menurut Bambang Wahyudi (2012, hal 173) indikator promosi jabatan sebagai berikut:

- 1) Kejujuran
- 2) Loyalitas
- 3) Tingkat pendidikan
- 4) Pengalaman kerja
- 5) Inisiatif

Berikut penjelasannya:

##### 1. Kejujuran

Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan finansial, produksi, pemasaran, dan sejenisnya. Kejujuran dipandang amat penting. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan perusahaan karena ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.

##### 2. Loyalitas

Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar.

### 3. Tingkat Pendidikan

Saat ini manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatarbelakanginya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan di waktu mendatang.

### 4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimilikipun dianggap lebih banyak daripada junior. Dengan demikian, diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak, dan kemampuan manajerial yang baik.

### 5. Inisiatif

Untuk kegiatan promosi pada jenis pekerjaan tertentu, barangkali karsa dan daya cipta (inisiatif) merupakan salah satu syarat yang tidak perlu ditawar lagi. Hal ini disebabkan untuk jenis pekerjaan tertentu sangat memerlukan karsa dan daya cipta demi kelangsungan perusahaan. Dengan demikian, pelaksanaan promosi bagi tenaga kerja berdampak pada meningkatnya laba yang tinggi daripada waktu sebelumnya.

## 3. Kepuasan Kerja



### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Organisasi merupakan suatu tempat berkumpulnya masing-masing orang yang melaksanakan suatu kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut bisa saja berupa tujuan pribadi anggota organisasi dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Melalui banyaknya pendapat para ahli di dapat pemahaman bahwa aktivitas manusia dalam mencapai suatu tujuan dilatarbelakangi oleh perilaku individu, perilaku kelompok, dan perilaku organisasi. Ketiga perilaku itu berdampak pada tinggi rendahnya kinerja pegawai, tingkat kemangkiran, perputaran pegawai (*turnover*) dan kepuasan kerja. Pemahaman dari kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat diketahui dengan mengenal istilah dan pengertian kepuasan kerja tersebut. Beberapa referensi berikut ini dapat memberikan penjelasan makna dari kepuasan kerja.

Sunyoto (2012, hal. 26) menyatakan : “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaannya (Moh.As’ad, 2007, hal. 103). Selain itu Wibowo (2012, hal. 501) menyatakan : “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2009:78). Sedangkan menurut Hasibuan (2012, hal. 202) bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja.”

Dari definisi di atas dapat kita menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suayang dirasakan oleh pegawai baik secara langsung mempengaruhi

pada tingkat emosional dan tingkah laku dalam bekerja yang dapat berupa kinerja, disiplin dan moral kerja.

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan yaitu kepuasan kerja yang dirasakan dalam bekerja dengan memperoleh suatu pujian atas hasil kerja, pengembangan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang satu rasa yang menyenangkan dan tidak menyenangkan serta sangat menyukai kepuasan kerja di dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Dengan adanya kepuasan kerja akan dapat mempengaruhi beberapa aspek yang melingkupi pegawai itu sendiri.

#### **b. Teori-Teori Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya terdapat banyak teori yang membahas masalah tentang kepuasan seseorang dalam bekerja. Teori-Teori kepuasan kerja menurut Wibowo (2012, hal. 503) antara lain:

1. *Two-Factor Theory*
2. *Value Theory*

Berikut penjelasannya:

##### 1) *Two-Factor Theory*

*Two-Factor Theory* (Teori Dua Faktor) merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.

Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar

pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

Namun sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivators*.

## 2) *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang yang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memerhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, maka semakin rendah kepuasan orang.

Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja, Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius.

Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

### **c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pegawai terbentuk karena adanya berbagai faktor yang melatar-belakanginya. Seperti kajian teori-teori kepuasan kerja yang sebelumnya. Menurut Harold E. Burt dan Ghiselli dan Brown (Sunyoto 2012, hal. 28) yakni:

Menurut Harold E. Burt, yaitu:

- 1) Faktor hubungan antar pegawai, antara lain hubungan antara manajer dengan pegawai, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara pegawai, dan sugesti dari teman bekerja.
- 2) Faktor individual, hubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaan, usia orang dengan pekerjaan, dan jenis kelamin.
- 3) Faktor keadaan keluarga pegawai.
- 4) Rekreasi, meliputi pendidikan.

Sedangkan menurut Ghiselli dan Brown, faktor-faktor dari kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Kedudukan
- 2) Pangkat
- 3) Umur
- 4) Mutu Pengawasan

Berikut Penjelasannya:

- 1) Kedudukan, Orang yang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada suatu pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang berkedudukan lebih rendah.
- 2) Pangkat, Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jika ada kenaikan upah, maka akan ada yang beranggapan sebagai kenaikan pangkat.
- 3) Umur, Dinyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur pegawai. Umur 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah umur yang biasa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaannya.

#### 4) Mutu Pengawasan

Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui dari perhatian dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 203) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai adalah:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Pengembangan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 3) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 4) Berat ringannya pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pekerjaan monoton atau tidak
- 7) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentunya berbeda-beda, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya antara satu pegawai dengan pegawai lainnya.

Davis dalam Mangkunegara (2007, hal. 117) Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi.

Menurut Rivai (2008, hal. 479) Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai adalah :

- 1) Isi pekerjaan
- 2) Supervisi
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Gajidankuntungan
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi pekerjaan

Berikut penjelasannya:

1) Isi pekerjaan

Penampilan tugas pegawai yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.

2) Supervisi

Kegiatan-kegiatan yang terencana seorang manajer melalui aktifitas bimbingan, pengarahan, observasi, motivasi dan evaluasi pada stafnya dalam melaksanakan kegiatan atau tugas sehari-hari

3) Organisasi dan manajemen

Organisasi dan manajemen merupakan yang terpenting didalam menyelesaikan kegiatan pekerjaan sehari-hari pegawai karena dengan adanya manajemen dan organisasi yang baik maka akan terciptanya suatu kepuasan kerja yang baik.

4) Kesempatan untuk maju

Dengan adanya kepuasan kerja yang tercipta, maka akan memberikan suatu kesempatan untuk maju ke tingkatan yang lebih baik lagi untuk pegawai.

5) Gaji dan keuntungan

Gaji dan keuntungan dalam bidang keuangan lainnya seperti adanya insentif sangat memberikan dampak positif bagi pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerjanya.

6) Rekan kerja

Rekan kerja yang baik antar pegawai maka akan menciptakan suatu kepuasan kerja yang baik dan dapat meningkatkan kerja yang lebih baik lagi

7) Kondisi pekerjaan

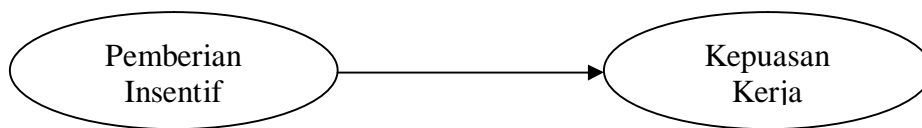
Kondisi pekerjaan merupakan hal penting untuk menciptakan kepuasan kerja untuk pegawai karena dengan kondisi pekerjaan yang baik akan memberikan kepuasan kerja yang baik pula bagi setiap pegawai, namun sebaliknya jika kondisi pekerjaan kurang layak maka para pegawai tidak akan merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Hubungan Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Insentif merupakan suatu usaha dari perusahaan dalam memberikan daya perangsang kepada pegawai dalam tugas yang diberikan kepadanya. Pemberian insentif oleh perusahaan dianggap dapat mempengaruhi prestasi pegawai. Pengaruh itu khususnya mendorong untuk dapat bekerja dengan tekun dan sebaik mungkin. Maka dengan demikian pemberian insentif selalu berkaitan dengan prestasi kerja pegawai. Hanggraeni (2012, hal. 153)

menyatakan “Insentif diartikan sebagai salah satu bentuk kompensasi perusahaan kepada pekerjanya didasarkan pada kinerja yang ditunjukkannya. Semakin baik kinerja yang ditampilkan pekerja semakin banyak insentif yang akan diterimanya.” Menurut hasil penelitian terdahulu Dori Alza (2013) menyatakan “bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kepuasan kerja.”

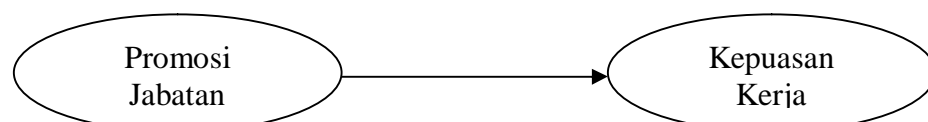


Gambar 2.1  
Hubungan Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

## 2. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Promosi memberikan suatu peranan penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan oleh pegawai, karena promosi merupakan adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan seorang pegawai untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Siagian (2011, hal. 169) menyatakan : “Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.”

Menurut hasil penelitian yang terdahulu Dori Alza (2013) menyatakan “bahwa ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja.”





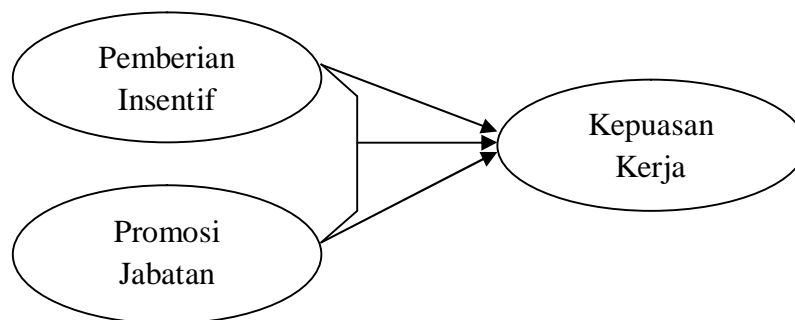
Gambar 2.2  
Hubungan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

### 3. Hubungan Pemberian Insentif dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai baik secara langsung mempengaruhi pada tingkat emosional dan tingkah laku dalam bekerja yang dapat berupa kinerja, disiplin dan moral kerja.

Menurut hasil penelitian yang terdahulu Dori Alza (2013) menyatakan “bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja.”

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa adanya pengaruh pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2.3  
Paradigma Penelitian

### C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kanwil DJKN Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai ;pada Kanwil DJKN Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerjapegawai pada Kanwil DJKN Sumatera Utara

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Berdasarkan dengan masalah yang diteliti, tempat dan waktu dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka dengan itu pendekatan dalam penelitian ini yaitu studi kasus dengan sifat penelitian adalah kuantitatif, sedangkan jenis penelitian adalah penelitian *survey*.

#### **B. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional memiliki tujuan untuk melihat sejauh mana variabel dalam suatu faktor berkaitan dengan variabel faktor yang lainnya. Dari skripsi ini dapat diambil defenisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

1. Insentif sebagai variabel bebas ( $X_1$ ) merupakan suatu bentuk pembayaran langsung yang berdasarkan atas kinerja dan *gain sharing* yang juga saling berkaitan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian perolehan keuntungan bagi pegawai dikarenakan peningkatan produktivitas. Indikator insentif dikembangkan berdasarkan pendapat dari A. Fikrie Jahrie dan S. Hariyoto (2010, hal. 116) seperti berikut ini:
  - a. Dapat memenuhi kebutuhan fisik.
  - b. Dapat menimbulkan semangat kerja.
  - c. Dapat mengikat pegawai.
  - d. Bersifat adil dan layak.
  - e. Berpijak pada peraturan.
2. Promosi jabatan sebagai variabel bebas ( $X_2$ ) merupakan persepsi dari pegawai atas suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lainnya, dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dengan

wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai pada waktu sebelumnya yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaannya.

Berikut mengenai indikator promosi jabatan diambil dari pendapat Hasibuan (2012, hal. 125-127) yaitu:

- a. Kejujuran
- b. Disiplin
- c. Prestasi Kerja
- d. Pendidikan.
- e. Kecakapan
- f. Loyalitas
- g. Komunikatif.
- h. Kerjasama

3. Kepuasan kerjavariabel terikat (Y) merupakan suatu motivasi yang timbul dari dalam diri pegawai untuk melakukan kerja dengan ikhlas dan penuh gairah.

Kepuasan kerja menurut Rivai (2008, hal. 479) diukur melalui:

- a. Isi pekerjaan.
- b. Supervisi.
- c. Organisasi dan manajemen.
- d. Kesempatan untuk maju.
- e. Gaji dan keuntungan.
- f. Rekan kerja.
- g. Kondisi pekerjaan.

### **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat Penelitian : Kanwil DJKN (Direktorat Jenderal Kekayaan Negara) Sumatera Utara

Alamat Penelitian : Jalan Pangeran Diponegoro No.30 A Medan

Waktu Penelitian : Direncanakan Desember 2016 sampai dengan April 2017

Tabel 3-1  
Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																			
		Desember 2016				Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017				April 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Awal	■	■																		
3	Bimbingan Penyusunan Proposal		■	■	■																
4	Seminar Proposal Manajemen					■	■	■	■												
5	Pengumpulan Data							■	■	■	■	■	■								
6	Pengolahan Data									■	■	■	■								
7	Menyusun Laporan Penelitian													■	■	■	■				
8	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																				■

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut Sumarsono (2009, hal. 49) : “Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kanwil DJKN (Direktorat Jenderal Kekayaan Negara) Sumatera Utara yang berjumlah 30 orang.

##### 2. Sampel

Menurut Sumarsono (2009, hal. 50) : “ Sampel adalah suatu himpunan yang merupakan bagian-bagian dari unit populasi”. Dalam hal ini, peneliti melakukan tehnik pengambilan sampel karena jumlah populasi dijadikan jumlah dari sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan pernyataan di atas penulis mengambil sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu berjumlah 30 orang.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan (*Questioner*), adalah suatu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk angket yang diperuntukkan kepada para pegawai di objek penelitian yaitu Kanwil DJKN (Direktorat Jenderal Kekayaan Negara) Sumatera Utara dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *Checklist*.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1) (\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012 hal. 182)

Dimana:

N = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_1$  = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_1$  = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_1^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_1^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_1)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_1)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_1 y_1$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah melihat dari nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2012, hal. 45), Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dapat dilihat dari *sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig (2 tailed)*  $\leq 0,05$ , maka butir instrumen dinyatakan valid, jika nilai *Sig (2 tailed)*  $\geq 0,05$ , maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid

Pengujian validitas tiap instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak valid dengan membandingkan  $r_{hitung}$  terhadap  $r_{tabel} = 0,361$  (lihat tabel r), dimana  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ .

Berdasarkan hasil pengujian validitas, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.2  
Hasil pengujian Validitas Pemberian Insentif ( $X_1$ )

No	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Pertanyaan butir 1	0,6350	0,361	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,4952		Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,6559		Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,4642		Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,4715		Valid
6	Pertanyaan butir 6	0,4368		Valid
7	Pertanyaan butir 7	0,4752		Valid
8	Pertanyaan butir 8	0,4186		Valid
9	Pertanyaan butir 9	0,4446		Valid
10	Pertanyaan butir 10	0,4140		Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16

Tabel 3.3  
Hasil Pengujian Validitas Promosi Jabatan ( $X_2$ )

No	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Hasil Uji
1	Pertanyaan butir 1	0,3785	0,361	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,5362		Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,4727		Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,5693		Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,3796		Valid
6	Pertanyaan butir 6	0,5220		Valid
7	Pertanyaan butir 7	0,4300		Valid
8	Pertanyaan butir 8	0,4651		Valid
9	Pertanyaan butir 9	0,3918		Valid
10	Pertanyaan butir 10	0,4769		Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16

Tabel 3.4  
Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Hasil Uji
1	Pertanyaan butir 1	0,5254	0,361	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,4841		Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,5204		Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,5274		Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,4398		Valid
6	Pertanyaan butir 6	0,4582		Valid
7	Pertanyaan butir 7	0,5486		Valid
8	Pertanyaan butir 8	0,4881		Valid
9	Pertanyaan butir 9	0,6713		Valid
10	Pertanyaan butir 10	0,4770		Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16



2. Studi dokumen yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu berupa struktur organisasi, sejarah perusahaan dan uraian tugas setiap bagian yang ada di perusahaan.
3. Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Imam Ghozali (2012, hal. 47) dikatakan reliabel bila hasil *Alpha* > 0,6, dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Dengan keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma 1^2$  = Varians Total

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $Alpha \geq 0,60$  maka reliabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas  $Alpha \leq 0,60$  maka reliabilitas kurang baik.

Tabel 3.5  
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Pemberian Insentif (X1)	0,704	Reliabel
Promosi Jabatan (X2)	0,678	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,747	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas penulis dapat menjelaskan bahwa hampir semua instrumen angket yang penulis sebarakan kepada seluruh responden memiliki nilai *Cronbach Alpha* keseluruhannya lebih besar dari kriteria yang dimaksud 0,60, maka hampir semua angket yang telah disebar oleh penulis kepada para responden adalah reliabel.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angkadan kemudian menarik suatu kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan menggunakan rumus dibawah ini.

1. Untuk dapat mengetahui ada atau tidak pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja dan ada atau tidak pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja digunakan korelasi sederhana (*product moment*) dengan rumus.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1) (\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal.182)

Keterangan

$r_{xy}$  = Besarnya korelasi antara kedua variable x dan y

$n$  = Jumlah Sampel

$x_1$  = Insentif

$x_2$  = Promosi jabatan

$y_1$  = Kepuasan Kerja

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = variabel terikat  
 a = konstanta  
 b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel  
 X<sub>1</sub> = variabel bebas  
 X<sub>2</sub> = variabel bebas

3. Untuk dapat mengetahui signifikan atau tidak pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sudjana, 2011 hal. 377)

Keterangan

t = nilai t<sub>hitung</sub>

r<sub>xy</sub> = korelasixy yang ditentukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a. Ho : β=0, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Ho : β≠0, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat adanya pengaruh signifikan antara variabel X dan Y.
- b. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka terdapat tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel X dan Y.
3. Untuk menguji hipotesis 3 digunakan korelasi ganda:

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r^2 yx_1 + r^2 yx_2 - r^2 yx_1 + 2r_{yx1} \cdot r_{yx2} \cdot r_{x1x2}}{1 - r^2 x1x2}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 190)

Dimana

$R_{yx1x2}$  = Korelasi antara variabel insentif dan promosi jabatan secara bersama-sama dengan variabel kepuasan kerja

$r_{yx1}$  = Korelasi *product moment* antara insentif dengan kepuasan kerja

$r_{yx2}$  = Korelasi *product moment* antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja

$r_{x1x2}$  = Korelasi *product moment* antara insentif dengan kepuasan kerja

4. Uji F dengan rumus:

$$F_h = \sqrt{\frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}}$$

(Sugiyono, 2008 hal. 190)

Dimana

$F_h$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

$R^2$  = Koefisien Korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah sampel

Dalam hal ini  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sedangkan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 5. Koefisien determinasi (D)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat:

$$D = r^2 \times 100\%$$

(Sudjana, 2011, hal. 370)

Keterangan:

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel  $X_1$ , 10 pertanyaan untuk variabel  $X_2$  dan 10 pertanyaan untuk variabel  $Y$ . Variabel  $X_1$  adalah pemberian insentif, variabel  $X_2$  adalah promosi jabatan dan untuk variabel  $Y$  adalah kepuasan kerja. Kuesioner disebarakan sebanyak 30 eksemplar. Dengan demikian peneliti hanya menginput dan mengolah data sebanyak 30 eksemplar saja. Berikut ini disajikan karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan Skala Likert.

##### a. Berdasarkan Usia

Berikut adalah tabel jumlah responden penulis berdasarkan usia:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
25-30 Tahun	15	50,0%
31-40 Tahun	7	23,3%
>41 Tahun	8	26,7%
Total	30	100,0

Sumber : Data Diolah, 2017

Dari tabel diatas diketahui bahwa usia terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah berusia 25-30 tahun dengan besaran nilai 50,0% atau 15

orang dan lebih dari 41 tahun dengan besaran nilai 26,7% atau 8 orang, selanjutnya berusia 31-40 tahun dengan besaran nilai 23,3% atau 7 orang.

#### b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah tabel jumlah responden penulis berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Laki – laki	18	60,0%
Perempuan	12	40,0%
Total	30	100%

Sumber : Data Diolah, 2017

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah responden yang berjenis kelamin laki – laki dengan besaran nilai 60,0% atau 18 orang. Sedangkan untuk responden perempuan dengan besaran nilai 40,0% atau 12 orang.

#### c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan adalah tabel jumlah responden penulis berdasarkan pendidikan terakhir.

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SMA	12	40,0%
DIPLOMA	8	26,7%
S1	10	33,3%
Total	30	100%

Sumber : Data Diolah, 2017

Dari tabel di atas diketahui bahwasannya responden berdasarkan pendidikan terakhir yang terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah responden berpendidikan SMA adalah dengan besaran nilai 40,0% atau 12 orang, berpendidikan S1 adalah dengan besaran nilai 33,3% atau 10 orang, dan berpendidikan DIPLOMA adalah dengan besaran nilai 26,7% atau 8 orang.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Responden untuk kategori pertanyaan pemberian insentif adalah pegawai tetap pada Kantor wilayah direktorat jenderal kekayaan negara sumatera utara sebanyak 30 orang. Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel Pemberian Insentif, yaitu :

**Tabel 4.4**  
**Skor Angket untuk variabel X<sub>1</sub> (Pemberian Insentif)**

Alternatif Jawaban												
No. Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Insentif yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya sendiri.	12	40,00	17	56,67	1	3,33	0	0	0	0	30	100
Insentif yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya	9	30,00	15	50,00	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Insentif yang diterima dapat membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja	11	36,67	7	23,33	12	40,00	0	0	0	0	30	100
Insentif yang diterima dapat meningkatkan kinerja saya.	8	26,67	15	50,00	7	23,33	0	0	0	0	30	100
Insentif yang diberikan membuat saya merasa betah bekerja diperusahaan	9	30,00	15	50,00	6	20,00	0	0	0	0	30	100



Insentif yang diberikan menambah kesetiaan saya kepada perusahaan.	12	40,00	10	33,33	8	26,67	0	0	0	0	30	100
Insentif yang diterima menggunakan prinsip keadilan	11	36,67	13	43,33	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Insentif yang diterima sangat layak untuk memenuhi kebutuhan hidup	6	20,00	18	60,00	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan peraturan yang ada diperusahaan	7	23,33	13	43,33	10	33,33	0	0	0	0	30	100
Insentif yang diterima sesuai dengan kinerja saya.	9	30,00	16	53,33	5	16,67	0	0	0	0	30	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang Insentif yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya sendiri, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,67%.
- b. Jawaban responden tentang Insentif yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,00%.
- c. Jawaban responden tentang Insentif yang diterima dapat membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja, mayoritas responden menjawab netral sebesar 40,00%
- d. Jawaban responden tentang Insentif yang diterima dapat meningkatkan kinerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,00%

- e. Jawaban responden tentang Insentif yang diberikan membuat saya merasa betah bekerja diperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,00%.
- f. Jawaban responden tentang Insentif yang diberikan menambah kesetiaan saya kepada perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,00%.
- g. Jawaban responden tentang Insentif yang diterima menggunakan prinsip keadilan.
- h. Jawaban responden tentang Insentif yang diterima sangat layak untuk memenuhi kebutuhan hidup, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,00%.
- i. Jawaban responden tentang Insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan peraturan yang ada diperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,33%.
- j. Jawaban responden tentang Insentif yang diterima sesuai dengan kinerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,33%.

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel Pemberian insentif Jabatan, yaitu :

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket untuk variabel X<sub>1</sub> (Pemberian insentif Jabatan)**

No.	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Dalam bekerja saya memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan atasan	8	26,67	14	46,67	8	26,67	0	0	0	0	30	100

Saya selalu ikut berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan perusahaan	7	23,33	15	50,00	8	26,67	0	0	0	0	30	100
Hasil kerja yang baik menghasilkan adanya pemberian insentif jabatan pada pegawai	7	23,33	13	43,33	10	33,33	0	0	0	0	30	100
Menurut saya, pegawai yang kreatif dalam pekerjaannya menjadi prioritas pertama instansi dalam memberikan kesempatan pemberian insentif jabatan	13	43,33	9	30,00	8	26,67	0	0	0	0	30	100
Perusahaan telah melaksanakan pemberian insentif jabatan dengan memperhatikan tingkat pendidikan	14	46,67	15	50,00	1	3,33	0	0	0	0	30	100
Menurut saya, perusahaan sudah menetapkan pengalaman sebagai syarat dalam pemberian insentif jabatan	7	23,33	17	56,67	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Loyalitas yang saya tunjukkan membuat saya dipemberikan insentifkan	7	23,33	21	70,00	2	6,67	0	0	0	0	30	100
Saya mampu menerima informasi dari atasan maupun dari bawahan dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi	10	33,33	14	46,67	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Saya dipemberikan insentifkan karena mampu bekerjasama dengan rekan kerja yang lain	9	30,00	10	33,33	11	36,67	0	0	0	0	30	100
Saya dipemberikan insentifkan karena kinerja tim kerja saya selalu solid.	10	33,33	12	40,00	8	26,67	0	0	0	0	30	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang Dalam bekerja saya memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,67%.
- b. Jawaban responden tentang Saya selalu ikut berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,00%.
- c. Jawaban responden tentang hasil kerja yang baik menghasilkan adanya pemberian insentif jabatan pada pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,33%.
- d. Jawaban responden tentang Menurut saya, pegawai yang kreatif dalam pekerjaannya menjadi prioritas pertama instansi dalam memberikan kesempatan pemberian insentif jabatan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,33%
- e. Jawaban responden tentang Perusahaan telah melaksanakan pemberian insentif jabatan dengan memperhatikan tingkat pendidikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,00%.
- f. Jawaban responden tentang saya selalu Menurut saya, perusahaan sudah menetapkan pengalaman sebagai syarat dalam pemberian insentif jabatan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,67%.

- g. Jawaban responden tentang Loyalitas yang saya tunjukkan membuat saya dipemberian insentifkan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70,00.
- h. Jawaban responden tentang Saya mampu menerima informasi dari atasan maupun dari bawahan dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,67%.
- i. Jawaban responden tentang Saya dipemberian insentifkan karena mampu bekerjasama dengan rekan kerja yang lain, mayoritas responden menjawab netral sebesar 36,67%.
- j. Jawaban responden tentang saya dipemberian insentifkan karena kinerja tim kerja saya selalu solid., mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,00%.

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket untuk variabel Y (Kepuasan kerja)**

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya puas dengan ruang lingkup kerja yang diberikan kepada saya.	15	50,00	14	46,67	1	3,33	0	0	0	0	30	100
Saya puas dengan besarnya tanggungjawab yang diberikan kepada saya atas pekerjaan saya.	11	36,67	12	40,00	7	23,33	0	0	0	0	30	100
Saya puas dengan bentuk pengawasan yang ditunjukkan atasan saya kepada pekerjaan karyawan.	8	26,67	17	56,67	5	16,67	0	0	0	0	30	100
Organisasi/perusahaan sangat memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya.	8	26,67	15	50,00	7	23,33	0	0	0	0	30	100
Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi setiap karyawan	9	30,00	18	60,00	3	10,00	0	0	0	0	30	100

untuk dapat naik jabatan.												
Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	13	43,33	13	43,33	4	13,33	0	0	0	0	30	100
Saya merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.	11	36,67	15	50,00	4	13,33	0	0	0	0	30	100
Rekan kerja saya sangat mendukung pekerjaan saya.	12	40,00	10	33,33	8	26,67	0	0	0	0	30	100
Kondisi ruang kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja.	12	40,00	12	40,00	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Fasilitas-fasilitas kantor yang disediakan perusahaan menunjang aktifitas kerja/pekerjaan	8	26,67	13	43,33	9	30,00	0	0	0	0	30	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

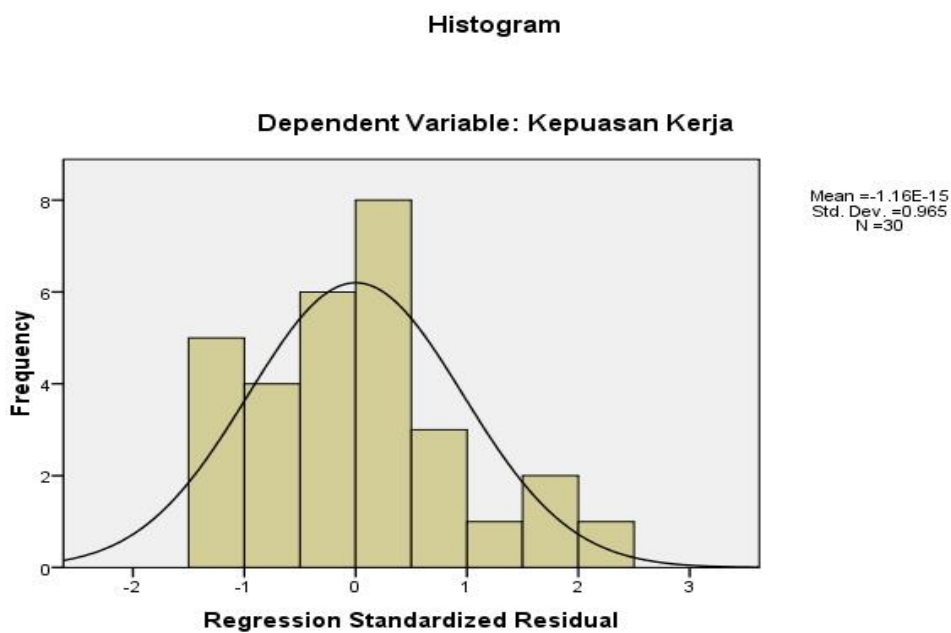
- a. Jawaban responden tentang Saya puas dengan ruang lingkup kerja yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50,00%.
- b. Jawaban responden tentang Saya puas dengan besarnya tanggungjawab yang diberikan kepada saya atas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,00%.
- c. Jawaban responden tentang Saya puas dengan bentuk pengawasan yang ditunjukkan atasan saya kepada pekerjaan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,67%.
- d. Jawaban responden tentang Organisasi/perusahaan sangat memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,00%.
- e. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi setiap karyawan untuk dapat naik jabatan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,00%.
- f. Jawaban responden tentang Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 43,33%.
- g. Jawaban responden tentang Saya merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,00%.

8. Jawaban responden tentang Rekan kerja saya sangat mendukung pekerjaan saya., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,00%.
9. Jawaban responden tentang Kondisi ruang kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,00%.
10. Jawaban responden tentang Fasilitas-fasilitas dikantor yang disediakan perusahaan menunjang aktifitas kerja/pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,33%.

### 3. Pengujian Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan histogram dan pendekatan grafik.

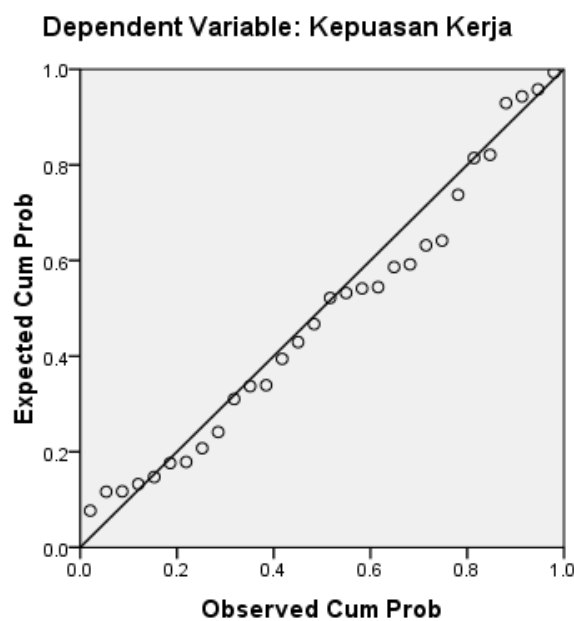


Gambar 4.1. Uji Normalitas Data

### b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

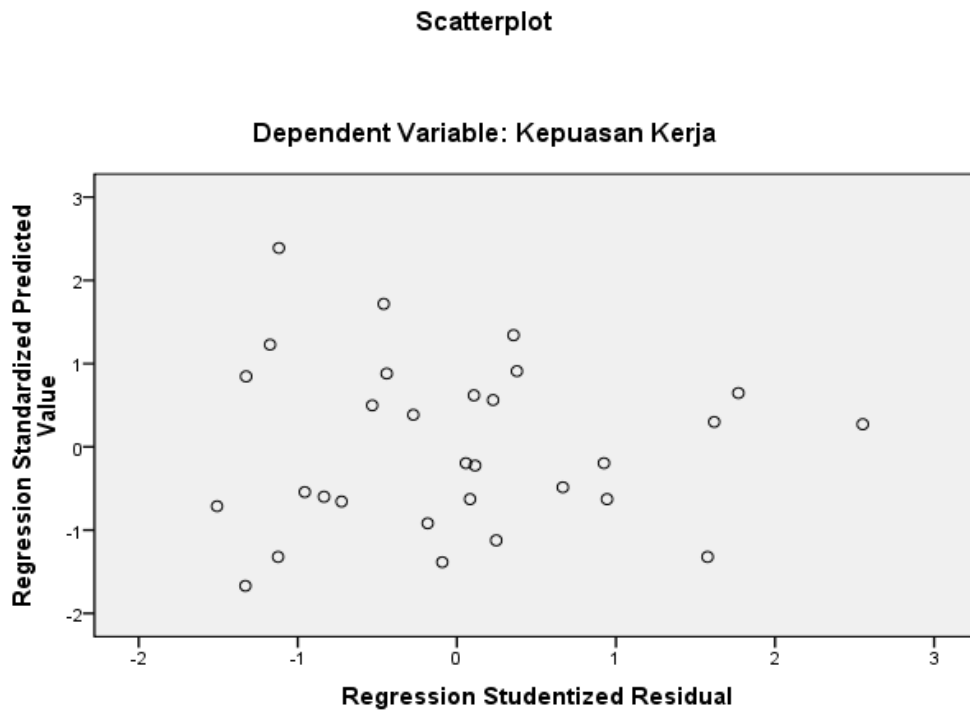


Gambar 4.2. Uji Multikolinieritas

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.





Gambar 4.3. Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik Histogram di atas diketahui bahwa titik-titik yang dihasilkan membentuk suatu pola grafik tertentu, sebaran data membentuk suatu grafik yang memiliki titik berpencaran. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastis.

#### 4. Pengujian Regresi Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian insentif ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) dapat diketahui seperti tabel berikut ini :

Tabel 4.7  
Hasil Output Regresi dan Uji t Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.641	3.111		3.420	.002	4.257	17.025					
Pemberian insentif	.760	.071	.918	10.650	.000	.613	.906	.897	.899	.890	.940	1.064
Promosi jabatan	.068	.067	.087	11.012	.321	.205	.070	.138	.191	.085	.940	1.064

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Hubungan positif antara pemberian insentif ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) ini juga dapat dilihat dari besarnya intersep yang diperoleh dari hasil perhitungan yang digunakan alat bantu SPSS 16.0 besarnya konstanta  $\alpha = 10,641$  dan  $bx_1 = 0,760$  dan  $bx_2 = 0,068$ . Dari besarnya nilai  $\alpha$  dan  $bx_1$  tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 10,641 + 0,760 X_1 + 0,068 X_2$$

Dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai  $\alpha$  atau konstan sebesar 10,641 yang artinya apabila pemberian insentif dan promosi jabatan tidak ada maka kepuasan kerja sebesar 10,641 satuan.

Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa bilamana pemberian insentif ( $X_1$ ) meningkat 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 0,760 dari setiap tingkatan 1 satuan pemberian insentif.

Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa bilamana promosi jabatan ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 0,068 dari setiap tingkatan 1 satuan promosi jabatan.

## 5. Pengujian Hipotesis (Uji t)

### a. Uji t ( $X_1$ dan $Y$ )

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Berdasarkan Tabel 4.7 juga diketahui harga  $t_{hitung}$  variabel pemberian insentif sebesar 10,650. Harga  $t_{hitung}$  tersebut selanjutnya  $t_{tabel}$  dengan jumlah  $n = 30$  berdasarkan tingkat kesalahan  $\alpha$  0,05 dan  $dk = n - 2$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,042. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa  $10,650 > 2,042$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka variabel pemberian insentif memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan variabel kepuasan kerja.

### b. Uji t ( $X_2$ dan $Y$ )

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Berdasarkan Tabel 4.7 juga diketahui harga  $t_{hitung}$  variabel promosi jabatan sebesar 11,012. Harga  $t_{hitung}$  tersebut selanjutnya  $t_{tabel}$  dengan jumlah  $n = 30$  berdasarkan tingkat kesalahan  $\alpha$  0,05 dan  $dk = n - 2$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,042. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa  $11,012 > 2,042$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka variabel promosi jabatan memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan variabel kepuasan kerja.

## 6. Pengujian Hipotesis (Uji F)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) secara serentak perlu dilakukan pengujian nilai F hitung yang dapat dilihat pada tabel Anova berikut :

Tabel 4.8  
Hasil Output Uji F Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.878	2	82.439	58.083	.000 <sup>a</sup>
	Residual	38.322	27	1.419		
	Total	203.200	29			

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Pemberian Insentif

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui harga  $F_{hitung} = 58,083$ . Harga  $F_{hitung}$  tersebut selanjutnya dibandingkan  $F_{tabel}$  dengan jumlah  $n = 30$  berdasarkan tingkat kesalahan  $\alpha 0,05$  diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,35. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa  $58,083 > 3,35$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka variabel pemberian insentif dan promosi jabatan secara simultan memiliki hubungan yang nyata (signifikan) atau berpengaruh positif dengan variabel kepuasan kerja.

## 7. Pengujian Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis adanya hubungan variabel pemberian insentif ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ) terhadap variabel Y kepuasan kerja dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS 16.0 seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.9  
Hasil Output Determinasi  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.901 <sup>a</sup>	.811	.797	1.19136	.811	58.083	2	27	.000	1.783

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Pemberian Insentif

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Terdapat hubungan positif antara pemberian insentif ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja (Y) yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi  $r_{hitung} = 0,901$ . Besarnya  $r_{X_1, X_2Y}$  menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  dengan variabel terikat Y, menurut klasifikasi tingkat hubungan maka hubungan antara pemberian insentif ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja (Y) memiliki tingkat kekuatan yang kuat.

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,811 atau 81,1 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti sedangkan sisanya sebesar 18,9 % merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, semangat kerja, kinerja karyawan dan sebagainya.

## B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (pemberian insentif dan promosi jabatan) berpengaruh terhadap Y (kepuasan kerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja**

Terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kanwil DJKN (Direktorat Jenderal Kekayaan Negara) Sumatera Utara. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan probabilitas yang signifikan yaitu lebih kecil dari 0,05 dimana hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan J.F.X Susanto Soekiman (2012) menemukan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

### **2. Pengaruh Promosi jabatan terhadap Kepuasan kerja**

Terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kanwil DJKN (Direktorat Jenderal Kekayaan Negara) Sumatera Utara. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan probabilitas yang signifikan yaitu lebih kecil dari 0,05. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan J.F.X Susanto Soekiman (2012) menyatakan ada pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja.

### **3. Pengaruh Pemberian Insentif dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan uji Simultan diketahui bahwa pengaruh pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,811 atau 81,1 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti sedangkan sisanya sebesar 18,9 % merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, semangat kerja, kinerja karyawan dan sebagainya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Setelah menganalisa data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kanwil DJKN (Direktorat Jenderal Kekayaan Negara) Sumatera Utara, hal ini diketahui berdasarkan uji t dimana diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,650 > 2,042$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya variabel pemberian insentif memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel kepuasan kerja.
2. Ada pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Kanwil DJKN (Direktorat Jenderal Kekayaan Negara) Sumatera Utara, hal ini diketahui berdasarkan uji t dimana diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,012 > 2,042$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya variabel promosi jabatan memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel kepuasan kerja.
3. Ada pengaruh pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada Kanwil DJKN (Direktorat Jenderal Kekayaan Negara) Sumatera Utara, hal ini diketahui berdasarkan uji F dimana diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $58,083 > 3,35$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya variabel pemberian insentif dan promosi jabatan secara simultan memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel kepuasan kerja.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis, pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka pemberian insentif di perusahaan hendaknya dapat dimaksimalkan atau bahkan lebih ditingkatkan terus penerapannya agar kepuasan kerja dapat ditingkatkan lagi.
2. Mengingat promosi jabatan juga sangat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hendaknya perusahaan menjadikan promosi jabatan sebagai masukan untuk perbaikan manajemen sehingga kepuasan kerja terus mengalami peningkatan.
3. Mengingat masih ada faktor lain selain pemberian insentif dan promosi jabatan yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka perlu kiranya dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan pada bab sebelumnya dengan menggunakan spss, maka selanjutnya pada bab ini penulis memberikan kesimpulan berdasarkan pada bab sebelumnya. Adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh variabel  $X_1$  (pemberian insentif) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) pegawai pada Kanwil DJKN Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh variabel  $X_2$  (promosi jabatan) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) pegawai pada Kanwil DJKN Sumatera Utara
3. Ada pengaruh variabel  $X_1$  (pemberian insentif) dan variabel  $X_1$  (promosi jabatan) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) pegawai pada Kanwil DJKN Sumatera Utara.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kanwil DJKN Sumatera Utara, hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif dan promosi jabatan adalah sesuatu yang sangat penting untuk menunjang kepuasan kerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan :

1. Perusahaan sebaiknya mempertahankan dan terus menjaga serta memperhatikan pemberian insentif yang telah dilaksanakan maupun yang diberikan, karena dari hasil yang dicapai memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.

2. Diharapkan pada seluruh pegawai agar menyerap semua masukan yang diberikan oleh pimpinan pada Kanwil DJKN Sumatera Utara agar tercipta komitmen dalam diri untuk menghasilkan kepuasan kerja yang terbaik bagi perusahaan.
3. Diharapkan kepada seluruh pimpinan pada Kanwil DJKN Sumatera Utara dapat menjalin komunikasi yang baik agar tercipta atmosfir kerja yang baik sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang baik.
4. Dukungan dari pimpinan sangat mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Dukungan yang lebih yang diberikan oleh para atasan dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan pegawai diberi tanggungjawab lebih sehingga pegawai dapat memaksimalkan kemampuannya untuk bekerja lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Wahyudi (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Grafindo Media Pratama.
- Dewi Hanggreani, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Haderi Nawani (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Harianja. Marihot Tua Effendi (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasi dan Peningkatan Produktifitas Karyawan*. Jakarta: PT GRafindo.
- Hasibuan, Melayu SP (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- I Wayan Oky Setiawan dan Ni Ketut Sariyathi (2013). “*Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja pada Parigata Resort And Spa Sanur-Bali*” Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesi
- Imam Ghozali (2005). *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: BP. Universitas Dipnegoro.
- Jahrie, A.Fikri, S. Haryoto,(2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua,Asosiasi Institut Manajemen Indonesia.
- Manullang, M (2004). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalih Indonesia.
- Rivai, Veithzal (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robert L. Marhis, Jhon H. Jackson (2002). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_ (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Sastrohadiwirjo, Siswanto B (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Pertama. Jakarta Bumi Aksara
- Siagian, Sondang, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilanbelas. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sudjana, D (2001). *Metode dan Teknik Pembelajaran Partisipatif*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono Sonny. (2009). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sunyoto Danang, (2012). *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Jakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service) PT Buku Seru.
- Wibowo, (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Mustika Rahayu  
Tempat, Tanggal Lahi : Bagan Batu Riau 07 Maret 1995  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat : Jl Karya Setia  
No. Telpon : 0821 6711 1379  
Email : [mustikarahayu07@yahoo.com](mailto:mustikarahayu07@yahoo.com)

### PENDIDIKAN FORMAL

1. SD Negeri Srikayangan : Tahun 2006
2. SMP Swasta RA. Kartini Tebing Tinggi : Tahun 2009
3. SMA Swasta RA. Kartini Tebing Tinggi : Tahun 2013
4. S1 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara : Tahun 2017

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, Agustus 2017

Mustika rahayu