

# PENGARUH GAJI, INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. SATRIA BUMI ARTHA DI PROBOLINGGO

*by* Muhammad Safiudin

---

**Submission date:** 15-Jul-2021 02:34PM (UTC-0400)

**Submission ID:** 1620039368

**File name:** JURNAL\_MUHAMMAD\_SAFIUDIN\_1211600239.pdf (262.28K)

**Word count:** 4732

**Character count:** 29180

**PENGARUH GAJI, INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN CV. SATRIA BUMI ARTHA DI PROBOLINGGO**

**MUHAMMAD SAFIUDIN**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

**Email : [sopoquw10@gmail.com](mailto:sopoquw10@gmail.com)**

***Abstract :** In the economic world, the increasingly fierce competition between companies from year to year requires companies to be able to survive and compete with other companies. One of the things that companies can do to survive in the fierce competition is by providing incentives and benefits. In a company, employee job satisfaction is the main factor that determines employees to stay and not move to another company. Employee job satisfaction is the main thing that must be achieved by every company, because if employees are satisfied with the company then it will be an added value for the company. In the competition for employee job satisfaction, several factors that can be considered are salary, incentives and benefits. The purpose of this research is in accordance with what is stated in the problem formulation, namely to determine the role of Salaries, Incentives and Benefits in influencing Employee Job Satisfaction CV. Satri Bumi Artha. This research was conducted in a company located in Probolinggo. Sampling was done by distributing questionnaires to 27 respondents. This research uses quantitative research. The analysis technique used is multiple linear regression analysis technique to test the hypothesis. The results in this study indicate that Salary ( $t_{count} = 5.129$ ), Incentives ( $t_{count} = 3.766$ ) and Allowances ( $t_{count} = 2.577$ ) are greater than ( $t_{table} = 2.06866$ ) simultaneously have an effect on Employee Job Satisfaction with a significance value of 0.00. Thus, in this study all hypotheses were stated to be proven and accepted as true.*

**Pendahuluan**

**a. Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia ekonomi, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan memberikan insentif dan tunjangan. Dalam suatu perusahaan kepuasan kerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan karyawan bertahan dan tidak pindah ke perusahaan lain. Kepuasan kerja karyawan menjadi utama yang harus dicapai oleh setiap perusahaan, karena apabila karyawan merasa puas terhadap perusahaan maka itu akan menjadi nilai tambah bagi perusahaan tersebut. Salah satu hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk tetap menjaga kepuasan kerja karyawan adalah dengan melakukan pembenahan gaji maupun jam kerja yang harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga manusia yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan.

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, di sisi lain manusia juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal itu sangat memerlukan perhatian tersendiri. Karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi Manusia selalu berperan aktif dalam dan dominan dalam setiap organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal dan gedung. Pada dasarnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan serta telah disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam

bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan Insentif merupakan salah satu jenis daya pendorong yang merangsang terwujudnya upaya pemeliharaan karyawan insentif terhadap karyawan merupakan perhatian dan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan yang telah dicapai, sehingga termotivasi dapat lebih giat dan berlomba-lomba untuk berpartisipasi dan semakin loyal terhadap perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif adalah penghargaan berupa uang atau benda berharga kepada karyawan yang berprestasi dan mempunyai kinerja yang luar biasa.

Sistem dan program insentif ini harus jelas dan diketahui oleh semua karyawan. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas dan kinerjanya. Sistem pemberian insentif bisa berdasarkan jumlah output yang dihasilkan, berdasarkan bonus produksi, komisi, pengalaman kerjanya dan lain-lain. Penyelenggaraan program ini agar diselenggarakan secara berkesinambungan, namun besarnya insentif tetap harus disesuaikan dengan perkembangan dan kemampuan perusahaan. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Premis dasar dari setiap Program kesejahteraan adalah balas jasa tidak langsung atau imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja karyawan tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan di luar upah atau gaji.

#### **b. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis ingin membahas beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Satria Bumi Artha di Probolinggo?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Satria Bumi Artha di Probolinggo?

3. Apakah tunjangan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Satria Bumi Artha di Probolinggo?

4. Apakah gaji, insentif dan tunjangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Satria Bumi Artha di Probolinggo?

#### **c. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Satria Bumi Artha di Probolinggo.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Satria Bumi Artha di Probolinggo.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Satria Bumi Artha di Probolinggo.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji, insentif dan tunjangan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Satria Bumi Artha di Probolinggo.

#### **Tinjauan Pustaka**

##### **a. Landasan Teori**

##### **1. Gaji**

Menurut Sutrisno (dalam Mulyadi, 2016,309) mengemukakan bahwa "Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan".

Menurut Mardi (dalam Gumilar, 2018) menyatakan Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang mempunyai ikatan kerja kuat secara berkala

berdasarkan ketentuan yang berlaku di perusahaan dan sifatnya tetap.

## **2. Insentif**

Menurut Sarwoto (dalam Dhita dkk, 2019) Insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Sedangkan Hasibuan (dalam Dhita dkk, 2019) mendefinisikan Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Sementara pendapat lain dikemukakan Rivai (dalam Dhita dkk, 2019) yang mengartikan Insentif sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gain sharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas, sampai pada pemahaman penulis bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja karyawan tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

## **3. Tunjangan**

Menurut Irma (dalam Yudha, 2018) Tunjangan adalah program peningkatan kesejahteraan masyarakat yang pemberiannya tidak berdasarkan kinerja pegawai, akan tetapi berdasarkan keanggotannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan agar dapat bekerja dengan baik.

## **4. Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Afandi, (2018,74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja

meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Nuraini, (2013,114), kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Sedangkan menurut Dadang, (2013,15) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Badeni, (2017,43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas.

## **b. Penelitian Terdahulu**

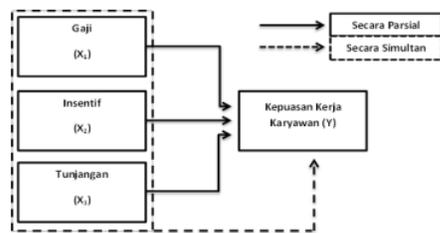
Penelitian Maratin Nafiah Al Amin (2015) tentang. "pengaruh upah, disiplin kerja dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja minimarket rizky di kabupaten sragen". menunjukkan bahwa dua variabel dari tiga variabel yang diteliti berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Variabel tersebut adalah disiplin kerja dan insentif.

Penelitian Zainatul Abadiyah (2019) tentang. "pengaruh upah dan loyalitas terhadap disiplin kerja karyawan pada studi PT. BNI Syariah Cabang Bogor". menunjukkan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada bank bni syariah tersebut sehingga berdampak juga pada kedisiplinan para karyawan seperti datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Sehingga dapat diasumsikan bahwa karyawan bank ini sangat loyal pada perusahaan dan pekerjaannya sehingga berdampak pada kedisiplinan karyawan tersebut.

Penelitian Olla Masilan, Bambang Swasto, Hamidah Nayati (2015) tentang. "Pengaruh upah dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan studi kasus pada karyawan CV

Indah Jaya Nganjuk". Menunjukkan analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 53,098, sedangkan Ftabel pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 3,106 atau nilai sig.  $F(0,000) < \alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti Fhitung lebih besar dari Ftabel sehingga, yang berarti variabel bebas secara Simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### c. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

### d. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018,63), hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

**H1** : Gaji berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan CV. Satria Bumi Artha di Probolinggo.

**H2** : Insentif berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan CV. Satria Bumi Artha di Probolinggo.

**H3** : Tunjangan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan CV. Satria Bumi Artha di Probolinggo.

**H4** : Gaji, insentif, tunjangan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan CV. Satria Bumi Artha di Probolinggo.

### Metode Penelitian

#### a. Desain Penelitian

Cara dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara dengan teknik

accidental sampling. Alat analisis yang digunakan adalah matematik dan statistik.

### b. Jenis dan Sumber Data

Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari CV. Satria Bumi Artha yang menjadi obyek penelitian, dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dianalisis seperti : jumlah karyawan serta data lainnya yang menunjang dalam penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2009), Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal.

Pada penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara survey langsung ke CV. Satria Bumi Artha sebagai objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini akan diperoleh melalui angket(kuesioner).

Penelitian ini dilakukan di CV. Satria Bumi Artha lokasi yaitu, Perum Kademangan Asri A-20 Kota Probolinggo. Penelitian dilakukan dalam waktu tiga bulan yaitu dari bulan April sampai bulan Juni tahun 2021.

### c. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi sebenarnya bukan hanya orang tetapi juga objek atau subjek beserta karakteristik atau sifat-sifatnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Satria Bumi Artha yang berjumlah 27 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik tertentu yang diambil dari suatu populasi yang akan diteliti secara rinci. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sesuai dengan metode yang berlaku sehingga betul-betul representatif. Dalam Penelitian ini saya menggunakan Teknik Sampling Jenuh karena teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel penelitian ini adalah karyawan Pada CV. Satria Bumi Artha. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat

generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan.

#### **d. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dapat melalui berbagai cara yaitu :

##### **1. Kuesioner (Angket)**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

##### **2. Wawancara (Interview)**

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung (berkomunikasi langsung) dengan responden. Dalam wawancara terdapat proses interaksi antara pewawancara dengan responden.

#### **e. Definisi Variabel**

Variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2012,61) Variabel independent dalam penelitian ini adalah :

##### **1. Variabel Independent (X)**

###### **a. Gaji (X<sub>1</sub>)**

Menurut Mulyadi (2016,309) mengemukakan bahwa "Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh).

###### **b. Insentif (X<sub>2</sub>)**

Menurut Sarwoto (2010,144) Insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

###### **c. Tunjangan (X<sub>3</sub>)**

Menurut Irma (2015,277) Tunjangan adalah program peningkatan kesejahteraan masyarakat yang pemberiannya tidak berdasarkan kinerja pegawai, akan tetapi

berdasarkan keanggotannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan agar dapat bekerja dengan baik.

#### **2. Variabel Dependent (Y)**

##### **a. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasamenghargai. Dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018,74).

#### **f. Definisi Operasional**

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah menjelaskan tentang bagaimana cara mengukur variabel penelitian :

##### **1. Variabel Independent (X)**

###### **a. Gaji (X<sub>1</sub>)**

Gaji dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada Kurniawati (2015) yang terdiri dari :

1. Lama Kerja
2. Biaya Kebutuhan hidup
3. Menjamin Keadilan
4. Memenuhi Peraturan pemerintah
5. Memperoleh Karyawan yang Bermutu

###### **b. Insentif (X<sub>2</sub>)**

Insentif dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada Siagian (2016) yang terdiri dari :

1. Menghargai Prestasi Kerja
2. Semangat kerja
3. Pendorong/motivator

###### **c. Tunjangan (X<sub>3</sub>)**

Tunjangan dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada Maruli (2016) yang terdiri dari :

1. Mempertahankan Karyawan
2. Penciptaan kondisi kerja yang menyenangkan
3. Pembayara untuk tidak bekerja
4. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya
5. Program-program pelayanan karyawan

##### **2. Variabel Dependent (Y)**

###### **a. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Kepuasan Kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada Edy Sutrisno (2018) yang terdiri dari :

1. Pekerjaan
2. Gaji
3. Kesempatan Promosi
4. Supervisi
5. Rekan Kerja

**g. Instrumen Penelitian**

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner kemanfaatan dan kemudahan diukur dengan menggunakan skala *likert*, skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. dengan tingkatan sebagaiberikut :

**Skala Pengukuran Responden**

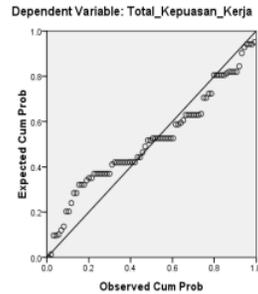
Jawaban	Nilai Skala
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skor pendapat responden merupakan hasil dari penjumlahan nilai skala pada tiap jawaban yang diberikan pada tiap jawaban pada kuisisioner, seperti yang disajikan pada tabel skor pendapat responden di atas. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuisisioner diberikan kode sekaligus skor/nilai untuk menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pernyataan yang di ukur dengan angka. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *likert* pada tabel diatas. Ciri khas dari skala *likert* adalah bahwa makin tinggi skor yang diperoleh, oleh seorang responden merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh peneliti.

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**a. Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik penyebaran data dalam penelitian ini berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian data berdistribusi normal yang berarti asumsi normalitas terpenuhi.

**b. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_Gaji	.641	1.560
Total_Insentif	.642	1.558
Total_Tunjangan	.873	1.146

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF pada Gaji sebesar 1,560, Insentif sebesar 1.558 dan Tunjangan sebesar 1.146 < 10 dan besar tolerance dari Gaji sebesar 0.641, Insentif sebesar 0.642 dan Tunjangan sebesar 0.873 lebih dari 0,1. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.562	2.447		1.456	.159
Total_Gaji	.037	.091	.101	.409	.686
Total_Insentif	-.100	.128	-.192	-.778	.444
Total_Tunjangan	-.100	.069	-.304	-1.436	.164

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan tabel diatas uji heteroskedastisitas dengan metode *Glesjer* diperoleh nilai signifikansi pada variabel gaji sebesar 0,686, Insentif sebesar 0,444 dan Tunjangan sebesar 0,164 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### d. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,791	4,386		1,320	,200
Total_Gaji	,176	,163	,182	5,129	,000
Total_Inse nif	,864	,230	,634	3,766	,000
Total_Tunj angan	,020	,125	,023	2,577	,000

a. Dependent Variable:  
Total\_Kepuasan\_Kerja

Berdasarkan tabel diatas maka rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 5,791 + 0,176 X_1 + 0,864 X_2 + 0,020 X_3$$

Pengertian :

1. Nilai konstantanya yaitu 5,791 yang berarti apabila semua variabel bebas yang terdiri dari Gaji ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ) dan Tunjangan ( $X_3$ ) bernilai sama dengan 0 (nol), maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan berada pada angka sebesar 5,791 satuan.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel Gaji ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,176 yang artinya apabila Gaji ( $X_1$ ) naik satu satuan maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,176 satuan.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel Insentif ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0,864 yang artinya apabila Insentif ( $X_2$ ) naik satu satuan maka Kepuasan Kerja(Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,864 satuan.
4. Nilai koefisien regresi pada variabel Tunjangan ( $X_3$ ) bernilai positif sebesar 0,020 yang artinya apabila Tunjangan ( $X_3$ ) ditingkatkan satu satuan maka Kepuasan Kerja(Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,020 satuan.

#### e. Koefisien Determinasi $R^2$

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 <sup>a</sup>	,581	,527	1,561

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kepuasan Kerja (Y)). Hasil perhitungan SPSS sesuai dengan tabel diatas diperoleh nilai  $R^2 = 0,527$  yang berarti Gaji ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ), dan Tunjangan ( $X_3$ ) hanya mampu menjelaskan terkait Kepuasan Kerja (Y) sebesar 52% dan 48% dipengaruhi oleh faktor yang tidak di teliti.

#### f. Uji t (Parsial)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,320	,200
	X1	5,129	,000
	X2	3,766	,000
	X3	2,577	,000

Tabel diatas memberikan koefisien t hitung pada masing-masing variabel X. Untuk menentukan t tabel dapat diperoleh dengan rumus  $df = n - k - 1$  atau  $df = 27 - 3 - 1 = 23$  dimana t tabel = 2,06866. Kriteria pengujianya yaitu apabila nilai signifikansi < 0,05 dan t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak (terdapat pengaruh) dan sebaliknya apabila nilai signifikansi > 0,05 dan t hitung < t tabel maka  $H_0$  diterima (tidak terdapat pengaruh). Dari kriteria tersebut maka hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Kesimpulan
Gaji ( $X_1$ )	5,129	206,866	0,000	t hitung > t tabel
Insentif ( $X_2$ )	3,766	206,866	0,000	t hitung > t tabel
Tunjangan ( $X_3$ )	2,577	206,866	0,000	t hitung > t tabel

1. Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel Gaji ( $X_1$ ) yaitu sebesar 5,129 sedangkan t tabel sebesar 2,06866 serta signifikansi 0,000. Maka  $H_0$  ditolak, artinya Gaji memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap Kepuasan Kerja karena nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05.

2. Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel Insentif ( $X_2$ ) yaitu sebesar 3,766 sedangkan t tabel sebesar 2.06866 serta signifikansi 0,000. Maka  $H_0$  ditolak, artinya Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja karena nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05.

3. Pengaruh Tunjangan terhadap Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel Tunjangan ( $X_3$ ) yaitu sebesar 2,577 sedangkan t tabel sebesar 2.06866 serta signifikansi 0,000. Maka  $H_0$  ditolak, artinya Tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja karena nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05.

#### g. Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	77.824	3	25.941	10.649	.000 <sup>a</sup>
Residual	56.028	27	2.436		
Total	133.852	27			

Sumber : Data primer diolah 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai f hitung yaitu 10,649 sedangkan nilai f tabel yaitu 3,03 dan signifikansi 0,00 < 0,05. Maka variabel Gaji ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ) dan Tunjangan ( $X_3$ ) secara simultan atau serentak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

#### Penutup

##### a. Simpulan

Berdasarkan analisis dan hasil mengenai pengaruh gaji, insentif dan tunjangan terhadap kepuasan kerja pada CV. Satria Bumi Artha, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Satria Bumi Artha diterima. Hal ini dikarenakan t hitung variabel gaji bernilai lebih besar dari t tabel. Maka apabila ada sedikit saja perubahan yang terjadi pada gaji, maka kepuasan kerja akan ikut berubah sesuai besaran perubahan gaji.

2. Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Satria Bumi Artha diterima. Hal ini dikarenakan t hitung variabel insentif bernilai lebih besar dari t tabel. Maka apabila ada sedikit saja perubahan yang terjadi pada Insentif, maka kepuasan kerja akan ikut berubah sesuai besaran perubahan insentif.

3. Tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Satria Bumi Artha diterima. Hal ini dikarenakan t hitung variabel tunjangan bernilai lebih besar dari t tabel. Maka apabila ada sedikit saja perubahan yang terjadi pada tunjangan maka kepuasan kerja akan turut berubah sesuai dengan satuan perubahan tunjangan.

4. Variabel gaji, insentif, dan tunjangan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada CV. Satria Bumi Artha, diterima.

#### b. Saran

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang dilakukan, peneliti ingin memberikan saran baik bagi CV. Satria Bumi Artha ataupun bagi penelitian yang selanjutnya :

1. Untuk CV. Satria Bumi Artha, untuk lebih meningkatkan pengelolaan gaji yang sudah berjalan sebelumnya, dengan memberikan keadilan kepada kedua belah pihak baik karyawan maupun perusahaan sehingga terjalin kerjasama yang baik. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan gambaran, laporan maupun acuan mengenai gaji, insentif dan tunjangan dengan tujuan mendapatkan kepuasan kerja yang baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk pemilihan data dalam penentuan penelitian data primer dan dapat menambahkan variabel yang diduga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti jam kerja dan kompensasi.

#### Daftar Pustaka

Abadih, Z. (2019). *Pengaruh Upah dan Loyalitas Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Studi PT. BNI Syariah Cabang Bogor*.  
Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.

- Amin, M. N. (2015). *Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen*.
- Arif, F. (2010). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- arifin, F. (2010). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Dadang. (2013). *Faktor-Faktor Kepuasan Karyawan Pada Sebuah Perusahaan*.
- Daryanto, B. (2017). *Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Dhita Adriani Rangkuti, S. C. (2019). *PENGARUH INSENTIF DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SINARI GRAHA INDONESIA*.
- Hasibuan. (2014). *Perencanaan MSDM*.
- Hasibuan. (2017). Jakarta: PT. Bumi Aksara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Herman, S. (2013). *Manajemen SDM*.
- Irma, J. (2015). Jakarta. *Hubungan Gaji, Tunjangan, dan Pengembangan Profesi terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju jakarta*.
- Maruli. (2011). *Tunjangan*.
- Mulyadi. (2016). *Jurnal Manajemen Vol. 4, No. 1. Sistem Akuntansi*.
- Nova Ariyani, E. L. (2019). Politeknik Negeri Lampung. *Kepuasan Karyawan Terhadap Bagian Produksi Pada PT. Lambang Jaya*.
- Nuraini. (2013). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KAROSERI AKAI PEKANBARU*.
- Olla Masilan, B. S. (2015). *Pengaruh Upah dan Insentif karyawan terhadap kinerja karyawan*.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Sadili. (2010). *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*.
- SADILI. (2013). *Manajemen SDM*.
- Siagian, S. P. (2015). Jakarta: PT. Bumi Aksara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Alfabets.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*.
- Suryani, A. (2019). *PENGARUH FAKTOR KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN PADA AKADEMI KEPERAWATAN RUMAH SAKITMARTHEN INDEY JAYAPURA*.
- Yani. (2012). Bekasi: Mitra Wacana Media. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Gumilar. (2018). *PENGARUH GAJI DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INFOMEDIA NUSANTARA DI BANDUNG*.
- Michael Adiwijaya (2010), *8 Jurus Jitu Mengelola Bisnis Ritel Ala Indonesia*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Raymond Gunawan Lay 2019 *Harga, Kualitas Produk Dan Word Of Mouth Terhadap Minat Beli Produk U-TECH*. Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis Volume 4, Nomor 4.
- Schiffman, Leon dan Kanuk, Leslie L. (2014). *Perilaku Konsumen*. Jakarta: Indeks
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tjiptono, Fandy. 2014, *Pemasaran Jasa – Prinsip, Penerapan, dan Penelitian*, Andi. Offset, Yogyakarta.
- Dhita dkk. (2019). *PENGARUH INSENTIF DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR GRAHA INDONESIA*.
- Sembiring. (2018). *PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT ( BPR ) NUSANTARA BONA PASOGIT 17 KANTOR PUSAT SUNGGAL*
- Yuhda. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PEGADAIAN SYARIAH KANTOR CABANG SIMPANG PATAL PALEMBANG* Ghozali, Imam, 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit. UNDIP, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Kasmir (2016), *Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan*, Jakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Koentjoro, EM & Subagio, H (2013), 'Pengaruh Service Quality Terhadap Customer Satisfaction di Coffee Bean Galaxy Mall Surabaya', *Jurnal Manajemen Pemasaran*, Vol.1, No.2, HH 1-6
- Kotler dan Gary Armstrong. (2016). *Dasar-dasar Pemasaran. Jilid 1, Edisi Kesembilan*. Jakarta: Erlangga
- Kotler, Phillip dan Kevin Lane Keller. 2014. *Manajemen Pemasaran Edisi 13 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, Phillip dan Kevin Lane Keller. (2016). *Manajemen Pemasaran edisi 12 Jilid 1 & 2*. Jakarta: PT. Indeks
- Alamsya, Barok Triyo dan Endang Setyowati. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. United Indo Surabaya)*. *Jurnal . Surabaya : Universitas 17 Agustus 1945*
- Amiartuti Kusmaningtyas dkk. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Area Cabang Surabaya*. *Jurnal. Surabaya : Universitas 17 Agustus 1945*
- Fachriyah, Azmi dan Yulyar Kartika Wiyanti, MM. 2021. *Pengaruh Kompetensi Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Service PT. United Motor Center Suzuki Ahmad Yani Surabaya*. *Jurnal. Surabaya : Universitas 17 Agustus 1945*
- Basrie, Fariansyah Hassan dan Tri Anjarwati. 2020. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Unit Pengolahan V Balikpapan-Kalimantan Timur*. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 1 (1), 72-83. *Jurnal. Surabaya : Universitas 17 Agustus 1945*
- Margono, M dan Tri Anjarwati. (2018). *Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Imbalan Ekstrisik dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Pemasaran di Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Cabang Malang)* *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 1 (2), 140-147. *Jurnal. Surabaya : Universitas 17 Agustus 1945*
- Nugrohoseno, dan Tri Anjarwati. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawati Call Center di PT. "X" Surabaya*. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 2 (2), 121-127. *Jurnal. Surabaya : Universitas 17 Agustus 1945*
- Amalia Nur R dan Tri Anjarwati. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UPT PURWOKERTO (Doctoral Dissertation, IAIN Purwokerto)*.

# PENGARUH GAJI, INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. SATRIA BUMI ARTHA DI PROBOLINGGO

## ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[eprints.radenfatah.ac.id](http://eprints.radenfatah.ac.id)

Internet Source

8%

2

Submitted to Universitas 17 Agustus 1945  
Surabaya

Student Paper

6%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 6%