

## PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK BUKOPIN CABANG S. PARMAN JAKARTA

Anik Herminingsih dan Assyifa Halimatussa'diyah

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana

anik\_herminingsih@mercubuana.ac.id, assyifasifa3@gmail.com

**Abstrak.** Pemberian insentif terhadap karyawan adalah sebagai pendorong yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih bekerja secara efektif dan menghasilkan prestasi yang baik. Insentif terkait erat dengan produktivitas kerja, motivasi dan prestasi. Insentif diberikan karena adanya produktivitas kerja dan diberikan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh insentif, motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian statistik induktif ini menggunakan desain kuantitatif analisis regresi linier berganda yang kemudian pengolahan datanya diproses dengan program SPSS 23. Jumlah sampel yang menjadi responden sebanyak 51 karyawan dan instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert terdiri dari 53 pernyataan yang disusun berdasarkan indikator dan dimensi yang mendukung masing-masing variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan prestasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta.

**Kata Kunci:** Insentif, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja

**Abstract.** Providing incentives to employees is a motivator that can motivate employees to work more effectively and produce good performance. Incentives are closely related to work productivity, motivation and achievement. Incentives are given because of work productivity and are given to further increase employee productivity. This study aims to examine and analyze the effect of incentives, work motivation and work performance on job satisfaction of employees of Bank Bukopin, S. Parman Branch, Jakarta. This type of research is inductive statistical research using quantitative design of multiple linear regression analysis and then the data processing is processed with the SPSS 23 program. The total sample of respondents is 51 employees and the research instrument used is a closed questionnaire with a Likert scale consisting of 53 statements arranged based on indicators and dimensions that support each research variable. The results showed that incentives and job performance did not significantly influence job satisfaction, while work motivation simultaneously had a significant effect on employee job satisfaction of Bank Bukopin Branch S. Parman Jakarta.

**Keywords:** Incentives, Work Motivation, Job Performance and Job Satisfaction

### PENDAHULUAN

**Latar Belakang.** Di era globalisasi, semakin banyak dan ketatnya persaingan bisnis antar suatu perusahaan yang bergerak di bidang yang sama, banyak perusahaan membentuk strategi untuk menjadi yang terdepan dan berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik agar perusahaan tetap bertahan dan memenangkan persaingan bisnis di Indonesia. Untuk itu setiap perusahaan harus berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan pelanggan dengan strategi yang dipersiapkan dan perencanaan yang matang serta terkonsep agar strategi bisa berjalan secara maksimal dan mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya adalah Bank Bukopin. Program insentif dirancang

untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja. (Wibowo, 2016). Apabila karyawan merasa puas dengan adanya motivasi dan pemberian insentif, maka akan membaik prestasi kerja yang karyawan lakukan. Insentif pada dasarnya merupakan pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi setiap karyawan yang berbeda.

Motivasi yang ada pada setiap karyawan di perusahaan tidaklah sama, berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain dan bergantung pada sejauh mana atasan mengarahkannya. Untuk itu, diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi bagi karyawan. Motivasi kerja (Mangkunegara 2015) didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Berdasarkan kondisi tersebut tentunya diperlukan orang-orang yang mampu bekerja dengan baik di dalam bidangnya masing-masing sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Di dalam kegiatannya sendiri diperlukan komunikasi yang efektif antara karyawan dengan atasan agar mampu menjalankan perusahaan dengan baik.

Prestasi kerja karyawan tergantung pada kemampuan dan semangat kerjanya. Pengaruh semangat terhadap hasil kerja tergantung kepada tingkat kemampuannya. Di sini motivasi dan kemampuan karyawan yang tinggi merupakan ciri individu yang efektif dalam memberikan sumbangan pada perusahaan. Adanya motivasi dan kemampuan yang tinggi pada seorang karyawan yang dikembangkan dengan tepat, akan memberikan prestasi kerja yang memuaskan. Tidak hanya prestasi kerja karyawan yang meningkat tetapi terkadang karyawan juga mengalami kemunduran dalam bekerja, dan pada saat tersebut atasan tidak seharusnya bersikap menekan karyawan melainkan menggunakan cara persuasif, yaitu berbicara dari hati ke hati agar karyawannya mau mengemukakan alasan mengapa hasil kerjanya mengalami kemunduran. Sebab tidak banyak pihak manajemen di Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta yang melakukan hal tersebut sehingga komunikasi dari karyawan kepada atasan sering mengalami hambatan dan ini jelas akan memengaruhi motivasi kerja karyawan terutama saat prestasi kerjanya menurun.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya dan perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Penilaian terhadap kepuasan kerja karyawan sangat penting dilakukan untuk menjaga, mempertahankan, dan meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan. Untuk itu sangat penting untuk perusahaan memberikan faktor pendorong atau motivasi kerja kepada karyawannya, sehingga apa yang di inginkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Adanya insentif, motivasi kerja dan prestasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka diharapkan karyawan tersebut bisa bekerja lebih baik dan dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Pemberian penghargaan berupa sejumlah uang atas dasar prestasi kerja yang tinggi mengandung arti ada rasa pengakuan dari perusahaan atas prestasi kerja karyawan dan kontribusinya terhadap perusahaan. Oleh karena itu Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Berkaitan dengan hal tersebut penulis akan menganalisis lebih jauh bagaimana pengaruh insentif, motivasi kerja, prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta. Insentif, motivasi kerja dan prestasi kerja sangat penting diperlukan bagi karyawan. Apabila karyawan tidak mempunyai motivasi yang tinggi pasti tidak akan mempunyai tujuan untuk bisa mencapai prestasi kerja yang maksimal. Begitu juga apabila karyawan tidak mempunyai rasa puas terhadap pekerjaan yang dimiliki juga akan mengakibatkan rasa malas, tidak

punya semangat untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Sehingga produktivitas yang dihasilkan karyawan juga akan menurun.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah adalah: 1) Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta? 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta? 3) Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta?.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk menganalisis dan mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Bukopin. 2) Untuk menganalisis dan mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Bukopin. 3) Untuk menganalisis dan mengetahui apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Bukopin.

## KAJIAN TEORI

**Insentif.** Menurut Kadarisman (2016), insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gainsharing yang dengan kinerja dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Kedua bentuk di atas pada umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi oleh perusahaan/organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis. Insentif menurut Rivai (2005) maupun Hariandja (2002) mengemukakan hal yang sama, yaitu insentif diartikan sebagai bentuk bayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. (dalam, Kadarisman, 2016).

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui insentif. Menurut Kadarisman (2016) pada dasarnya dimensi insentif yang umum diberikan yaitu: 1) Insentif Individu atau insentif yang diterimakan kepada pegawai sebagai individu. 2) Insentif kelompok, atau insentif yang diterimakan kepada pegawai sebagai kelompok. Secara umum dikenal adanya empat jenis insentif kelompok. Menurut Simamora dalam Kadarisman (2016), Tujuan insentif adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program-program insentif membayar individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkannya. Sedangkan menurut Rivai (2005) dalam Kadarisman (2016), Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, yaitu produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

**Motivasi Kerja.** Motivasi menurut Robbins dan Judge (2016) adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi didefinisikan oleh Stanford dalam Mangkunegara (2015), "*motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*" (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu)". (dalam, Mangkunegara, 2015). Motivasi kerja adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Menurut McCormick dalam Mangkunegara (2015), "motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja".

Dimensi atau indikator motivasi kerja menurut teori hierarki kebutuhan Maslow dalam Mangkunegara (2015) adalah sebagai berikut: 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu

kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai orang lain. 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

**Prestasi Kerja.** Prestasi kerja menurut Hanggraeni (2012) adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2015) prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hanggraeni (2012) elemen-elemen penting yang menjadi dasar dari pokok sistem penilaian kerja adalah: 1) Penentuan standar kerja (*performance standard*), Standard kinerja didefinisikan sebagai patokan-patokan yang akan digunakan sebagai dasar penilaian kinerja aktual individu. Sebagai contoh, salah satu standard kinerja seorang sales disbuah perusahaan adalah mampu memenuhi target penjualan. 2) Pengukuran kinerja (*performance measure*), didefinisikan sebagai *rating* atau angka yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap kinerja seorang pekerja. 3) Pemberian umpan balik, dimana umpan balik yang diberikan kepada pekerja sebagai hasil dari penilaian kerja mereka. Ini berkaitan dengan hal-hal apa yang harus ditingkatkan. Standard apa yang belum terpenuhi, dan keberhasilan-keberhasilan apa yang telah dicapai.

**Kepuasan Kerja.** Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Keith Davis dalam Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their works*". (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Kepuasan kerja merupakan respons seseorang (sebagai pengaruh) terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya Coleman dalam Muhammad (2015).

Robbins and Judge (2017) menyatakan bahwa pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan menggunakan beberapa pendekatan, yaitu *Single Global Rating Method* (SGRM) yang mengukur sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya, dan *Summation Score Method* (SCM) yang mengukur tentang pengenalan tugas kerja dan beban kerja, lingkungan kerja, hubungan supervisi, kesempatan promosi karier, dan hubungan dengan relasi kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017) Tingkat kepuasan kerja rata-rata berdasarkan beberapa aspek yaitu: 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Gaji/Imbalan, 3) Promosi, 4) Pengawasan 5) Rekan kerja, dan 6) Keseluruhan/kondisi kerja

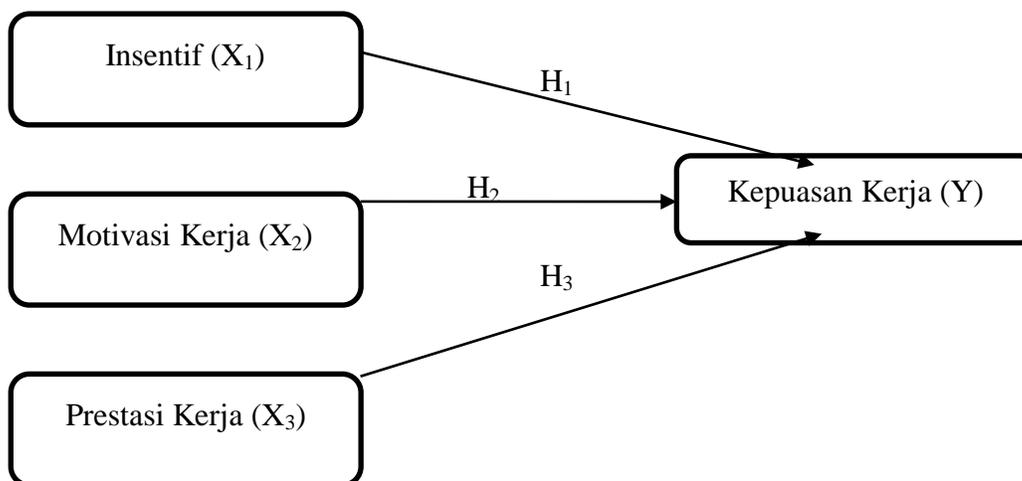
**Penelitian Terdahulu.** Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arokiasamy *et al.* (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kompensasi, motivasi dan promosi dan kepuasan kerja antara staf akademik di perguruan tinggi di Malaysia. Soesatrijo (2018) berdasarkan analisis data dilakukan pada taraf kepercayaan 95%. Hasilnya adalah terbukti secara signifikan seluruh hipotesis yang ada. Sehingga hasil penelitian ini menginformasikan bahwa variabel motivasi dan penilaian prestasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT PA Rubber Indonesia Jaya. Aldaman *et al.* (2017) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian oleh Sunardi (2008) menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja pegawai. Semakin adil persepsi karyawan terhadap penilaian prestasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian Fitri & Nasution (2016) yang dilaksanakan di PT Schneider Electric

Manufacturing di Batam juga menghaikan simpulan bahwa penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Andini & Kasmirudin (2017) menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kurniawan (2016) menyimpulkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Diusulkan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja di asuransi AJB Bumiputera 1912 Palembang, perlu ditingkatkan insentif melalui bonus, komisi atau jaminan sosial bagi karyawan yang berprestasi dan meningkatkan pengembangan karir dengan memberikan berbagai kesempatan untuk berkembang. Hasibuan (2017) berdasarkan analisis disimpulkan bahwa variabel insentif non-finansial dan sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja oleh Juniarti et al. (2015) menghasilkan kesimpulan bahwa a) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, b) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, c) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini bahwa dengan adanya penghargaan dan pengakuan terhadap hasil kerja serta didukung dengan sistem pengawasan yang adil akan mampu meningkatkan motivasi dan memacu semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hasil penelitian oleh Tarigan (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Koefisien determinasi (R-square) sebesar 0,725 yang berarti 72,5% kepuasan karyawan dipengaruhi oleh motivasi, sedangkan 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Penelitian oleh Kartika & Kaihatu (2010) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk proses datanya dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Kamdron (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “*Work Motivation: Relationships with Job Satisfaction, Locus of Control and Motivation Orientation*” menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja.

**Kerangka Pemikiran.** Berdasarkan uraian kajian teori dan penelitian terdahulu maka disusunlah kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran penelitian yang digambarkan sebagai hubungan antara variabel insentif, motivasi kerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja disampaikan pada Gambar 1.



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>** : Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta.
- H<sub>2</sub>** : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang S.Parman Jakarta.
- H<sub>3</sub>** : Prestasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta.

### METODE

Jenis penelitian pada penelitian ini menggunakan format deskriptif kuantitatif. Menurut Bungin (2014:44) Format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi. Kemudian mengangkat ke permukaan karakter atau gambaran tentang kondisi, situasi, ataupun variabel tersebut. Pada umumnya penelitian ini menggunakan statistik induktif untuk menganalisis data penelitiannya.

Penelitian melibatkan 4 (empat) variable penelitian yakni: Insentif ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Prestasi Kerja Karyawan ( $X_3$ ) dan variabel dependen yaitu Pengaruh Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Alat ukur penelitian yang digunakan berbentuk daftar pertanyaan melalui angket (*questionnaire*). Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup sebagai pilihan yang tepat untuk pengumpulan data penelitian. Jawaban yang diharapkan bersifat tertutup, artinya pada setiap pertanyaan sudah diberikan pilihan-pilihan untuk menjawabnya. Tingkat pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dikonstruksi dalam bentuk skala bertingkat (*rating scale*) dengan menggunakan skala Likert.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Bank Bukopin Cabang S. Parman yang berjumlah 51 orang. Teknik sampling penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yakni keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2016:85) Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah sebanyak 51 responden.

Data yang diperoleh melalui pembagian kuisoner kepada para responden kemudian diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang kemudian pengolahan datanya diproses dengan program SPSS 23. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas yang dilaksanakan untuk menguji apakah pernyataan-pernyataan dalam kuisoner benar mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam model regresi variabel terkait dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi. Penelitian ini melaksanakan uji asumsi klasik berupa *uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autocorrelation*. Pengujian hipotesis dilaksanakan dengan menggunakan uji-t, dengan kriteria nilai t-hitung dibandingkan dengan nilai t-tabel dan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Selanjutnya dilakukan analisis korelasi antar dimensi variabel insentif, motivasi kerja, dan prestasi kerja dengan dimensi kepuasan kerja. Analisis Matrik Korelasi Dimensi bertujuan untuk mengetahui dimensi manakah yang paling dominan berpengaruh dari variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ), Tabel matrik korelasi akan memperlihatkan hubungan yang lemah korelasi antar variabel sebagai pedoman dalam memberikan rekomendasi pada akhir penelitian.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

**Karakteristik Responden.** Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk memperoleh data tentang kepuasan kerja karyawan mengenai variabel insentif, motivasi kerja, dan prestasi kerja. Kuesioner disebarkan kepada responden sebanyak 51 orang, dengan total jumlah data 51

responden. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir yang disajikan pada Tabel 1. Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak adalah perempuan sebanyak 26 responden atau 50,98persen dan laki-laki 25 responden atau 49,02persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebageian besar karyawan Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta lebih dominan perempuan daripada laki-laki. Usia responden terbanyak adalah antara 18 – 29 tahun sebanyak 26 responden atau 50,98persen diikuti usia 30 – 40 tahun sebanyak 23 responden atau 45,10persen dan usia > 40 sebanyak 2 atau 3,92persen.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

<b>Karakteristik</b>		<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	49,02%
	Perempuan	26	50,98%
Usia	18 - 29	26	50,98%
	30 - 40	23	45,10%
	> 40	2	3,92%
Pendidikan Terakhir	SLTA	2	3,92%
	Diploma	0	-
	Sarjana (S1)	49	96,08%
Status Pekerjaan saat ini	Pegawai tetap	46	90,20%
	Pegawai tidak tetap	5	9,80%

Sumber: Data Penelitian Diolah (2018)

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta membutuhkan banyak pengalaman untuk menguasai pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan di Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta yang nantinya diharapkan dapat menghadapi berbagai masalah dan tantangan yang ada di dunia perbankan. Tingkat pendidikan terakhir sebageian besar karyawan Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta sebanyak 49 responden atau 96,08persen adalah Sarjana (S1) dan SLTA sebanyak 2 atau 3,92persen. Hal ini menunjukkan karyawan Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta telah memenuhi persyaratan minimal dari tingkat pendidikan untuk bekerja di dunia perbankan. Status pekerjaan terbanyak adalah pegawai tetap dengan 46 responden atau 90,20 persen dan pegawai tidak tetap sebanyak 5 responden atau 9,80 persen. Hal ini menunjukka bahwa sebageian besar karyawan Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta telah menjadi pegawai tetap.

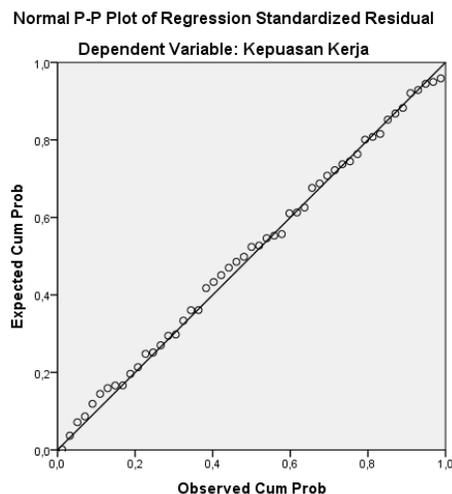
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.** Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari keseluruhan variabel penelitian disajikan pada Tabel 2. Keseluruhan pengukuran menunjukkan bahwa kesemua pengukuran variabel penelitian valid dan reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel/Dimensi Penelitian	Skor Korelasi	Validitas	Cronbach Alpha	Reliabilitas
<b>Insentif (X<sub>1</sub>)</b>				
Insentif Individu	0,574	Valid		
Insentif Kelompok	0,616	Valid	0,899	Reliabel
<b>Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)</b>				
Kebutuhan Fisiologis	0,627	Valid		
Kebutuhan Rasa Aman	0,757	Valid		
Kebutuhan Sosial	0,797	Valid	0,931	Reliabel
Kebutuhan Penghargaan	0,660	Valid		
Kebutuhan Aktualisasi Diri	0,778	Valid		
<b>Prestasi Kerja (X<sub>3</sub>)</b>				
Prestasi Kerja	0,503	Valid		
Penilaian Kerja	0,578	Valid	0,896	Reliabel
Umpan Balik	0,813	Valid		
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>				
Pekerjaan itu sendiri, 2	0,862	Valid		
Gaji/Imbalan,	0,614	Valid		
Promosi,	0,691	Valid	0,928	Reliabel
Pengawasan	0,571	Valid		
Rekan kerja,	0,679	Valid		
Kondisi kerja	0,841	Valid		

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

**Hasil Uji Asumsi Klasik.** Hasil uji normalitas dengan metode grafik, hasilnya dapat dilihat pada Gambar 2. Memperhatikan Gambar 2 dapat dilihat penyebaran data pada simber diagonal pada grafik *P-P Plot of regression standarized residual*. Dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residualnya tersebut terdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik P-P Plot

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat hubungan korelasi antar variable bebas. Pada uji ini dapat dilihat pada Tabel 3, dimana *coefficient* hasil regresi variabel insentif (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), prestasi kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y), dengan dasar pengambilan keputusan

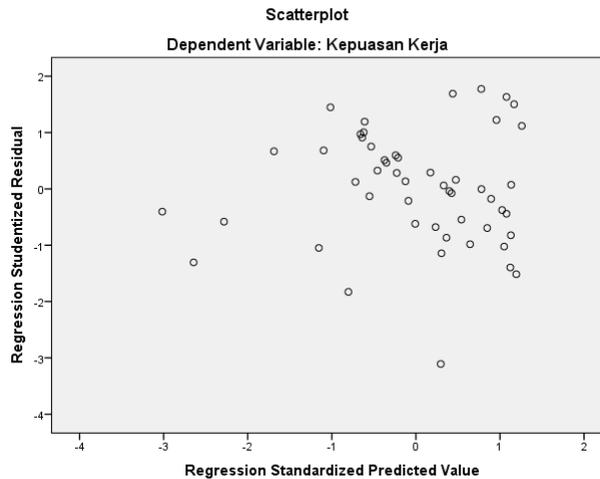
berdasarkan nilai tolerancae dan nilai VIF. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan nilai VIF kurang dari 10,00 tidak terjadi multikolinearitas. Nilai toleransi semua variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF dari semua variabel independen adalah kurang dari 10, Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel dalam model agresi.

**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolionearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Insentif	0,346	2,887
	Motivasi Kerja	0,347	2,884
	Prestasi Kerja	0,998	1,002

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Uji heterokedastisitas adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas, salah satunya adalah dengan menggunakan grafik plot antara nilai terika dan residualnya. Berdasarkan diagram pada Gambar 3, maka dilihat dari diagram di atas, diagram tersebut berpencar dan tidak membentuk pola atau acak maka regresi tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja berdasarkan masukan variabel independen insentif, motivasi kerja dan prestasi kerja.



**Gambar 3.** Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Scatterplots

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

**Hasil Uji Ketepatan Model.** Ketepatan model dianalisis berdasarkan nilai koefisien determinasi dan hasil uji F. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,686 atau 68,6 persen. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen (insentif, motivasi kerja dan prestasi kerja) mampu menjelaskan variabel dependen kepuasan kerja (Y) sebesar 68,6 persen sedang sisanya 31,4 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, sehingga model dikatakan baik.

Penilaian ketepatan model berdasarkan uji F diperoleh nilai F hitung adalah 34,189 lebih besar dari 2,80 maka  $H_0$  ditolak berarti signifikan. Berdasarkan probabilitas: jika lebih kecil dari

0,05 maka  $H_0$  ditolak, hasil analisa diperoleh 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel insentif, motivasi kerja dan prestasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta.

**Hasil Pengujian Hipotesis.** Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel insentif ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan prestasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Berdasarkan uji hipotesis (Uji t) yang dilakukan peneliti dengan menggunakan alat bantu analisis berupa SPSS 23 menyatakan insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat nilai Sig variabel insentif 0,126 karena nilai signifikan (sig) lebih besar dari derajat kepercayaan 0,05 dan t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel (1,559 lebih kecil dari 2,00).

**Tabel 4.** Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,408	6,731		0,952	0,346
	Insentif	0,224	0,144	0,217	1,559	0,126
	Motivasi Kerja	0,639	0,138	0,641	4,617	0,000
	Prestasi Kerja	0,080	0,094	0,070	0,860	0,394

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Berdasarkan uji hipotesis (Uji t) menunjukkan nilai Sig variabel motivasi kerja 0,000, karena nilai signifikan (sig) lebih kecil dari derajat kepercayaan 0,05 dan t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel (4,167 lebih besar dari 2,00) maka disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji t) menyatakan prestasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig variabel prestasi kerja 0,394, karena nilai signifikan (sig) lebih besar dari derajat kepercayaan 0,05 (0,394 lebih besar dari 0,05) dan t-hitung lebih kecil t-tabel (0,860 lebih kecil dari 2,00).

**Hasil Koefisien Analisis Matrik Korelasi Dimensi.** Analisis dimensi digunakan untuk mengetahui kuat hubungan antar dimensi variabel bebas dengan variabel terikat, diperlukan matrix korelasi antar dimensi antar variabel yang dapat dilihat pada Tabel 5. Berdasarkan matrik korelasi antar dimensi-dimensi variabel motivasi kerja dengan dimensi-dimensi kepuasan kerja, yang mempunyai sangat kuat ditunjukkan oleh dimensi kebutuhan penghargaan dengan dimensi kondisi kerja sebesar 0,804. Sedangkan tingkat hubungan cukup kuat ditunjukkan oleh dimensi kebutuhan fisiologis dengan dimensi kondisi kerja sebesar 0,762.

Tabel 5. Matriks Korelasi Dimensi Antar Variabel Penelitian

Variabel Y (Kepuasan Kerja)							
Variabel	Dimensi	Pengawasan Kerja	Rekan Kerja	Kondisi Kerja	Imbalan	Pekerjaan itu sendiri	Promosi
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Kebutuhan Fisiologis	<b>0,591</b>	0,601	<b>0,762</b>	0,690	0,648	0,659
	Kebutuhan Rasa Aman	<b>0,563</b>	0,680	<b>0,717</b>	0,653	0,623	0,579
	Kebutuhan Sosial	0,569	<b>0,523</b>	<b>0,717</b>	0,694	0,605	0,559
	Kebutuhan Penghargaan	<b>0,578</b>	0,655	<b>0,804</b>	0,734	0,640	0,646
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	<b>0,440</b>	0,583	<b>0,742</b>	0,557	0,572	0,577

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

### Pembahasan

**Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja.** Hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tidak sesuai dengan hasil-hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arokiasamy *et al.* (2013), Soesatrijo (2018) Aldaman *et al.* (2017), hasil penelitian oleh Sunardi (2008) yang menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja pegawai. Semakin adil persepsi karyawan terhadap penilaian prestasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian ini juga tidak sesuai dengan penelitian Fitri & Nasution (2016) yang dilaksanakan di PT Schneider Electric Manufacturing di Batam juga menghaikan simpulan bahwa penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.** Berdasarkan uji hipotesis yang menunjukkan nilai Sig variabel motivasi kerja 0,000, lebih kecil dari derajat kepercayaan 0,05 dan t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ( $4,167 > 2,00$ ) maka disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai hasil-hasil penelitian terdahulu oleh Andini & Kasmirudin (2017) menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung Kurniawan (2016), dan penelitian oleh Hasibuan (2017) yang menyimpulkan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan matrik korelasi antar dimensi-dimensi variabel motivasi kerja dengan dimensi-dimensi kepuasan kerja, yang mempunyai sangat kuat ditunjukkan oleh dimensi kebutuhan penghargaan dengan dimensi kondisi kerja sebesar 0,804. Sedangkan tingkat hubungan cukup kuat ditunjukkan oleh dimensi kebutuhan fisiologis dengan dimensi kondisi kerja sebesar 0,762.

**Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.** Hasil pengujian hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil-hasil penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja oleh Juniarti *et al.* (2015) menghasilkan kesimpulan bahwa a) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, b) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, c) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini bahwa dengan adanya penghargaan dan pengakuan terhadap hasil kerja serta didukung dengan sistem pengawasan yang adil akan mampu meningkatkan motivasi dan memacu semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hasil penelitian oleh

Tarigan (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Kartika & Kaihatu (2010) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk proses datanya dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Kamdron (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja.

## PENUTUP

**Kesimpulan.** Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan bahwa insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak atau sedikitnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan belum tentu menambah atau mengurangi kepuasan dalam bekerja. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta. Hal ini menunjukkan jika motivasi kerja semakin baik maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta. Prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta.

**Saran.** Berdasarkan kesimpulan yang dihasilkan maka penelitian ini menyarankan Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya maka perlu memperhatikan dan menerapkan penghargaan dan memenuhi kebutuhan fisiologis para karyawan. Hal tersebut mengingat dua dimensi tersebut yang memiliki korelasi paling kuat dengan kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Aldaman, M., Marnisah, L., & Kurniawan, M., 2017. Pengaruh Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(1), 37-42.
- Andini, S.P., & Kasmirudin. 2017. Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kpr Pekanbaru. *JOM FISIP*, 4(1), 1-15.
- Arokiasamy, Anantha Raj A., Huam Hon Tat dan Abdul Ghani K bin Abdullah. (2013). "The Effects of Reward System and Motivation on Job Satisfaction: Evidence from the Education Industry in Malaysia". *World Applied Sciences Journal*, 24 (12), 1597-1604..
- Fitri, N. & Nasution, A.P., 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam. *Bening*, 3 (1) 2016: 1-27
- Ghozali, I., (2016). *Aplikai Analisis Multivarite dengan Program SPSS 23*. Cetakan VIII. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hanggraeni, D., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI. Jakarta.
- Hasibuan, M.I., 2017. Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Dan Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales Promotion Pada Pt.Mitsubishi Rantauprapat, *Jurnal Ecobisma*, 4 (1), 60-68
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edivisi Revisi. Cetakan ke dua puluh. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Juniari, N.K.E., Riana, I.G., & Subudi, M.,. 2015. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823-840
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Cetakan ke-3, PT RajaGrafindo Persada. Jakarta

- Kartika, E.W., & Kaihatu, T.S., 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya), *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12 (1), 100-112
- Kurniawan, 2016. Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai Variable Intervening/Moderating pada AJB Asuransi Bumiputera 1912 Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 47 - 66.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. PT Remaja Rosdakarya Offset. Jakarta.
- Muhammad, Arni. (2015). *Komunikasi Organisasi*. Cetakan keempat belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kelima. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh tiga. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Ke-23. Alfabeta. Bandung.
- Sunardi. H.P. 2008. Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 8, No. 3, 193 - 206
- Soesatrijo, J. 2018. Pengaruh Motivasi dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PA Rubber Indonesia Jaya, *Jurnal Citra Widya Edukasi*, 10(2), 57-66.
- Tarigan, S.A., 2017., Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Matrix Jaya Indomas Medan, *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), 123-129.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Cetakan ke-10. Rajawali Pers. Jakarta.