



**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. BAKRIE PASAMAN
PLANTATION KECAMATAN SUNGAI AUR
KABUPATEN PASAMAN BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI)*

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat

Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI)

Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syari'ah

Konsentrasi Manajemen Bisnis

Oleh

YETRIANA
NIM. 12 230 0126



JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2016



**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. BAKRIE PASAMAN
PLANTATION KECAMATAN SUNGAI AUR
KABUPATEN PASAMAN BARAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat

Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI)

Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah

Konsentrasi Manajemen Bisnis

Oleh

YETRIANA

NIM. 12 230 0126

PEMBIMBING I

Nofinawati, SEI., M.A.
NIP. 19821116 201101 2 003

PEMBIMBING II

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2016**

Hal : Skripsi

a. n. **YETRIANA**

Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, 28 Juni 2016

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Padangsidempuan

Di_

Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

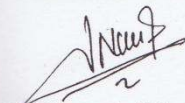
Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n YETRIANA yang berjudul: "Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) dalam Ilmu Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen dan Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I



Nofinawati, SEL., M.A
NIP. 19821116 201101 2 003

PEMBIMBING II



Hammi Fadilah Nasution, M.Pd



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
 Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : YETRIANA
 NIM : 12 230 0126
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Jurusan : Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : **Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 28 Juni 2016
 Pembuat Pernyataan,

METERAI
 TEMPEL

BAAF0000474A981

ENAM RIBU RUPIAH

6000



YETRIANA
NIM. 12 230 0126

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.
Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yetriana
Nim : 12 230 0126
Jurusan : Ekonomi Syariah (ES)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Dengan Hak Bebas Royalti noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*Database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 18 Agustus 2016
Yang menyatakan,



Yetriana
Nim : 12 230 0126

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : YETRIANA
NIM : 12 230 0126
Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. BAKRIE PASAMAN
PLANTATION KECAMATAN SUNGAI AUR
KABUPATEN PASAMAN BARAT.

Ketua

Sekretaris

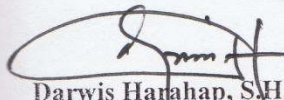


Darwis Harahap, S.H.I., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015



Nofinawati, SEI., M.A
NIP. 19821116 201101 2 003

Anggota



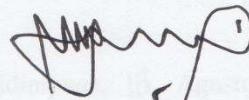
Darwis Harahap, S.H.I., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015



Nofinawati, SEI., M.A
NIP. 19821116 201101 2 003



Budi Gautama, S.Pd., MM
NIP. 19790720 201101 1 005



Mudzakkir Khotib Siregar, M.A
NIP. 19721121 199903 1 002

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:

Di : Padangsidimpuan
Tanggal : 21 Juli 2016
Pukul : 14.00 s/d 17.00 WIB
Hasil/Nilai : 73,5/B
IPK : 3,4
Predikat : Amat Baik



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan H.T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan, 22733
Telephone (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH INSENTIF TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. BAKRIE
PASAMAN PLANTATION KECAMATAN SUNGAI
AUR KABUPATEN PASAMAN BARAT.**

NAMA : YETRIANA

NIM : 12 230 0126

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
Dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
Dalam bidang ilmu ekonomi syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis

Padangsidimpuan, 18 Agustus 2016

Dekan,



H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

ABSTRAK

Nama : YETRIANA
Nim : 12 230 0126
Judul : Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

Keberhasilan perusahaan sering tergantung pada insentif yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaan yang dilakukan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah dimana insentif yang diberikan kepada karyawan tidak adil serta pemberian yang tidak tepat waktu. Rumusan masalah apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Kegunaan penelitian ini yaitu bagi perusahaan, bagi peneliti, bagi peneliti selanjutnya.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan insentif dan kepuasan kerja. Sehubungan dengan itu, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan aspek-aspek atau bagian-bagian tertentu dari keilmuan tersebut.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 1498 dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 94. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *quota sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji statistik deskriptif, dan pengujian hipotesis (regresi linier sederhana) digunakan untuk menguji pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja. Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara insentif terhadap kepuasan kerja di PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Hal tersebut diperoleh dari hasil penelitian dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,468. Koefisien determinasi (R^2) juga menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,312 artinya 31,2% dipengaruhi oleh insentif, sedangkan sisanya 68,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Berdasarkan uji signifikansi (uji-t) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,117 > 1,662$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Insentif dan Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, Puji syukur yang tak terhingga peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan kasih sayang, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa mencurahkan kelapangan hati dan kejernihan pikiran sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dalam waktu yang tidak terlalu lama. Shalawat serta salam semoga senantiasa ditetapkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan ummat Islam di seluruh dunia, amin.

Tujuan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat”**. Penelitian ini peneliti laksanakan sebagai salah satu tugas yang harus diselesaikan untuk mendapat gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam dan Jurusan Ekonomi Syariah.

Dalam menyusun skripsi ini peneliti banyak mengalami berbagai masalah dan rintangan disebabkan kurangnya ilmu pengetahuan, sehingga tanpa bantuan dosen pembimbing dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh sebab itu, dengan kerendahan hati dan penuh syukur, peneliti berterimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku rektor Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, serta Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M.A selaku wakil rektor I, Bapak Aswadi Lubis S.E.,M.Si selaku wakil rektor II dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag, selaku wakil rektor III.
2. Bapak H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Darwis Harahap,SHI, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik , Ibu Rosnani Siregar, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum dan Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Ibu Rukiah Lubis SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan Bapak Muhammad Isa, STP., MM selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah, serta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidimpuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
4. Ibu Nofinawati, SEI., M.A sebagai pembimbing I dan Ibu Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd sebagai pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan, dan petunjuk dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta Ibu dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam khususnya yang telah membekali ilmu dengan ikhlas dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan
7. Penghargaan dan terimakasih yang tak ternilai kepada ayahanda Lukman dan Ibunda tercinta Ruaida yang telah membimbing dan memberikan dukungan moril dan materil demi kesuksesan studi sampai saat ini, serta member doa yang tiada lelahnya serta berjuang demi kami anak-anaknya hingga bisa menjadi apa yang diharapkan.
8. Kak Ade Irma, Yulismar, Yuhadi dan Arnedi yang selalu memberikan dukungan kepada saya untuk selalu semangat.
9. Para sahabatku yulanda, wahyuni Ritonga, Masni Ari, Edi Rahmad Nasution, Muhammad Rifan, Saut Muliyanto, Yuli Santi, Nur Hayati, Syahara, Rina Khoilia, Yuni Arti, Annida Karima, Zubaidah Nasution, Winda, Ropi'i Hadis, Bungkus Ade Irawan, Anna, dan teman-teman Es-2 serta teman-teman angkatan 2012 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti selama proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
- 10.** Rekan-rekan mahasiswa yang telah memberikan bantuan dan sebagai teman dalam diskusi dikampus IAIN padangsidimpuan. Kerabat dan seluruh rekan

10. Rekan-rekan mahasiswa yang telah memberikan bantuan dan sebagai teman dalam diskusi di kampus IAIN padangsidempuan. Kerabat dan seluruh rekan berjuang mahasiswa jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2012, khususnya Ekonomi Syariah-2 yang selama ini telah berjuang bersama-sama.

Bantuan, bimbingan dan motivasi telah Bapak/Ibu dan saudara-saudara berikan amatlah berharga dan peneliti tidak dapat membalasnya. Semoga Allah dapat memberikan imbalan dari apa yang telah Bapak/Ibu dan saudara-saudara berikan kepada peneliti.

Akhirnya peneliti menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritikan yang sifatnya membangun sangat peneliti butuhkan demi kesempurnaan tulisan ini.

Padangsidempuan, 28 Juni 2016

Peneliti



YETRIANA
NIM. 12 230 0126

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonen konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf arab dan translitasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	sa	S	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ba
د	Dal	D	De
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	sad	S	es dan ye
ض	dad	D	de (dengan titik dibawah)
ط	ta	T	te (dengan titik dibawah)
ظ	za	Z	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	..‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ق	Qaf	F	Ef
ف	Fa	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	Ei
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	Fathah	A	A
—	Kasrah	I	I
وْ	Dommah	U	U

- b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
يْ.....	fathah dan ya	Ai	a dan i
وْ.....	fathah dan ya	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
يْ.....	fathah dan alif atau ya	a	a dan garis atas
يْ.....	kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
وْ.....	dommah dan wau	u	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta marbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dandommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta marbutah mati yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syahadah atau tasyid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ﻻ. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawali kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah yang berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan. Kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Cetakan Kelima*, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH	
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN FEBI	
Abstrak.....	i
Kata Pengantar	ii
Pedoman Transliterasi Arab-Latin	v
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	8
D. Defenisi Operasional Variabel.....	8
E. Rumusan Masalah.....	10
F. Tujuan Penelitian	10
G. Kegunaan Penelitian	10
H. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kerangka Teori	12
1. Kepuasan Kerja	12
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
c. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	17
d. Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam.....	20
2. Insentif.....	21
a. Pengertian Insentif.....	21
b. Bentuk-bentuk Insentif.....	23
c. Sistem Pemberian Insentif.....	24
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif	27
e. Tujuan Pemberian Insentif	28

f. Pemberian Insentif dalam Pandangan Islam	29
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Pikir	33
D. Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
B. Jenis Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel	35
D. Instrumen Pengumpulan Data.....	37
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	38
F. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	44
A. Gambaran Umum PT. Bakrie Pasaman Plantation	44
1. Sejarah Perusahaan.....	44
2. Visi dan Misi Perusahaan	45
3. Aktivitas-aktivitas Perusahaan.....	45
4. Struktur Organisasi.....	46
5. Susunan Organisasi	48
B. Deskripsi Data Penelitian.....	51
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	51
2. Uji Statistik Deskriptif	54
3. Uji Normalitas.....	55
C. Uji Hipotesis	55
1. Uji Regresi Linear Sederhana	55
2. Uji Signifikansi (Uji-t)	56
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	57
D. Pembahasan Hasil Penelitian	57
E. Keterbatasan Penelitian.....	59
BAB V PENUTUP.....	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1: Jumlah Rata-rata Pemberian Insentif	4
Tabel 1.2: Data Insentif Karyawan	6
Tabel 1.3: Definisi Operasional Variabel.....	8
Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1: Kisi-kisi Variabel Angket Insentif	38
Tabel 3.2: Kisi-kisi Variabel Angket Kepuasan Kerja	38
Tabel 3.3: Pedoman untuk Memberikan Interpretasi	41
Tabel 4.1: Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X)	52
Tabel 4.2: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X)	52
Tabel 4.3: Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	53
Tabel 4.4: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	53
Tabel 4.5: Hasil Uji Statistik Deskriptif	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4.7: Hasil Uji Regresi Sederhana	55
Tabel 4.8: Hasil Uji Signifikansi (Uji-t)	56
Tabel 4.9: Hasil Uji Koefisien Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Pikir	
.....	33
Gambar 4.1: Struktur Organisasi PT. Bakrie Pasaman Plantation	
.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Rekapitulasi Data Insentif Responden Uji Coba
- Lampiran 2 : Rekapitulasi Data Kepuasan Kerja Responden Uji Coba
- Lampiran 3 : Hasil Output Uji Validitas Variabel Insentif
- Lampiran 4 : Hasil Output Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja
- Lampiran 5 : Rekapitulasi Data Insentif Responden Sebenarnya
- Lampiran 6 : Rekapitulasi Data Kepuasan Kerja Responden Sebenarnya
- Lampiran 7 : Proses Transformasi Data Ordinal ke Interval Variabel Insentif
- Lampiran 8 : Proses Transformasi Data Ordinal ke Interval Variabel Kepuasan Kerja
- Lampiran 9 : Transformasi ke Data Interval untuk Variabel Insentif
- Lampiran 10 : Transformasi ke Data Interval untuk Variabel Kepuasan Kerja
- Lampiran 11 : Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel Insentif dan Kepuasan kerja
- Lampiran 12 : Hasil Output Uji Statistik Deskriptif dan Uji Normalitas
- Lampiran 13 : Hasil Output Uji Regresi Sederhana
- Lampiran 14 : Hasil Output Uji Signifikansi dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai suatu organisasi yang berkembang menjadi besar, usaha-usaha harus dilakukan untuk memperkirakan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia di masa depan melalui suatu aktivitas yang disebut dengan perencanaan sumber daya manusia (*human resource planning*). Para karyawan baru pada umumnya belum sesuai dengan tuntutan organisasi, sehingga orientasi (*orientation*) dan pelatihan (*training*) untuk dapat bekerja dengan efektif. Proses ini berkaitan dengan tipe pelatihan yang dibutuhkan dan siapa yang seharusnya menerimanya. Kemudian kinerja setiap individu dinilai melalui aktivitas penilaian kinerja karyawan (*performance appraisal*).

Tidak hanya aktivitas yang menyangkut sebaik apa karyawan bekerja, namun juga penilaian sebaik apa aktivitas manajemen sumber daya manusia telah dilakukan. Para karyawan harus menerima kompensasi dalam bentuk gaji, upah atau insentif, termasuk kesejahteraan-kesejahteraan (*benefits*) seperti asuransi dan liburan.¹ Sejumlah penghargaan atas jasa yang dituntut organisasi berdasarkan hukum seperti jaminan sosial, kompensasi bagi karyawan, kondisi lingkungan kerja yang aman dan upah lembur. Jika para anggota organisasi diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya pada organisasi akan sangat bersifat negatif. Artinya, jika ketidak-puasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik, merupakan hal

¹Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 13-15.

yang wajar apabila anggota organisasi menyatakan keinginan untuk memperoleh imbalan yang bukan saja jumlahnya lebih besar, akan tetapi juga lebih adil.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu kondisi yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Artinya apabila kepuasan kerja karyawan dinilai rendah, maka akan mengakibatkan kondisi yang buruk dalam perusahaan. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi sangat diinginkan oleh manajer, karena hal itu berkaitan erat dengan hasil positif yang mereka harapkan. Manfaat kepuasan kerja sebagai hasil dari penilaian prestasi kerja akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri karena karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan yang dilakukan dapat dihargai sehingga memberikan motivasi terhadap karyawan untuk terus maju dan berkembang dengan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik lagi. Hal ini akan bermanfaat bagi perusahaan dimana produktivitas kerja perusahaan meningkat secara langsung akan meningkatkan keuntungan (*profit*) perusahaan sebagai tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Kepuasan kerja dapat mendorong para karyawan untuk tetap bertahan bekerja, sekaligus sebagai bentuk tingginya komitmen mereka pada perusahaan.² Hal ini berkaitan dengan prinsip manajemen yaitu: *The right man on the right place, doing the right job at the right time, and getting the right pay* (penempatan orang yang tepat pada tugas yang tepat, melaksanakan

²Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 155.

tugas yang tepat pada waktu yang tepat dan memperoleh imbalan yang tepat pula).

Gaji dan upah merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja dan merupakan salah satu alasan yang paling penting bagaimana seorang karyawan dapat berprestasi. Oleh karena itu gaji sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaji yang diperoleh karyawan harus sesuai dengan kinerja yang dilakukannya. Sehingga karyawan akan merasa puas atas pekerjaannya. Serta pelatihan-pelatihan harus diberikan pada karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar karyawan tersebut merasakan kalau pekerjaan yang dilakukannya dihargai, sehingga karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaannya. Pelatihan-pelatihan ini sangat dibutuhkan setiap karyawan agar produktivitas kerjanya semakin baik, menambah semangat kerja bagi karyawan, juga meningkatkan perkembangan karyawan tersebut.

Namun di PT. Bakrie Pasaman Plantation kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sangat rendah, hal ini terlihat dari produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan, disebabkan banyak karyawan yang mengeluh akibat insentif yang diberikan tidak dengan waktu yang seharusnya, serta pemberian gaji yang sering terlambat diberikan oleh pimpinan perusahaan. Begitu juga dengan kerja lembur dalam perusahaan, insentif yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, fasilitas kantor yang kurang mendukung kegiatan perusahaan, serta pelatihan yang diberikan kepada karyawan masih kurang. Sehingga karyawan merasa tidak puas dengan gaji ataupun insentif yang diberikan kepada mereka, akibatnya karyawan malas untuk melakukan

pekerjaan yang diberikan kepadanya dan akan berdampak buruk terhadap perusahaan.³

PT. Bakrie Pasaman Plantation (BPP) merupakan salah satu perusahaan yang cukup besar berada di Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. PT. Bakrie Pasaman Plantation merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan. Produk utama dari industri perkebunan adalah kelapa sawit.⁴ Dalam kegiatan usahanya, perusahaan ini mengolah sawit dalam bentuk tandan buah segar (TBS) menjadi *Crude Palm Oil* (CPO). Kegiatan pendistribusian PT. Bakrie Pasaman Plantation dengan cara melakukan pengiriman kelapa sawit yang sudah diolah di BPP ke pusat. Selanjutnya, di distribusikan ke luar negeri untuk diolah kembali menjadi minyak goreng kemudian di pasarkan ke Indonesia. Selain itu BPP juga menghasilkan produk sampingan berupa cangkang yang dapat dijadikan hiasan (orden pintu), dan pupuk organik dari hasil pengolahan limbah.

PT. Bakrie Pasaman Plantation dalam pemberian upah minimum regional (UMR) mengacu pada peraturan pemerintah. Setiap pekerja atau karyawan berhak mendapatkan gaji atau upah yang ditetapkan oleh pemerintah sebesar Rp.1.665.000. Perusahaan akan membedakan gaji menurut golongan masing-masing. Untuk karyawan tetap sebesar Rp. 1.665.000, dan untuk golongan mandor Rp.1.705.000. Selanjutnya untuk staf mengacu pada kebijakan perusahaan yaitu untuk *manajemen Training* (MT) sebesar Rp.2.500.000 dan

³Hariadi, Karyawan Kantor BPP, di bagian ISO, *Wawancara melalui telepon, tentang Jumlah Rata-rata Pemberian Insentif di PT. BPP* (Padangsidempuan: Jam 15 : 34 WIB, Sabtu, 23 Januari 2016).

⁴Khoirul, Karyawan Lapangan, *Wawancara melalui telepon, tentang Kegiatan Produksi di BPP* (Padangsidempuan: Jam 07.30 WIB , Kamis, 18 Februari 2016).

untuk staf senior sebesar Rp.5.000.000. Setiap tahun UMR mengalami kenaikan sebesar Rp.165.000, namun kenaikannya tidak menentu, biasa juga UMR mengalami kenaikan sebesar Rp.145.000, itu tergantung pada pemerintah pusat.

PT. Bakrie Pasaman Plantation memberikan insentif kepada karyawan. Pemberian insentif yaitu ganjaran yang diberikan untuk memotivasi karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:⁵

Tabel 1.1
Jumlah Rata-rata Pemberian Insentif
Pada PT. Bakrie Pasaman Plantation

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Rata-rata Insentif/ Orang
2011	1550	1.050.000
2012	1573	1.250.000
2013	1574	1.450.000
2014	1532	1.650.000
2015	1498	1.850.000

Berdasarkan tabel jumlah rata-rata pemberian insentif pada PT. Bakrie Pasaman Plantation di atas dapat dilihat bahwa jumlah tenaga kerja setiap tahun mengalami fluktuasi. Hal ini terlihat dari jumlah tenaga kerja dari tahun 2011 ke tahun 2012 mengalami peningkatan sebesar 1,48%. Begitu juga dengan jumlah rata-rata insentif yang diberikan pada tahun 2011 ke tahun 2012 mengalami peningkatan sebesar 19,04%. Selanjutnya, pada tahun 2012 ke tahun 2013 jumlah tenaga kerja semakin meningkat sebesar 0,06%. Dengan jumlah rata-rata insentif yang diberikan pada tahun 2012 ke tahun 2013 juga mengalami peningkatan sebesar 16%. Kemudian pada tahun 2013

⁵Hariadi, Karyawan Kantor BPP, di bagian ISO, *Wawancara melalui telepon, tentang Jumlah Rata-rata Pemberian Insentif di PT. BPP* (Padangsidempuan: Jam 15 : 34 WIB, Sabtu, 23 Januari 2016).

ke tahun 2014 jumlah tenaga kerja berkurang sebesar 2,67%. Namun, jumlah rata-rata insentif yang diberikan pada tahun 2013 ke tahun 2014 semakin meningkat sebesar 13,79%. Pada tahun berikutnya, yaitu dari tahun 2014 ke tahun 2015 jumlah tenaga kerja semakin berkurang sebesar 2,22%. Akan tetapi jumlah rata-rata insentif yang diberikan dari tahun 2014 ke tahun 2015 tetap mengalami peningkatan sebesar 12,12%. Sehingga dapat disimpulkan, meskipun jumlah tenaga kerja dari tahun 2011 sampai tahun 2015 mengalami fluktuasi, namun jumlah rata-rata insentif yang diberikan selalu mengalami peningkatan.

Adapun bentuk insentif yang diberikan PT. Bakrie Pasaman Plantation adalah sebagai berikut :⁶

Tabel 1.2
Data Insentif Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation

No	Bentuk Insentif	Jenis Insentif
1	Dalam bentuk uang	Upah lembur, Tunjangan hari raya (THR).
2	Dalam bentuk jaminan sosial	Tunjangan kesehatan dan pemberian cuti.

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa perusahaan memberikan insentif dalam dua bentuk yaitu dalam bentuk uang dan dalam bentuk jaminan sosial. Dengan adanya insentif tersebut diharapkan para karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Pemberian insentif terhadap karyawan diberikan setiap tanggal 17 Agustus pada saat upacara dan pada akhir tahun.

⁶Hariadi, Karyawan Kantor BPP, di bagian ISO, *Wawancara melalui telepon, tentang Bentuk Insentif dan Jenis Insentif di PT. BPP* (Padangsidempuan: Jam 15 : 34 WIB, Sabtu, 23 Januari 2016).

Meskipun penerapan insentif sudah ada, namun di PT. BPP masih ada karyawan yang tidak terangsang dengan adanya sistem tersebut, sehingga kepuasan kerja yang dirasakan karyawan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja dalam perusahaan. Apabila insentif yang diberikan kurang layak dengan beban kerja yang diterima karyawan, tidak menutup kemungkinan turunnya semangat karyawan dalam bekerja, maka dari itu seorang manajer perusahaan harus memperhatikan dan mempertimbangkan segala sesuatu yang telah dijanjikan bagi karyawannya, agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik membahasnya dalam sebuah penelitian. Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih minimnya pelatihan-pelatihan atau sosialisasi yang dapat membangun dan meningkatkan pengetahuan karyawan di PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.
2. Masih kurangnya *reward* atau bonus yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

3. Masalah pendapatan atau gaji yang masih dianggap rendah oleh karyawan di PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.
4. Masih kurangnya fasilitas-fasilitas kantor yang dianggap penting oleh karyawan di PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.
5. Pemberian insentif yang tidak sesuai mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah tersebut terdapat batasan masalah yang berperan penting untuk memberikan ruang lingkup dalam sebuah masalah yang akan diteliti. Penelitian ini dibatasi untuk menghindari kesalahpahaman terhadap masalah peneliti. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka peneliti membatasi masalah pada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

D. Defenisi Operasional Variabel

Tabel.1.3

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Insentif	Insentif merupakan setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan sesuatu insentif	1. Bonus 2. Tunjangan. 3. Promosi. ⁹	

	kepada pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik.⁷ Insentif merupakan sistem formal dalam pemberian ganjaran dengan menetapkan besarnya bonus dalam bentuk uang (<i>finansial</i>) berdasarkan perhitungan selisih antara besarnya pembiayaan yang ditargetkan dengan yang dipergunakan secara nyata, selama satu periode pemberian bonus. Dengan demikian berarti besarnya bonus tergantung pada kemampuan mereduksi pembiayaan yang dapat terjadi jika pekerja mampu meningkatkan produktivitas kerja.⁸ Dari definisi insentif di atas peneliti dapat menyimpulkan, Insentif merupakan imbalan balas jasa yang diperoleh karyawan baik dalam bentuk finansial ataupun non finansial sesuai dengan hasil kinerja yang dicapai oleh karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan.		Interval
Kepuasan kerja karyawan.	Kepuasan kerja adalah sikap emosioanal yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.¹⁰ Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.¹¹ Dari definisi di atas peneliti menyimpulkan kepuasan kerja adalah sikap karyawan dalam melakukan pekerjaannya ataupun cara karyawan merasakan senang atau tidak dalam pekerjaannya.	1. Kondisi kerja. 2. Manajemen yang baik. 3. Komunikasi 4. Kesempatan untuk maju.	Interval

⁹*Ibid.*, 235-236.

⁷Harsono, *Manajemen Publik Cetakan Kedua* (Jakarta : Balai Aksara Ghalia Indonesia, 1987), hlm. 21.

⁸Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2011), hlm. 383.

¹⁰Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), hlm. 202.

¹¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 78-79.

E. Rumusan Masalah

Dengan adanya pemberian insentif diharapkan para karyawan dapat meningkatkan semangat kerjanya dan kepuasan kerjanya. Oleh karena itu, rumusan masalah yang akan diteliti yaitu :

Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat ?

F. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

G. Kegunaan Penelitian

1. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau arahan khususnya pada karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.
2. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia serta mampu mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dari hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan referensi bagi peneliti lainnya yang berkeinginan untuk melakukan penelitian dan pembahasan terhadap masalah yang sama pada masa yang akan datang.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah peneliti dalam menyusun proposal dan skripsi selanjutnya, maka peneliti mengklasifikasikannya kedalam lima bab yaitu:

1. BAB I, merupakan bab pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.
2. BAB II, dalam bab ini membahas tentang landasan teori (tinjauan umum) tentang Insentif, pengertian insentif, bentuk-bentuk insentif, sistem pemberian insentif, tujuan pemberian insentif, faktor-faktor yang mempengaruhi insentif. Kepuasan kerja, pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja, dan kepuasan kerja dalam pandangan Islam, yang terdiri dari uraian teori dan penelitian terdahulu.
3. BAB III, membahas tentang metodologi penelitian yang mencakup waktu dan lokasi penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, analisis data (menggunakan SPSS versi 22).
4. BAB IV, membahas tentang hasil penelitian yang berisikan sejarah, Visi Misi perusahaan, struktur organisasi, dan uji instrumen penelitian.
5. BAB V, merupakan bab penutup dari keseluruhan isi skripsi yang memuat kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah disertai dengan saran-saran kemudian dilengkapi literatur.

BAB I

PENDAHULUAN

I. Latar Belakang Masalah

Sebagai suatu organisasi yang berkembang menjadi besar, usaha-usaha harus dilakukan untuk memperkirakan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia di masa depan melalui suatu aktivitas yang disebut dengan perencanaan sumber daya manusia (*human resource planning*). Para karyawan baru pada umumnya belum sesuai dengan tuntutan organisasi, sehingga orientasi (*orientation*) dan pelatihan (*training*) untuk dapat bekerja dengan efektif. Proses ini berkaitan dengan tipe pelatihan yang dibutuhkan dan siapa yang seharusnya menerimanya. Kemudian kinerja setiap individu dinilai melalui aktivitas penilaian kinerja karyawan (*performance appraisal*).

Tidak hanya aktivitas yang menyangkut sebaik apa karyawan bekerja, namun juga penilaian sebaik apa aktivitas manajemen sumber daya manusia telah dilakukan. Para karyawan harus menerima kompensasi dalam bentuk gaji, upah atau insentif, termasuk kesejahteraan-kesejahteraan (*benefits*) seperti asuransi dan liburan.¹² Sejumlah penghargaan atas jasa yang dituntut organisasi berdasarkan hukum seperti jaminan sosial, kompensasi bagi karyawan, kondisi lingkungan kerja yang aman dan upah lembur. Jika para anggota organisasi diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya pada organisasi akan sangat bersifat negatif. Artinya, jika ketidak-puasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik, merupakan hal

¹²Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 13-15.

yang wajar apabila anggota organisasi menyatakan keinginan untuk memperoleh imbalan yang bukan saja jumlahnya lebih besar, akan tetapi juga lebih adil.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu kondisi yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Artinya apabila kepuasan kerja karyawan dinilai rendah, maka akan mengakibatkan kondisi yang buruk dalam perusahaan. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi sangat diinginkan oleh manajer, karena hal itu berkaitan erat dengan hasil positif yang mereka harapkan. Manfaat kepuasan kerja sebagai hasil dari penilaian prestasi kerja akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri karena karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan yang dilakukan dapat dihargai sehingga memberikan motivasi terhadap karyawan untuk terus maju dan berkembang dengan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik lagi. Hal ini akan bermanfaat bagi perusahaan dimana produktivitas kerja perusahaan meningkat secara langsung akan meningkatkan keuntungan (*profit*) perusahaan sebagai tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Kepuasan kerja dapat mendorong para karyawan untuk tetap bertahan bekerja, sekaligus sebagai bentuk tingginya komitmen mereka pada perusahaan.¹³ Hal ini berkaitan dengan prinsip manajemen yaitu: *The right man on the right place, doing the right job at the right time, and getting the right pay* (penempatan orang yang tepat pada tugas yang tepat, melaksanakan

¹³Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 155.

tugas yang tepat pada waktu yang tepat dan memperoleh imbalan yang tepat pula).

Gaji dan upah merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja dan merupakan salah satu alasan yang paling penting bagaimana seorang karyawan dapat berprestasi. Oleh karena itu gaji sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaji yang diperoleh karyawan harus sesuai dengan kinerja yang dilakukannya. Sehingga karyawan akan merasa puas atas pekerjaannya. Serta pelatihan-pelatihan harus diberikan pada karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar karyawan tersebut merasakan kalau pekerjaan yang dilakukannya dihargai, sehingga karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaannya. Pelatihan-pelatihan ini sangat dibutuhkan setiap karyawan agar produktivitas kerjanya semakin baik, menambah semangat kerja bagi karyawan, juga meningkatkan perkembangan karyawan tersebut.

Namun di PT. Bakrie Pasaman Plantation kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sangat rendah, hal ini terlihat dari produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan, disebabkan banyak karyawan yang mengeluh akibat insentif yang diberikan tidak dengan waktu yang seharusnya, serta pemberian gaji yang sering terlambat diberikan oleh pimpinan perusahaan. Begitu juga dengan kerja lembur dalam perusahaan, insentif yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, fasilitas kantor yang kurang mendukung kegiatan perusahaan, serta pelatihan yang diberikan kepada karyawan masih kurang. Sehingga karyawan merasa tidak puas dengan gaji ataupun insentif yang diberikan kepada mereka, akibatnya karyawan malas untuk melakukan

pekerjaan yang diberikan kepadanya dan akan berdampak buruk terhadap perusahaan.¹⁴

PT. Bakrie Pasaman Plantation (BPP) merupakan salah satu perusahaan yang cukup besar berada di Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. PT. Bakrie Pasaman Plantation merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan. Produk utama dari industri perkebunan adalah kelapa sawit.¹⁵ Dalam kegiatan usahanya, perusahaan ini mengolah sawit dalam bentuk tandan buah segar (TBS) menjadi *Crude Palm Oil* (CPO). Kegiatan pendistribusian PT. Bakrie Pasaman Plantation dengan cara melakukan pengiriman kelapa sawit yang sudah diolah di BPP ke pusat. Selanjutnya, di distribusikan ke luar negeri untuk diolah kembali menjadi minyak goreng kemudian di pasarkan ke Indonesia. Selain itu BPP juga menghasilkan produk sampingan berupa cangkang yang dapat dijadikan hiasan (orden pintu), dan pupuk organik dari hasil pengolahan limbah.

PT. Bakrie Pasaman Plantation dalam pemberian upah minimum regional (UMR) mengacu pada peraturan pemerintah. Setiap pekerja atau karyawan berhak mendapatkan gaji atau upah yang ditetapkan oleh pemerintah sebesar Rp.1.665.000. Perusahaan akan membedakan gaji menurut golongan masing-masing. Untuk karyawan tetap sebesar Rp. 1.665.000, dan untuk golongan mandor Rp.1.705.000. Selanjutnya untuk staf mengacu pada kebijakan perusahaan yaitu untuk *manajemen Training* (MT) sebesar Rp.2.500.000 dan

¹⁴Hariadi, Karyawan Kantor BPP, di bagian ISO, Wawancara melalui telepon, tentang Jumlah Rata-rata Pemberian Insentif di PT. BPP (Padangsidempuan: Jam 15 : 34 WIB, Sabtu, 23 Januari 2016).

¹⁵Khoirul, Karyawan Lapangan, Wawancara melalui telepon, tentang Kegiatan Produksi di BPP (Padangsidempuan: Jam 07.30 WIB , Kamis, 18 Februari 2016).

untuk staf senior sebesar Rp.5.000.000. Setiap tahun UMR mengalami kenaikan sebesar Rp.165.000, namun kenaikannya tidak menentu, biasa juga UMR mengalami kenaikan sebesar Rp.145.000, itu tergantung pada pemerintah pusat.

PT. Bakrie Pasaman Plantation memberikan insentif kepada karyawan. Pemberian insentif yaitu ganjaran yang diberikan untuk memotivasi karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:¹⁶

Tabel 1.1
Jumlah Rata-rata Pemberian Insentif
Pada PT. Bakrie Pasaman Plantation

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Rata-rata Insentif/ Orang
2011	1550	1.050.000
2012	1573	1.250.000
2013	1574	1.450.000
2014	1532	1.650.000
2015	1498	1.850.000

Berdasarkan tabel jumlah rata-rata pemberian insentif pada PT. Bakrie Pasaman Plantation di atas dapat dilihat bahwa jumlah tenaga kerja setiap tahun mengalami fluktuasi. Hal ini terlihat dari jumlah tenaga kerja dari tahun 2011 ke tahun 2012 mengalami peningkatan sebesar 1,48%. Begitu juga dengan jumlah rata-rata insentif yang diberikan pada tahun 2011 ke tahun 2012 mengalami peningkatan sebesar 19,04%. Selanjutnya, pada tahun 2012 ke tahun 2013 jumlah tenaga kerja semakin meningkat sebesar 0,06%. Dengan jumlah rata-rata insentif yang diberikan pada tahun 2012 ke tahun 2013 juga mengalami peningkatan sebesar 16%. Kemudian pada tahun 2013

¹⁶Hariadi, Karyawan Kantor BPP, di bagian ISO, *Wawancara melalui telepon, tentang Jumlah Rata-rata Pemberian Insentif di PT. BPP* (Padangsidimpuan: Jam 15 : 34 WIB, Sabtu, 23 Januari 2016).

ke tahun 2014 jumlah tenaga kerja berkurang sebesar 2,67%. Namun, jumlah rata-rata insentif yang diberikan pada tahun 2013 ke tahun 2014 semakin meningkat sebesar 13,79%. Pada tahun berikutnya, yaitu dari tahun 2014 ke tahun 2015 jumlah tenaga kerja semakin berkurang sebesar 2,22%. Akan tetapi jumlah rata-rata insentif yang diberikan dari tahun 2014 ke tahun 2015 tetap mengalami peningkatan sebesar 12,12%. Sehingga dapat disimpulkan, meskipun jumlah tenaga kerja dari tahun 2011 sampai tahun 2015 mengalami fluktuasi, namun jumlah rata-rata insentif yang diberikan selalu mengalami peningkatan.

Adapun bentuk insentif yang diberikan PT. Bakrie Pasaman Plantation adalah sebagai berikut :¹⁷

Tabel 1.2
Data Insentif Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation

No	Bentuk Insentif	Jenis Insentif
1	Dalam bentuk uang	Upah lembur, Tunjangan hari raya (THR).
2	Dalam bentuk jaminan sosial	Tunjangan kesehatan dan pemberian cuti.

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa perusahaan memberikan insentif dalam dua bentuk yaitu dalam bentuk uang dan dalam bentuk jaminan sosial. Dengan adanya insentif tersebut diharapkan para karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Pemberian insentif terhadap karyawan diberikan setiap tanggal 17 Agustus pada saat upacara dan pada akhir tahun.

¹⁷Hariadi, Karyawan Kantor BPP, di bagian ISO, Wawancara melalui telepon, tentang *Bentuk Insentif dan Jenis Insentif di PT. BPP* (Padangsidimpuan: Jam 15 : 34 WIB, Sabtu, 23 Januari 2016).

Meskipun penerapan insentif sudah ada, namun di PT. BPP masih ada karyawan yang tidak terangsang dengan adanya sistem tersebut, sehingga kepuasan kerja yang dirasakan karyawan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja dalam perusahaan. Apabila insentif yang diberikan kurang layak dengan beban kerja yang diterima karyawan, tidak menutup kemungkinan turunnya semangat karyawan dalam bekerja, maka dari itu seorang manajer perusahaan harus memperhatikan dan mempertimbangkan segala sesuatu yang telah dijanjikan bagi karyawannya, agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik membahasnya dalam sebuah penelitian. Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat”**.

J. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

6. Masih minimnya pelatihan-pelatihan atau sosialisasi yang dapat membangun dan meningkatkan pengetahuan karyawan di PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.
7. Masih kurangnya *reward* atau bonus yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

8. Masalah pendapatan atau gaji yang masih dianggap rendah oleh karyawan di PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.
9. Masih kurangnya fasilitas-fasilitas kantor yang dianggap penting oleh karyawan di PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.
10. Pemberian insentif yang tidak sesuai mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

K. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah tersebut terdapat batasan masalah yang berperan penting untuk memberikan ruang lingkup dalam sebuah masalah yang akan diteliti. Penelitian ini dibatasi untuk menghindari kesalahpahaman terhadap masalah peneliti. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka peneliti membatasi masalah pada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

L. Defenisi Operasional Variabel

Tabel.1.3

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Insentif	Insentif merupakan setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan sesuatu insentif	4. Bonus 5. Tunjangan. 6. Promosi. ²⁰	

	kepada pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik.¹⁸ Insentif merupakan sistem formal dalam pemberian ganjaran dengan menetapkan besarnya bonus dalam bentuk uang (<i>finansial</i>) berdasarkan perhitungan selisih antara besarnya pembiayaan yang ditargetkan dengan yang dipergunakan secara nyata, selama satu periode pemberian bonus. Dengan demikian berarti besarnya bonus tergantung pada kemampuan mereduksi pembiayaan yang dapat terjadi jika pekerja mampu meningkatkan produktivitas kerja.¹⁹ Dari definisi insentif di atas peneliti dapat menyimpulkan, Insentif merupakan imbalan balas jasa yang diperoleh karyawan baik dalam bentuk finansial ataupun non finansial sesuai dengan hasil kinerja yang dicapai oleh karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan.		Interval
Kepuasan kerja karyawan.	Kepuasan kerja adalah sikap emosioanal yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.²¹ Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.²² Dari definisi di atas peneliti menyimpulkan kepuasan kerja adalah sikap karyawan dalam melakukan pekerjaannya ataupun cara karyawan merasakan senang atau tidak dalam pekerjaannya.	5. Kondisi kerja. 6. Manajemen yang baik. 7. Komunikasi 8. Kesempatan untuk maju.	Interval

²⁰*Ibid.*, 235-236.

¹⁸Harsono, *Manajemen Publik Cetakan Kedua* (Jakarta : Balai Aksara Ghalia Indonesia, 1987), hlm. 21.

¹⁹Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2011), hlm. 383.

²¹Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), hlm. 202.

²²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 78-79.

M. Rumusan Masalah

Dengan adanya pemberian insentif diharapkan para karyawan dapat meningkatkan semangat kerjanya dan kepuasan kerjanya. Oleh karena itu, rumusan masalah yang akan diteliti yaitu :

Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat ?

N. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

O. Kegunaan Penelitian

4. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau arahan khususnya pada karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.
5. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia serta mampu mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari.
6. Bagi peneliti selanjutnya, dari hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan referensi bagi peneliti lainnya yang berkeinginan untuk melakukan penelitian dan pembahasan terhadap masalah yang sama pada masa yang akan datang.

P. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah peneliti dalam menyusun proposal dan skripsi selanjutnya, maka peneliti mengklasifikasikannya kedalam lima bab yaitu:

6. BAB I, merupakan bab pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.
7. BAB II, dalam bab ini membahas tentang landasan teori (tinjauan umum) tentang Insentif, pengertian insentif, bentuk-bentuk insentif, sistem pemberian insentif, tujuan pemberian insentif, faktor-faktor yang mempengaruhi insentif. Kepuasan kerja, pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja, dan kepuasan kerja dalam pandangan Islam, yang terdiri dari uraian teori dan penelitian terdahulu.
8. BAB III, membahas tentang metodologi penelitian yang mencakup waktu dan lokasi penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, analisis data (menggunakan SPSS versi 22).
9. BAB IV, membahas tentang hasil penelitian yang berisikan sejarah, Visi Misi perusahaan, struktur organisasi, dan uji instrumen penelitian.
10. BAB V, merupakan bab penutup dari keseluruhan isi skripsi yang memuat kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah disertai dengan saran-saran kemudian dilengkapi literatur.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Handoko mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.¹

Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley, dan Yuki kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya,

¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana, 2009), hlm. 75.

penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan

yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.²

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks.

Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik karena terbukti besar pengaruhnya bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Kepuasan kerja adalah kepuasan karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja sulit didefinisikan karena rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja.³

²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hlm.117

³Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung : Alfabeta, 2013), hlm. 263.

Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, disamping penggunaan mesin-mesin modern sebagai kemajuan dibidang teknologi. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual.

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam kerja, menentang atasan, atau sampai pada aktivitas pemogokan. Dari uraian di atas, bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang harus diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.⁴

Peneliti menyimpulkan kepuasan kerja adalah sikap karyawan dalam melakukan pekerjaannya ataupun cara karyawan merasakan senang atau

⁴Edy Sutrisno, *Op., Cit.*, hlm. 77.

tidak dalam pekerjaannya. Kepuasan akan dirasakan oleh perusahaan dan karyawannya, apabila perusahaan memberikan bonus ataupun insentif terhadap karyawan sesuai dengan prestasi kerjanya maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat, dan perusahaan pun akan merasa puas jika memiliki karyawan yang berprestasi karena dapat meningkatkan laba perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Blum adalah sebagai berikut:⁵

- 1) Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisisk, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kesempatan kerja dan kondisi untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Adapun menurut Gilmer faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:⁶

⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Op., Cit*, hlm.120.

⁶Edy Sutrisno, *Loc., Cit*.

- 1) Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Keamanan kerja, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- 2) Gaji, faktor ini lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 3) Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- 4) Faktor instrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 5) Kondisi kerja, termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
- 6) Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- 7) Komunikasi, komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 8) Fasilitas, fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan, dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.⁷

Adapun Faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah:⁸

- 1) Kebijakan perusahaan.
- 2) Supervisor.
- 3) Kondisi kerja.
- 4) Gaji.

⁷*Ibid.*, hlm. 78.

⁸*Ibid.*, hlm. 79.

Berdasarkan pada pandangan ini seorang karyawan akan merasa puas dalam kerja apabila tidak terdapat perbedaan atau selisih antara apa yang dikehendaki karyawan, dengan kenyataan yang mereka rasakan. Apabila yang dirasakan dan diperoleh lebih besar dari apa yang menurut mereka harus ada, maka terjadi tingkat kepuasan yang makin tinggi. Sebaliknya, apabila kenyataan yang dirasakan lebih rendah dari apa yang menurut mereka harus ada, maka telah terjadi ketidakpuasan karyawan terhadap kerja. Makin besar perbedaannya ini akan makin besar pula ketidakpuasan karyawan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :⁹

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

⁹*Ibid.*, hlm. 80.

- 4) Faktor *finansial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

c. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai, dan dampak terhadap kesehatan.¹⁰

1) Dampak terhadap produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Vrom mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor moderator disamping kepuasan kerja. Lawlwe dan Porter mengharapkan produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mersepsikan bahwa ganjaran instrinsik misalnya, gaji yang diterima duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mersepsikan ganjaran instrinsik dan ekstrinsik berasosiasi dengan prestasi kerja, maka kenaikan dalam berprestasi akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 80.

2) Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja.

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan.¹¹ Perilaku ini karena kan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan orang-orang ini dengan jalan menaikkan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi yang ditingkatkan dan seterusnya. Justru sebaliknya bagi mereka yang mempunyai kinerja buruk, sedikit upaya dilakukan oleh organisasi untuk menahan mereka. Bahkan mungkin ada tekanan halus untuk mendorong mereka agar keluar. Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

3) Dampak terhadap kesehatan

Salah satu temuan penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja ialah untuk

¹¹*Ibid.*, hlm. 81.

semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat negatif juga pada yang lain. Kepuasan kerja ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain.¹²

d. Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah, dan tidak berbuat curang) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan). Kepuasan kerja

¹²*Ibid.*, hlm. 82.

dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat Alquran seperti dalam surat Al-Ma'idah ayat 8 yang berbunyi:¹³

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا مِّنْكُمْ
يَجْرُسْنَٰن قَوْمٍ عَلَىٰٓ أَلَّا تَعْدِلُوْا ۖ أَعْدِلُوْا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللّٰهَ
إِنَّ اللّٰهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Artinya : Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Ayat di atas menjelaskan tentang teori keadilan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang, tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, bisa pula tidak. Akan tetapi, bila perbandingan itu tidak seimbang, akan timbul ketidakpuasan.

2. Insentif

a. Pengertian Insentif

¹³Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Surabaya: Karya Agung, 2002), hlm. 257.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bergantung pada orang-orang yang berada dalam lingkungan perusahaan tersebut. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dengan meningkatkan kualitas kerja para karyawannya. Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawannya. Pemberian insentif oleh perusahaan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan suatu perusahaan akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan perusahaan, jika perusahaan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan para karyawannya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat *non materi*.¹⁴ T. Hani Handoko mengemukakan insentif adalah “untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi”.¹⁵

Menurut Garry Dasser insentif adalah “ganjaran *financial* yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produktivitasnya melampaui standar yang telah ditetapkan sebelumnya”.¹⁶

Insentif merupakan sistem formal dalam pemberian ganjaran dengan menetapkan besarnya bonus dalam bentuk uang (*finansial*) berdasarkan perhitungan selisih antara besarnya pembiayaan yang ditargetkan dengan

¹⁴Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung : Alfabeta, 2013), hlm. 234.

¹⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hlm.89.

¹⁶Garry Dessler, *Manajemen Personalia Edisi Ketiga* (Jakarta: Erlangga, 2003), hlm. 140.

yang dipergunakan secara nyata, selama satu periode pemberian bonus. Dengan demikian berarti besarnya bonus tergantung pada kemampuan mereduksi pembiayaan yang dapat terjadi jika pekerja mampu meningkatkan produktivitas kerja.¹⁷

Insentif merupakan setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan sesuatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik. Jadi, insentif erat kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan.

Dari pengertian di atas peneliti menyimpulkan insentif merupakan imbalan balas jasa yang diperoleh karyawan baik dalam bentuk *finansial* ataupun *non finansial* sesuai dengan hasil kinerja yang dicapai oleh karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan.

b. Bentuk-bentuk Insentif

Insentif dari setiap instansi berbeda-beda, tergantung kebijakan masing-masing instansi tersebut. Namun ada beberapa macam bentuk insentif yang biasanya diberikan kepada karyawan ataupun pegawai pada suatu instansi. Bentuk-bentuk tersebut antara lain:¹⁸

1) Insentif material

¹⁷Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2011), hlm. 383.

¹⁸*Ibid.*, hlm. 235-236.

Insentif material merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditangguhkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemberian rumah dinas, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan tunjangan-tunjangan lainnya.

2) Insentif *non* material

Insentif *non* material dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- a) Pemberian piagam penghargaan.
- b) Pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi atau pun pribadi.
- c) Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.
- d) Promosi jabatan kepada karyawan yang baik selama masa tertentu serta dianggap mampu.
- e) Pemberian tanda jasa/medali kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama dan mempunyai loyalitas tinggi.
- f) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya pada mobil atau lainnya).
- g) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

3) Sosial Insentif

Sosial insentif daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk

mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan atau naik haji.¹⁹

c. Sistem Pemberian Insentif

Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.²⁰

1) Bonus

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Artinya jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, karyawan yang bersangkutan menerima bonus dengan

¹⁹Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 184-185.

²⁰Dessler Garry, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Penerbit Indeks, 2007). Hlm. 95.

alasan bahwa dengan menghemat waktu itu, lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.²¹

2) Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

3) Insentif Individu

Insentif individu salah satu teknik yang lumrah yang digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya dengan memberi insentif *finansial* berdasarkan jumlah hasil pekerjaankaryawan yang dinyatakan dalam unit produksi, artinya makin banyak unit produksi yang dihasilkan, maka semakin tinggi insentif yang akan diterima.²²

4) Insentif Tim

Insentif tim pada dasarnya merupakan insentif individual, yang diperoleh karena menjadi anggota tim atau yang diperoleh berdasarkan

²¹Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 269.

²²Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm.167.

hasil kerja tim atau kelompok. Misalnya berupa bonus karena keberhasilan tim meningkatkan produktivitas atau memperluas pasar. Dengan demikian tim kerja dapat diartikan sebagai penugasan sejumlah pekerja untuk bekerjasama dalam melaksanakan suatu pekerjaan.²³

Sedangkan insentif tim berarti insentif yang diberikan pada anggota suatu tim yang sebagai satu kesatuan bekerjasama melaksanakan tugas-tugas yang sama, pada waktu yang sama pula. Adapun tujuan insentif tim ini mendorong terwujudnya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan bisnis organisasi, bukan persaingan yang bersifat saling menghalangi yang dapat merugikan organisasi.

5) Bagi Hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif

²³ *Ibid.*, hlm. 380-381.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif mencakup dua hal, yaitu:²⁴

1) Jabatan atau kedudukan

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari karyawan yang lainnya.

2) Prestasi Kerja

Seorang karyawan dikatakan berhasil apabila karyawan tersebut mempunyai atau yang memiliki prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar dari pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka karyawan yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar dan lebih baik.

3) Laba Perusahaan

²⁴*Ibid.*, hlm. 236.

Pemberian insentif yang dilakukan oleh suatu perusahaan kepada para karyawannya bukan hanya menguntungkan kepada karyawannya saja tapi akan menguntungkan pihak perusahaan sendiri.²⁵ Maka dari itu suatu perusahaan tidak akan segan-segan memberikan insentif kepada para karyawannya yang prestasi kerjanya baik karena akan meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

e. Tujuan Pemberian Insentif

2) Memperoleh personalia yang berkualitas.

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi agar menarik para pelamar, karena organisasi-organisasi bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Terkadang tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar yang cakap dan sudah bekerja di berbagai organisasi lain.

3) Mempertahankan para pekerja yang ada sekarang.

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak tenaga guru yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran guru, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan sekolah lain.

4) Menjamin keadilan

²⁵ *Ibid.*, hlm. 237.

Administrasi pengupahan dan penggajian sekolah untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan dan konsisten internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam tingkat kompensasi.²⁶

f. Pemberian Insentif dalam Pandangan Islam

Allah menciptakan manusia dalam berbagai bentuk, begitu juga dalam hal pemberian rezeki. Diantara mereka terdapat perbedaan-perbedaan kemampuan dan potensi yang menyebabkan perbedaan pendapat. Misalnya, penghasilan seorang *supervisor* dengan penghasilan seorang karyawan biasa tentulah berbeda. Oleh sebab itu, Islam memberikan imbalan pekerja dalam tingkatan yang berbeda. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Furqan ayat 57 yaitu:²⁷

قُلْ مَا أَسْأَلُكُمْ عَلَيْهِ مِنْ أَجْرٍ إِلَّا مَنْ شَاءَ أَنْ يَتَّخِذَ إِلَىٰ رَبِّهِ سَبِيلًا ﴿٥٧﴾

Artinya : Katakanlah: "Aku tidak meminta upah sedikitpun kepada kamu dalam menyampaikan risalah itu, melainkan (mengharapkan kepatuhan) orang-orang yang mau mengambil jalan kepada Tuhan nya.

Ayat di atas menjelaskan kepada kita bahwa pahala atau upah itu akan diperoleh dari usaha yang kita lakukan. Bila kita berusaha dengan giat dan sungguh-sungguh *reward* atau pahala yang kita terima akan baik pula. Begitu juga dalam dunia kerja jika ada karyawan yang berprestasi, layak bagi perusahaan untuk memberi penghargaan, apapun bentuknya. Begitu

²⁶*Ibid.*, hlm. 238-239.

²⁷Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Surabaya: Karya Agung, 2002), hlm. 455.

juga jika merugikan perusahaan wajar bagi perusahaan untuk memberikan sanksi.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel. 2. 1
Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Peny Yulia Rahman	Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari (SIL) Ciater Subang. (Skripsi) Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia, 2013	Berdasarkan analisis terhadap jawaban responden, diperoleh hasil bahwa pengaruh insentif (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), termasuk kategori sedang/cukup. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi sederhana diperoleh kesimpulan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Variabel X dan Variabel Y sama.	tempat penelitian penulis di PT. Bakrie Pasaman Plantation Pasaman Barat, sedangkan tempat penelitian Penny Yulia Rahman berada di PT. Sinkona Indonesia Lestari (SIL) Ciater Subang.
Wiwik Kulyana	Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru. (Skripsi) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2010.	Dari hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tribakti Sari Mas Pekanbaru adalah benar karena dapat dibuktikan dengan analisa secara statistik. Diketahui nilai konstanta = 2,500 dan nilai b = 0,303 artinya jika insentif adalah nol (0) maka kepuasan kerja karyawan sebesar 0,303. Setiap perubahan insentif satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,303	Variabel X dan Variabel Y sama.	Tempat penelitian Wiwik Kulyana berada di PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru. Sedangkan tempat penelitian

		satuan. Sebaliknya, jika insentif turun satu satuan maka kepuasan kerja akan turun juga sebesar 0,303 satuan. Diperoleh nilai R sebesar 0,202 yang menunjukkan adanya hubungan linear positif antara variabel insentif dengan variabel kepuasan kerja dan R sebesar 0.410 artinya 41%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja 41%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jika perubahan insentif sebesar 1% akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja sebesar 41%.		penulis berada di PT. Bakrie Pasaman Plantation Pasaman Barat.
Badriah Djula	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Jurnal Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNG).	Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel X (insentif) terhadap variabel Y (Prestasi kerja) pada Plaza Amanda Jaya yakni sebesar 14,44%, variasi yang terjadi pada peningkatan prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh insentif. Sedangkan sisanya sebesar 85,56% dipengaruhi oleh faktor lain.	Insentif pada penelitian penulis dan penelitian Badriah Djula sebagai variabel X	Pada penelitian penulis yang menjadi variabel Y adalah kepuasan kerja.
Gracetiara Mera Diviani	Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara). Tahun 2015, (Skripsi, Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif dan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model sebesar 70,7%, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan dalam model penelitian sebesar 63,1%, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh model sebesar 49,7%.	Pada penelitian penulis dan Gracetiara Mera Diviani Insentif sebagai variabel X	Penelitian penulis memiliki dua variabel sedangkan penelitian Gracetiara Mera Diviani memiliki tiga variabel.
Subakti Syaiin	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan. Tahun 2007. (Tesis Ilmu Kesehatan Mas	Kepuasan pegawai di Klinik Spesialis Bestari Medan yang mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja adalah variabel kepuasan terhadap pekerjaan ($p=0,046$), kepuasan terhadap	Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana.	Pada penelitian penulis variabel kepuasan kerja

	yarakatKonsentrasiKesehatanKerja, PascaSarjana USU).	pengawasan (0,020), kepuasan terhadap gaji ($p= 0,016$), dan kepuasan terhadap hubungan kerabat kerja ($p= 0,019$), sedangkan variabel kepuasan terhadap promosi ($p= 0,927$), kepuasan terhadap manajemen ($p=0,639$), kepuasan terhadap kondisi kerja ($p=0,739$), dan kepuasan terhadap penilaian sistem penilaian prestasi ($p=0,615$), tidak mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja ($p>0,05$). Hasil uji regresi berganda tahap kedua ternyata variabel kepuasan terhadap pengawasan mempunyai pengaruh signifikan dengan kinerja pegawai klinik bestari medan dengan nilai $p=0,007$ dengan $R Square$ yaitu 0,232 dan berpola positif, artinya kinerja pegawai klinik bestari medan dipengaruhi oleh pengawasan sebesar 23,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti yang kemungkinan dari faktor motivasi, kompensasi lainnya.	sebagai variabel Y, sedangkan pada penelitian Subakti Syaiin kepuasan kerja sebagai variabel X.
--	--	---	---

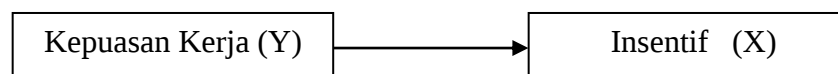
C. Kerangka Pikir

Setiap perusahaan menghendaki agar perusahaannya mempunyai kepuasan yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Adapun yang menimbulkan tingginya kepuasan kerja adalah bila harapan-harapan para karyawan sesuai kenyataan baik secara material maupun *non* material.

Dalam rangka peningkatan kepuasan kerja, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, yang diantaranya adalah melakukan program promosi jabatan dan pemberian kompensasi.

Dari uraian di atas maka tersirat bahwa dengan adanya insentif akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan pegawai di dalam melakukan pekerjaannya.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan (jawaban) sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Jawaban sementara yang dimaksud adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan. Hipotesis yang dirumuskan harus bisa menjawab masalah penelitian. Sehingga antara hipotesis dan rumusan masalah terlihat keterkaitan secara konsisten.²⁸

Ho = Tidak terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pada PT.

Bakrie Pasaman Plantation kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

Ha = Terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.

Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

²⁸Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian* (Bandung : Pustaka Setia, 2011), hlm. 65.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu

Dalam penelitian ini peneliti memilih lokasi pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Kode Pos 26372. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2016 sampai 25 April 2016.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaannya atau hipotesis penelitian yang bersifat spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain. Oleh karena itu penelitian kuantitatif secara tipikal dikaitkan dengan proses induksi enumeratif, yaitu menarik kesimpulan berdasarkan angka dan melakukan abstraksi berdasarkan generalisasi. Penelitian kuantitatif dengan deskriptif bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul dimasyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi.¹

¹Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar), hlm. 13.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus.²

Populasi merupakan keseluruhan elemen atau unit penelitian, atau unit analisis yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian.³ Populasi dari penelitian ini adalah 1498 karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation pada bagian *Human Resources Development* (HRD).

Sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel juga dapat didefinisikan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Tujuan penentuan sampel ialah untuk memperoleh keterangan mengenai objek penelitian dengan cara hanya mengamati sebagian dari populasi.⁴

Teknik sampel yang digunakan adalah *quota sampling* (sampel kuota) yaitu mempertimbangkan kriteria yang akan dijadikan anggota sampel. Melalui teknik sampling kuota penarikan sampel dilakukan atas dasar pertimbangan

²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Edisi Revisi V* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hlm.108.

³Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm.119.

⁴Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 55.

peneliti untuk tujuan meningkatkan representasi sampel penelitian sampai jumlah tertentu sebagaimana yang dikehendaki peneliti. Hal ini didasarkan pada rumus Taro Yamane yang dikutip Rakhmat sebagai berikut,⁵ dengan tingkat presisi yang ditetapkan sebesar 10%.

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{N \cdot d.d + 1} \\
 &= \frac{1498}{1498 \cdot 0,1 \times 0,1 + 1} \\
 &= \frac{1498}{1498 \cdot 0,01 + 1} \\
 &= \frac{1498}{15,98} \\
 &= 93,7
 \end{aligned}$$

Maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini berdasarkan rumus Taro Yamane adalah sebanyak 94 responden. Sampel yang diteliti oleh peneliti terdiri dari karyawan lapangan, karyawan kantor, dan karyawan pabrik. Sehingga dapat diketahui berapa responden yang akan diteliti untuk masing-masing karyawan, maka dapat dicari dengan rumus:⁶

$$n_i = (N_i : N) \times n$$

Untuk karyawan lapangan = $(1123 : 1498) \times 94 = 70,46 = 70$ responden

Untuk karyawan kantor = $(123 : 1498) \times 94 = 7,71 = 8$ responden

⁵Riduan, *Belajar Mudah untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Muda* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 65.

⁶Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Op. Cit.*, hlm. 135.

$$\text{Untuk karyawan pabrik} = (252 : 1498) \times 94 = 15,81 = \frac{16 \text{ responden} +}{94 \text{ responden}}$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui berapa jumlah masing-masing responden yang dapat dijadikan sampel oleh peneliti yakni, untuk karyawan lapangan berjumlah 70 responden, untuk karyawan kantor sebanyak 8 responden, dan untuk karyawan pabrik sebanyak 16 responden, sehingga jumlah sampel seluruhnya sebesar 94 responden yang dapat dijadikan sampel.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner serta melalui wawancara terhadap individu yang informasinya diperlukan untuk kelengkapan data pada penelitian ini. Angket/ kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁷ Data yang dihimpun melalui angket/kuesioner merupakan data primer (utama) atau sebagai penunjang dalam permasalahan.⁸

Adapun Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Angket (kuesioner) merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden.

⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 89.

⁸P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), hlm. 56.

2. Teknik wawancara yaitu dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penyediaan informasi atau data yang diperlukan dalam penelitian.

Adapun tabel kisi-kisi angket variabel insentif adalah sebagai berikut:

Tabel. 3. 1
Kisi-kisi Angket Variabel Insentif

Indikator	Nomor Soal
Bonus	1, 2, 7, 11, 13
Tunjangan	4, 5, 8, 12, 15
Promosi	3, 6, 9, 10, 14

Adapun tabel kisi-kisi angket variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 3. 2
Kisi-kisi Angket Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Nomor Soal
Kondisi Kerja	1, 6, 9, 11
Manajemen yang baik	4, 7, 10, 14
Komunikasi	2, 5, 13
Kesempatan Untuk Maju	3, 8, 15, 12

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat diukur dengan mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur.⁹ Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefenisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan dan hasilnya dapat dilihat melalui hasil r -hitung (nilai paerson correlation) yang dibandingkan dengan r -tabel, dimana r -tabel dapat diperoleh melalui df (degree of freedom) $=n-2$ (signifikan 5%, n = jumlah sampel). Jika nilai positif dan r hitung $> r$ tabel maka valid, jika r hitung $< r$ tabel maka tidak valid,¹⁰ dapat diuji dengan SPSS versi 22.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. instrument dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*, atau kita menggunakan batasan tertentu seperti 0,6.¹¹ Kriteria jika nilai dalam penelitian ini adalah apabila nilai $r > 0,6$ maka instrument tersebut dikatakan reliabel, dan apabila nilai $r < 0,6$ maka

⁹ Maman Abdurrahman, *Op., Cit.*, hlm.103.

¹⁰ Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis* (Yogyakarta: Andi, 2014), hlm.55

¹¹ Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, (Yogyakarta : Mediakom, 2008), hal. 26

instrument tersebut dikatakan tidak reliabel, dapat di uji dengan SPSS versi 22.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis statistik deskriptif

Analisis data deskriptif dalam penelitian kuantitatif, dilakukan untuk menjawab pertanyaan masalah yang mengarah pada gambaran variabel yang diteliti, sehingga karakteristik yang dimiliki data tersebut secara empiris tentang variabel yang diteliti dapat dipahami. Analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas satu sampel. Analisis deskriptif ini dilakukan melalui pengujian hipotesis deskriptif,¹² dengan SPSS versi 22.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dibuat untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian.¹³ Dengan mengetahui suatu kelompok data berdistribusi normal, estimasi yang kuat sangat mungkin terjadi atau kesalahan mengestimasi dapat diperkecil atau dihindari. Normalitas pada penelitian ini dilihat dengan menggunakan uji normal Kolmogorov-Smirnov. Data berdistribusi normal jika nilai signifikansinya $> 0,05$. Jika nilai signifikansinya $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal.¹⁴

¹² Maman Abdurrahman, *Op., Cit.*, hlm. 149.

¹³ Jubilee Enterprise, *SPSS untuk Pemula* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2014), hlm. 43.

¹⁴ Duwi Priyatno, *Op., Cit.*, hlm. 78.

3. Teknik regresi sederhana

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Adapun versi SPSS yang digunakan adalah SPSS versi 22. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana. Dalam penelitian ini data berbentuk skala ordinal. Analisis regresi minimal data harus interval atau rasio. Sehingga data harus diubah terlebih dahulu menjadi data interval. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh Insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation.

Analisis korelasi sederhana untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi antara dua variabel. Korelasi sederhana dengan metode person atau sering disebut dengan *product momen person*. Nilai korelasi r berkisar antara 1 sampai -1, nilai mendekati 1 atau -1 hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah.¹⁵ Pedoman untuk memberikan penafsiran interpretasi koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagai berikut:¹⁶

Tabel 3. 3
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
--------------------	------------------

¹⁵Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 14.

¹⁶Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm.231.

0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Model persamaan regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah:¹⁷

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Beba

Tujuan dilakukannya analisis regresi sederhana yaitu :

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (insentif) dan variabel Y (kepuasan kerja), maka dapat dihitung dengan menggunakan analisis koefisien determinasi. Semakin besar koefisien determinasi (kd) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel

Y. Rumusnya adalah:¹⁸

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Kd = koefisien Determinasi

R^2 = Jumlah Kuadrat dari Koefisien Korelasi

- b. Peningkatan tingkat signifikansi atau taraf nyata (α)

¹⁷Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2008), hlm. 36.

¹⁸Triton Prawira Budi, *SPSS 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2006), hlm. 156.

Selama pengujian dilakukan, maka terlebih dahulu harus ditentukan taraf signifikan atau taraf nyata. Hal ini dilakukan untuk membuat suatu rencana pengujian agar dapat diketahui batas-batas untuk menentukan pilihan antara H_0 dan H_a . Taraf nyata yang dipilih adalah $\alpha = 5\%$ (0,05). Angka ini dipilih untuk memperkecil tingkat kesalahan dalam penelitian.

c. Uji signifikansi

Uji signifikansi dilakukan untuk menguji apakah besar atau kuatnya hubungan antara variabel yang diuji sama dengan nol. Uji signifikansi dilakukan dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ (0,05) dan derajat bebas ($df = n-2$).

Rumusnya adalah :¹⁹

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

dimana : t = Nilai t_{hitung}

R = Nilai koefisien korelasi

R^2 = Jumlah kuadrat dari koefisien korelasi

n = Jumlah data pengamatan

Uji-t adalah jenis pengujian statistika untuk mengetahui apakah ada perbedaan dari nilai yang diperkirakan dengan nilai hasil perhitungan statistika. *Uji-t* pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. *Uji-t* menilai apakah mean dan keragaman dari dua kelompok berbeda secara

¹⁹Morissan, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 349.

statistik satu sama lain. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan hasil perhitungan uji-t (t_{hitung}) dengan t_{tabel} dengan keputusan yang dapat diambil adalah:²⁰

- 1) Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- 2) Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan signifikansi:

Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

²⁰Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolah Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014), hlm. 145.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Bakrie Pasaman Plantation

1. Sejarah Perusahaan PT. Bakrie Pasaman Plantation

Perkebunan PT. BPP Sungai Aur didirikan pada tanggal 11 Juni 1991 dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C2. 5246.HT.01. PT. BPP Sungai Aur sebelumnya bernama PT. Bakrie Nusantara Corporation (BNC) merupakan perusahaan nasional yang bergerak dibidang perkebunan. PT. BPP Sungai Aur direncanakan terdiri dari dua perkebunan, yaitu di daerah Sungai Aur dan Air Balam. Perusahaan yang berada dalam rangka memenuhi kebutuhan lahan untuk pengembangan usaha budidaya pertanian di wilayah Provinsi Sumatera Barat, maka setelah dilaksanakan survei lapangan seluas ± 12.900 Ha, dikelompokkan hutan sungai batang Air Bangis, sungai batang Maligi, Kabupaten Pasaman Barat, yang dimohon PT. BNC untuk di usahakan menjadi perkebunan kelapa sawit.

PT. BNC telah mendapat persetujuan prinsip percadangan lahan untuk usaha perkebunan kelapa sawit ± 16.000 Ha di kecamatan lembah melintang dan kecamatan Sungai Beremas, Kabupaten Pasaman Barat, sesuai dengan No. 526.26/18/1989/Prod-1990 Tanggal 28 Juli 1990. Pada tahun 1990 PT. BNC diresmikan oleh Gubernur KDH Tingkat 1 Sumatera Barat, ketika itu yakni Bapak Hasan Basri Durin. PT. BNC sendiri berpusat

di Wisma Bakrie Lantai IV, Jl. HR. Rasuna Said Kav. BI, Jakarta.¹

Dimana dipimpin oleh dewan direksinya yang terdiri dari Ir. Aburizal Bakrie dan Drs. Hamizar Hamid. Sedangkan dewan komisarisnya dijabat oleh Drs. Oemar Abdalla dan Drs. Hutomo Said Hidayat. Sementara pengelolaan Manajemen di PT. BPP Sungai Aur dijabat oleh seorang Area Head yaitu Bapak Bermansyah Sinaga.

2. Visi dan Misi PT. Bakrie Pasaman Plantation

Visi: Menjadi perusahaan Argo terpadu nomor satu yang paling dikagumi di Indonesia.

Misi: Mengembangkan dan menjaga kesinambungan kesejahteraan dengan ekstraksi Penciptaan Nilai Optimal melalui kegiatan Operasi Multi Tanaman dan Operasi Global.

3. Aktifitas-aktifitas Perusahaan

Aktifitas perkebunan yang dilakukan oleh PT. Bakrie Pasaman Plantation saat ini adalah sebagai berikut:²

- a. Pembibitan.
- b. Penanaman.
- c. Pemeliharaan tanaman belum menghasilkan (TBM 1-3) meliputi:
 - 1) Pengendalian gulma di piringan.
 - 2) Pemupukan.
 - 3) Tunas pokok (prunning).
 - 4) Pengendalian hama dan penyakit.

¹Profil PT. BPP, *Sejarah Perusahaan PT. Bakrie Pasaman Plantation*.

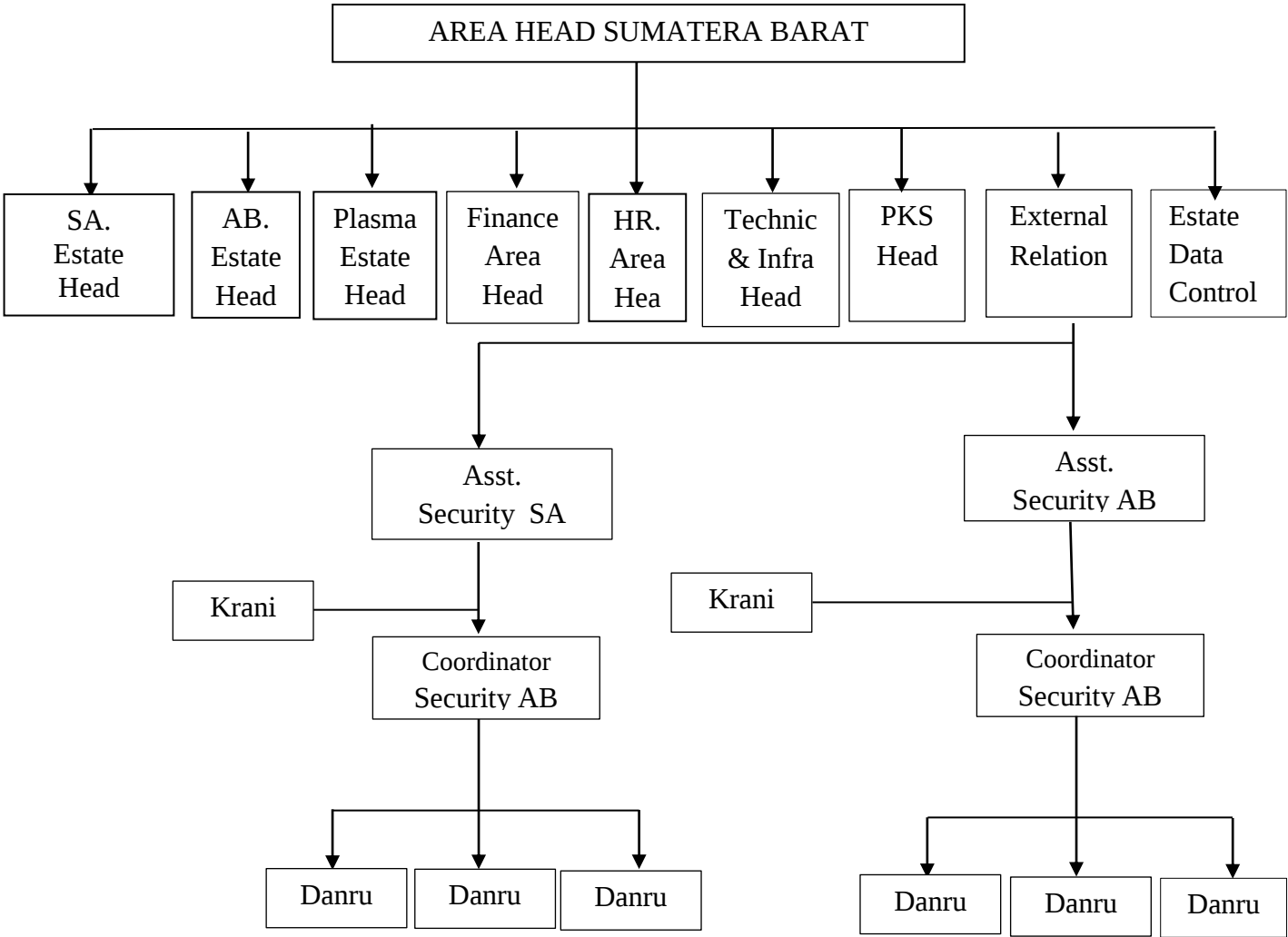
²Sarsa, *Wawancara tentang Aktivitas-aktivitas Perusahaan di PT. BPP*, (Sungai Aur: Jam 09.30 WIB, Kamis, 18 Februari 2016).

- d. Pemeliharaan tanaman menghasilkan (TM) meliputi:
 - 1) Pengendalian gulma di piringan.
 - 2) Pemupukan.
 - 3) Tunas pokok (prunning).
 - 4) Pengendalian hama dan penyakit.
 - e. Pemanenan.
 - f. Pengangkutan hasil panen
4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah salah satu syarat yang menunjang keberhasilan kegiatan-kegiatan perusahaan yang mana dapat dilihat dengan jelas pembagian tugas dan wewenang antara atasan dan bawahan. Sedangkan struktur organisasi merupakan perangkat pelaksana kegiatan, tanpa adanya suatu organisasi yang baik, sudah tentu sasaran perusahaan akan sulit untuk dicapai karena itu persoalan organisasi termasuk salah satu faktor penting diantara faktor-faktor lain dalam perusahaan. Berikut ini gambar struktur organisasi PT. BPP Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat:³

³Profil PT. BPP, Struktur Organisasi PT. Bakrie Pasaman Plantation.

STRUKTUR ORGANISASI PT. BPP SUNGAI AUR



5. Susunan Organisasi PT. Bakrie Pasaman Plantation

a. Manager

Tugas dari manager adalah:⁴

- 1) Memimpin kegiatan perusahaan di kebun wilayah tanggung jawabnya.
- 2) Menyusun rencana kerja dan anggaran untuk kegiatan yang dilakukan di kebun wilayah tanggung jawabnya.
- 3) Menjabarkan dan melaksanakan program budidaya tanaman yang mencakup pemeliharaan, panen dan administrasi tanaman perkebunan sesuai peraturan dan prosedur perusahaan.
- 4) Menentukan penempatan karyawan sesuai dengan kompetensinya.
- 5) Mengawasi dan menilai hasil kerja dari setiap Divisi secara terus-menerus dan mengambil tindakan untuk mengatasi terjadinya penyimpangan.
- 6) Melakukan teguran, surat peringatan, PHK bagi karyawan yang tidak disiplin dan mutasi antar Divisi dalam rangka pembinaan jenjang karir/tugas.
- 7) Memastikan pelaksanaan monitoring terhadap performansi (SDM, budget, kegiatan dan target).
- 8) HR (human resource) dan General Affair melakukan pencegahan dan tindakan untuk menekan tingkat pencurian di kebun yang dipimpinnya.

⁴Profil PT. BPP, Susunan Organisasi PT. Bakrie Pasaman Plantation.

- 9) Memelihara serta menjamin penataan lingkungan yang sesuai dengan peraturan mengenai lingkungan hidup agar dapat terjaga dengan baik dan tidak terjadi pencemaran lingkungan.
- 10) Memastikan hasil panen kebun dari setiap Divisi mencapai produktivitas yang optimum sesuai kualitas, biaya dan waktu yang ditentukan termasuk menjaga kinerja kebun sesuai target yang ditetapkan dan memastikan hasil panen dapat terkirim dan sampai ke pabrik.

b. Asisten Divisi

Tugas dari Asiten adalah:

- 1) Membuat rencana kerja pada masing – masing Divisi.
- 2) Bertanggung jawab pada Divisinya baik terhadap kelancaran dan kesuksesan kegiatan harian yang dilaksanakan di Divisinya.
- 3) Membimbing, mengarahkan dan memberikan perintah kepada mandor dalam membuat perbaikan jika terjadi penyimpangan.
- 4) Memeriksa seluruh kegiatan dari setiap blok.
- 5) Berwenang dalam hal memberi persetujuan atas buku mandor yang ada pada unit kerjanya.
- 6) Mengingatkan karyawan untuk selalu menjaga keselamatan dan kesehatan kerja dan mencegah pencemaran lingkungan.
- 7) Memberikan laporan kepada Manager.⁵

⁵ Profil PT. BPP, Susunan Organisasi PT. Bakrie Pasaman Plantation.

c. Kerani Divisi

Tugas dari kerani Divisi adalah:

- 1) Kerani Divisi bertanggung jawab dalam menangani aktivitas administrasi di divisi seperti permintaan material, pendapatan dan surat menyurat.
- 2) Kerani Divisi memberikan laporan kepada Asisten Divisi.

d. Mandor I

Tugas dari Mandor I adalah:

- 1) Mengatur pembagian anjak pekerja di lapangan. 2. Menetapkan target kerja para pekerja setiap hari sesuai kondisi.
- 2) Bertanggung jawab mengawasi hasil panen yang dilaksanakan mandor panen dan mengawasi hasil pengawasan mandor harian dalam pelaksanaan pekerjaan di kebun.
- 3) Mengawasi transportasi TBS (tandan buah segar) ke PKS (pabrik kelapa sawit).⁶

e. Kerani Produksi

Tugas dari kerani produksi adalah:

- 1) Bertanggung jawab menerima dan menghitung TBS yang dilaporkan mandor panen, pengecekan mutu buah dari masing - masing pemanen di TPH.
- 2) Menangani administrasi produksi dan mengatur pengiriman TBS ke PKS.

⁶ Profil PT. BPP, Susunan Organisasi PT. Bakrie Pasaman Plantation.

3) Bertanggung jawab menerima dan menimbang TBS kebun, pengiriman TBS ke PKS dan menangani administrasi produksi.

4) Memberi laporan kepada Asisten Divisi.

f. Mandor Panen

Tugas dari mandor panen adalah:

1) Mandor panen bertanggung jawab mengawasi pemanenan dan menginspeksi aktifitas panen.

2) Memberikan laporan kepada mandor I.

g. Mandor harian

Tugas dari mandor harian adalah:

1) Mandor harian bertanggung jawab mengawasi pekerjaan harian dan aktivitas pemeliharaan di kebun.

2) Memberikan laporan kepada mandor I.

h. Pekerja/tenaga kerja.

1) Melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan di lapangan sesuai dengan tugas masing –masing.

2) Mengatur pemakaian biaya Divisi sesuai anggaran yang telah disetujui oleh Manager.

B. Deskripsi Data penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum angket diberikan kepada responden, terlebih dahulu divalidasikan kepada 2 orang validator yang ahli di bidangnya untuk memperoleh angket yang layak dan mudah dipahami oleh responden.

Setelah dinyatakan valid oleh validator, angket tersebut diuji coba terlebih dahulu kepada 40 responden dari populasi yang bukan sampel penelitian.

Tabel. 4. 1
Hasil Uji Validitas Variabel Insentif

No. Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Interprestasi
1	0,367	Instrumen valid jika r hitung > r tabel. Dengan (n-2), n=40-2=38. Pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r tabel 0,320.	Valid
2	0,616		Valid
3	0,585		Valid
4	0,520		Valid
5	0,577		Valid
6	0,452		Valid
7	0,541		Valid
8	0,423		Valid
9	0,517		Valid
10	0,520		Valid
11	0,641		Valid
12	0,585		Valid
13	0,482		Valid
14	0,418		Valid
15	0,446		Valid

Sumber : Hasil Output SPSS. Versi 22.00

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua item valid, karena memiliki r hitung > r tabel, maka dari itu semua item pernyataan yang memiliki nilai r hitung lebih dari 0,320 dinyatakan valid.

Tabel. 4. 2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,798	15

Sumber : Hasil Output SPSS. Versi 22.00

Dari hasil analisis *Reliability Statistics* di atas dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,798 dari 15 item pernyataan yang sudah valid. Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 maka instrumen

kuesioner dinyatakan reliabel. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas diperoleh angket insentif yang valid dan reliabel, sehingga angket dapat dipakai untuk uji dipenelitian ini.

Tabel. 4. 3
Variabel Kepuasan Kerja

No. Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Interprestasi
1	0,359	Instrumen valid jika r hitung > r tabel. Dengan (n-2), n=40-2=38. Pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r tabel 0,320.	Valid
2	0,565		Valid
3	0,344		Valid
4	0,235		Tidak Valid
5	0,360		Valid
6	0,401		Valid
7	0,554		Valid
8	0,539		Valid
9	0,428		Valid
10	0,488		Valid
11	0,592		Valid
12	0,691		Valid
13	0,732		Valid
14	0,609		Valid
15	0,550		Valid

Sumber : Hasil Output SPSS. Versi 22.00

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 1 item pernyataan yang tidak valid yaitu pada item 4, dikarenakan r hitung < dari r tabel. Sedangkan item pernyataan yang valid terdapat 14 item, dimana r hitung > r tabel yaitu 0,320.

Tabel. 4. 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,794	14

Sumber : Hasil Output SPSS. Versi 22.00

Dari hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja di atas yaitu pada tabel *Reliability Statistics* terdapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,794

dari 14 item pernyataan yang sudah valid. Dari hasil uji tersebut dapat kita ketahui nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 maka dinyatakan reliabel. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas diperoleh angket kepuasan kerja yang valid dan reliabel, sehingga angket dapat dipakai untuk uji penelitian ini.

Sehingga dapat disimpulkan angket insentif dengan 15 item soal yang valid dan reliabel. Angket kepuasan kerja dengan 14 item soal yang valid dan reliabel. Sehingga angket yang telah valid dan reliabel disebarkan kepada responden yang berjumlah 94 responden. Data hasil rekapitulasi angket insentif dapat dilihat di lampiran 3, dan data hasil rekapitulasi kepuasan kerja dapat dilihat di lampiran 4.

2. Uji Statistik Deskriptif

Uji analisis deskriptif hasil rekapitulasi angket insentif dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
Insentif	94	25,00	74,00	53,5532
kepuasan_kerja	94	30,00	70,00	47,6064
Valid N (listwise)	94			

Sumber : Hasil Output SPSS. Versi 22.00

Dari output di atas dapat dilihat bahwa untuk variabel insentif, jumlah data N adalah 94, nilai minimum Rp.25,00 dan nilai maksimum Rp.74,00 nilai rata-rata Rp.53,5532. Untuk variabel kepuasan kerja jumlah data N adalah nilai minimum Rp.30,00, nilai maksimum Rp.70,00, nilai rata-rata 47,6064.

3. Uji Normalitas

Tabel. 4. 6
Hasil Uji Normalitas

		Insentif	kepuasan_kerja
N		94	94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	53,5532	47,6064
	Std. Deviation	9,31482	7,64567
Most Extreme Differences	Absolute	,082	,090
	Positive	,046	,090
	Negative	-,082	-,053
Test Statistic		,082	,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,129 ^c	,059 ^c

Sumber : Hasil Output SPSS. Versi 22.00

Dari output di atas dapat dijelaskan hasil uji normalitas dengan metode *One Sample Kolmogorov Simirnov Test*. Untuk pengambilan keputusan apakah data normal atau tidak. Dapat dilihat dari nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed). Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk data insentif sebesar 0,129 dan signifikansi untuk data kepuasan kerja sebesar 0,059. Karena nilai lebih dari 0,05 jadi kesimpulannya data insentif dan kepuasan kerja berdistribusi normal.

C. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Sederhana

Tabel. 4. 7
Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,674	9,999		3,068	,003
Insentif	,468	,221	,216	2,117	,037

Sumber : Hasil Output SPSS. Versi 22.00

Dari hasil output tabel *Coefficients* di atas maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$KK = 30,674 + 0,468 I$$

Arti dari angka-angka ini adalah:

- Nilai konstanta sebesar 30,674, artinya apabila variabel insentif (X) dianggap konstan atau 0 maka kepuasan kerja (Y) sebesar 30,674.
- Koefisien regresi variabel insentif (X) sebesar 0,468, artinya apabila variabel insentif ditambah 1 satuan maka kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,468 dari 30, 674 sehingga nilai KK menjadi 31, 142. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara insentif dan kepuasan kerja. Semakin naik insentif maka semakin meningkat kepuasan kerja.

2. Uji Signifikansi (Uji-t)

Tabel. 4. 8
Hasil Uji Signifikansi (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,674	9,999		3,068	,003
Insentif	,468	,221	,216	2,117	,037

Sumber : Hasil Output SPSS. Versi 22.00

Dari hasil out put di atas dapat diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikan (α) sebesar 0,05 dengan $df = n-2 = 94-2 = 92$ ternyata bahwa dengan $N = 92$. Sehingga diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,117$ dan nilai $t_{tabel} = 1,662$. Maka dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,117 > 1,662$.

Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel.4. 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.312	.304	16,316

Sumber : Hasil Output SPSS. Versi 22.00

Dari tampilan SPSS model summary besarnya nilai R adalah 0,558 menunjukkan bahwa hubungan antara insentif dan kepuasan kerja dapat dinyatakan sesuai dengan kriteria tabel R di bab III tabel 3. 3 terdapat pengaruh yang sedang. *R square* (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,312 atau 31,2%. Artinya bahwa variabel bebas X (insentif) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 31,2% terhadap variabel Y (kepuasan kerja) dan 68,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X (insentif). Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil data pengolahan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa persamaan regresi diperoleh : $KK = 30,674 + 0,468 I$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara insentif (X) dengan kepuasan kerja karyawan (Y), hal ini membuktikan bahwa semakin meningkat insentif (X) maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan (Y). Artinya variabel

insentif (X) mengalami peningkatan 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,468 satuan.

Selanjutnya dari hasil penelitian telah diketahui dengan uji signifikansi (uji-t) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,117 > 1,662$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kemudian berdasarkan uji koefisien determinasi terdapat hubungan yang sedang antara insentif (X) dengan kepuasan kerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien (r) sebesar 0,558. Sehingga dapat diperoleh dari hasil perhitungan koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0,312 atau (31,2%) sehingga terdapat pengaruh yang sedang antara insentif terhadap kepuasan kerja. Nilai R square (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,312 atau 31,2%. Artinya bahwa variabel bebas X (insentif) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 31,2% terhadap variabel Y (kepuasan kerja) dan 68,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X (insentif). Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial.

Hasil penelitian ini ternyata sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wiwik Kulyana dengan judul penelitian, Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru. (Skripsi) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2010. Yaitu sama-sama menyatakan insentif memiliki hubungan yang sedang

terhadap kepuasan kerja karyawan, dan sama-sama menyatakan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu insentif perlu diperhatikan dan terus ditingkatkan oleh pihak PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat, agar kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

E. Keterbatasan Penelitian

Seluruh rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian hal ini dimaksud agar hasil yang diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat sulit karena berbagai keterbatasan.

Adapun keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi penulis selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan penulis yang masih kurang.
2. Keterbatasan waktu, tenaga, serta dana penulis yang tidak mencukup untuk penelitian lebih lanjut.
3. Dalam menyebarkan angket penulis tidak mengetahui kejujuran responden responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
4. Keterbatasan kemampuan dalam menganalisis data yang sudah diperoleh.

Walaupun demikian, penulis berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja, maka diperoleh hasil pengujian yang menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantation. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan, koefisien determinasi untuk model regresi antara insentif terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantation adalah sebesar 0,312. Nilai ini berarti bahwa sebesar 31,2% insentif dari PT. Bakrie Pasaman Plantation dipengaruhi oleh perusahaan. Sedangkan sisanya sebesar 68,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Dibuktikan dengan hasil uji signifikansi (uji-t) yang sudah dilakukan, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,117 > 1,662$. Maka diperoleh bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini yaitu H_a insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bakrie Pasaman Plantation. Besar pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,312 atau sebesar 31,2%. Sedangkan sisanya sebesar 68,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Dibuktikan dengan nilai R pada taraf signifikan 5%, $R > r_{tabel}$ atau $0,558 > 0,202$, maka pada taraf signifikansi 5% terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel insentif terhadap kepuasan kerja.

B. Saran

1. Pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur disarankan agar lebih memperhatikan sekaligus meningkatkan pemberian insentif terhadap karyawannya, sehingga kepuasan kerja akan terus berada pada titik terbaik dimana secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan.
2. Pemberian insentif yang ditetapkan perusahaan hendaknya dapat memberikan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan. Pemberian insentif yang adil dan tepat waktu dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat memberikan keuntungan yang baik pula bagi perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya memilih waktu penelitian yang lebih tepat dengan sampel yang lebih luas. Peneliti juga menyarankan agar peneliti selanjutnya juga meneliti faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Surabaya: Karya Agung, 2002.
- Dessler Garry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Indeks, 2007.
- Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: Mediakom, 2008.
- Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*, Yogyakarta: Andi, 2014.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana, 2009.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2011.
- Harsono, *Manajemen Publik Cetakan Kedua* , Jakarta : Balai Aksara Ghalia Indonesia, 1987.
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.
- Jubilee Enterprise, *SPSS untuk Pemula*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2014.
- Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002.
- Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia, 2011.

Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Morissan, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Kencana, 2012.

Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009.

Riduan, *Belajar Mudah untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Muda*, Bandung: Alfabeta, 2010.

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Edisi Revisi V*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002.

Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2007.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2012.

Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta, 2013.

Triton Prawira Budi, *SPSS 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2006.



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : In. 19/G4.a/PP/009/ 43 /2015

Padangsidimpuan, Desember 2015

Lampiran : -

Perihal : **Permohonan Kesediaan
Menjadi Pembimbing**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu :

1. Nofinawati, SEI., M.A
2. Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd

Di

Padangsidimpuan

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini sebagai berikut :

Nama : YETRIANA

NIM : 12 230 0126

Sem/Thn. Akademik : VII / 2015-2016

Judul : **Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur
Kabupaten Pasaman Barat.**

Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi Pembimbing I dan Pembimbing II penelitian penulisan Skripsi mahasiswa yang dimaksud.

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

Mengetahui:

Dekan

H. Fatahuiddin Aziz Siregar M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Ketua Jurusan

Rukiah, SE., M.Si
NIP. 19760324 200604 2 002

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

Bersedia/Tidak Bersedia
Pembimbing I

Nofinawati, SEI., M.A
NIP. 19821116 201101 2 003

Bersedia/Tidak Bersedia
Pembimbing II

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B-581/In.14/G/TL.00/03/2016
Lamp. : -
Hal : Mohon Izin Riset

Padangsidimpuan, 21 Maret 2016

Kepada
Yth. Pimpinan PT. Bakrie Pasaman Plantation
Kecamatan Sungai Aur
di-
Pasaman Barat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa.

Nama : Yetriana
NIM : 12 230 0126
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah

Adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul " Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat".

Selubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



Dekan,

H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022

Nomor : B-~~582~~In.14/G/TL.00/03/2016
Lamp. : -
Hal : Mohon Izin Riset

Padangsidimpuan, 21 Maret 2016

Kepada
Yth. Pimpinan PT. Bakrie Pasaman Plantation
Kecamatan Sungai Aur
di-
Pasaman Barat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Yetriana
NIM : 12 230 0126
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah

Adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul " Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Dekan,

H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001

**PEMERINTAHAN KABUPATEN PASAMAN BARAT
KECAMATAN SUNGAI AUR
PT. BAKRIE PASAMAN PLANTATIONS**

SURAT KETERANGAN

NO. 09/25/04/2016

bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Ir. Bermansyah Sinaga**

Jabatan : **General Manager**

Alamat : **PT. BPP Sungai Aur Kecamatan Sungai Aur
Kabupaten Pasaman Barat**

ini menerangkan bahwa :

Nama : **Yetriana**

NIM : **122300126**

Fakultas/Jurusan : **FEBI/Ekonomi Syariah-2**

Alamat : **Kampung Pinang Kecamatan Gunung Tuleh Kabupaten
Pasaman Barat**

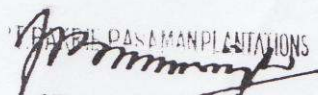
siswa tersebut di atas adalah benar telah melaksanakan penelitian di PT. Bakrie Pasaman
Plantations Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat, sehubungan dengan
pekerjaan skripsinya yang berjudul *"Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Kecamatan Sungai Aur Kabupaten
Pasaman Barat."*

Surat keterangan ini di perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan
selanjutnya.

Dikeluarkan di : **PT. Bakrie Pasaman Plantations**

Pada Tanggal : **25 April 2016**

Pimpinan Perusahaan


(**Bermansyah Sinaga**)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : YETRIANA
Nim : 12 230 0126
Tempat /tanggal Lahir : Kampung Pinang, 24 Agustus 1994
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 5 Dari 5 Bersaudara
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Kampung Pinang Kecamatan Gunung tuleh Kabupaten
Pasaman Barat.

2. Identitas Orang Tua

Nama Ayah : LUKMAN
Nama Ibu : RUAIDA

3. Riwayat Pendidikan

- SD Negeri 14 Gunung Tuleh 2000-2006
- SMP Negeri 1 Gunung Tuleh 2006-2009
- SMA Negeri 1 Gunung Tuleh 2009-2012
- IAIN Padangsidimpuan 2012-2016

Lampiran 1

Rekapitulasi Data Insentif
Responden Uji Coba

No Responden	Nomor Item Pernyataan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	5	5	5	4	4	2	2	5	4	4	2	4	4	4	58
2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	2	2	2	55
3	5	4	4	5	5	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	65
4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	2	60
5	3	4	4	2	2	5	5	4	4	4	3	3	2	4	4	53
6	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56
7	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	2	5	5	59
8	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	3	3	3	5	4	60
9	2	3	3	5	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	49
10	4	4	5	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	53
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
12	5	4	2	4	4	5	4	2	2	2	4	4	4	3	3	52
13	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
14	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4	61
15	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	63
16	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	64
17	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	64
18	5	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	54
19	4	2	3	2	5	5	2	4	2	3	2	4	5	4	5	52
20	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
21	4	2	2	4	2	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	59
22	3	2	4	3	3	4	4	5	5	5	2	2	2	5	5	54
23	2	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	54
24	2	3	4	4	5	5	5	2	2	2	4	5	5	5	5	58
25	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	62
26	2	5	5	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	60
27	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	45
28	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	3	3	3	61
29	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	63
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
31	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	60
32	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
33	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	63
34	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	64
35	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	68
36	2	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	62
37	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	62
38	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	71
39	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	67
40	2	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	63
Jumlah	139	149	157	160	166	166	160	150	156	158	156	158	156	160	162	2353

Lampiran 2

Rekapitulasi Data Kepuasan Kerja
Responden Uji Coba

No Responden	Nomor Item Pernyataan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	59
2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	5	5	52
3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	68
4	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	2	3	46
5	2	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	65
6	4	3	2	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	57
7	2	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	56
8	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5	2	2	56
9	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	3	2	2	50
10	2	3	4	4	3	3	5	5	5	3	3	2	2	2	4	50
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
12	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
13	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
14	4	5	5	3	3	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	57
15	4	5	5	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	5	5	58
16	5	5	5	3	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	65
17	3	2	2	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	57
18	4	4	5	5	2	2	3	3	4	4	4	5	5	3	3	56
19	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	5	5	4	4	4	62
20	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	67
21	4	4	5	5	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	4	50
22	4	4	5	5	2	2	3	3	4	4	5	5	3	3	3	55
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
24	3	4	5	3	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	52
25	4	4	4	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
26	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	54
27	4	4	5	5	5	5	3	3	2	2	2	4	4	4	4	56
28	2	3	4	5	4	5	5	5	3	3	2	2	3	3	3	52
29	4	4	4	5	5	5	3	3	3	2	2	3	3	4	4	54
30	4	4	4	3	3	3	2	2	2	5	5	3	2	2	2	46
31	3	4	4	5	5	5	3	3	5	5	3	2	2	2	3	54
32	3	2	3	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	46
33	3	4	2	2	2	4	4	4	5	5	5	3	3	3	2	51
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
35	4	5	5	5	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	52
36	3	5	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	49
37	2	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	61
38	3	2	4	5	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	45
39	4	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	58
40	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	66
Jumlah	135	155	160	159	143	148	145	142	147	143	145	148	149	144	144	2207

Lampiran 3

**HASIL OUTPUT UJI VALIDITAS
VARIABEL INSENTIF**

		Correlations															
		soal_2	soal_3	soal_4	soal_5	soal_6	soal_7	soal_8	soal_9	soal_10	soal_11	soal_12	soal_13	soal_14	soal_15	Total	
soal_1	Pearson Correlation	1	,129	-,013	,068	,296	,335*	,072	-,006	-,002	-,001	,177	,280	,233	,026	,107	,367*
	Sig. (2-tailed)		,426	,935	,675	,064	,034	,658	,970	,989	,994	,275	,080	,148	,876	,511	,020
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
soal_2	Pearson Correlation	,129	1	,749**	,488**	,337*	,159	,172	,036	,406**	,367*	,476**	,226	,081	,030	,049	,616**
	Sig. (2-tailed)	,426		,000	,001	,033	,327	,290	,825	,009	,020	,002	,160	,619	,853	,766	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
soal_3	Pearson Correlation	-,013	,749**	1	,406**	,365*	,117	,161	,195	,426**	,492**	,366*	,081	-,008	,028	,122	,585**
	Sig. (2-tailed)	,935	,000		,009	,021	,471	,322	,227	,006	,001	,020	,619	,962	,862	,454	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
soal_4	Pearson Correlation	,068	,488**	,406**	1	,560**	,182	,079	-,027	,302	,244	,417**	,252	,206	-,056	-,202	,520**
	Sig. (2-tailed)	,675	,001	,009		,000	,262	,628	,871	,059	,129	,007	,117	,202	,732	,210	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
soal_5	Pearson Correlation	,296	,337*	,365*	,560**	1	,612**	,197	,014	,070	,067	,225	,278	,264	,060	,052	,577**
	Sig. (2-tailed)	,064	,033	,021	,000		,000	,223	,931	,669	,683	,163	,082	,099	,715	,748	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
soal_6	Pearson Correlation	,335*	,159	,117	,182	,612**	1	,493**	,207	,094	-,161	-,112	,096	,123	,174	,141	,452**
	Sig. (2-tailed)	,034	,327	,471	,262	,000		,001	,201	,564	,322	,491	,556	,449	,283	,385	,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
soal_7	Pearson Correlation	,072	,172	,161	,079	,197	,493**	1	,531**	,212	,086	,207	,266	,109	,324*	,305	,541**
	Sig. (2-tailed)	,658	,290	,322	,628	,223	,001		,000	,189	,598	,201	,098	,504	,041	,056	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
soal_8	Pearson Correlation	-,006	,036	,195	-,027	,014	,207	,531**	1	,560**	,360*	,000	,134	-,055	,148	,200	,423**
	Sig. (2-tailed)	,970	,825	,227	,871	,931	,201	,000		,000	,022	1,000	,411	,737	,361	,217	,007
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
soal_9	Pearson Correlation	-,002	,406**	,426**	,302	,070	,094	,212	,560**	1	,650**	,286	-,006	-,166	,084	,035	,517**

	Sig. (2-tailed) N	,989 40	,009 40	,006 40	,059 40	,669 40	,564 40	,189 40	,000 40	40	,000 40	,074 40	,973 40	,306 40	,605 40	,831 40	,001 40
soal_10	Pearson Correlation	-,001	,367*	,492**	,244	,067	-,161	,086	,360*	,650**	1	,447**	,210	-,006	,061	,192	,520**
	Sig. (2-tailed) N	,994 40	,020 40	,001 40	,129 40	,683 40	,322 40	,598 40	,022 40	,000 40	40	,004 40	,194 40	,973 40	,710 40	,236 40	,001 40
soal_11	Pearson Correlation	,177	,476**	,366*	,417**	,225	-,112	,207	,000	,286	,447**	1	,598**	,571**	,110	,119	,641**
	Sig. (2-tailed) N	,275 40	,002 40	,020 40	,007 40	,163 40	,491 40	,201 40	1,000 40	,074 40	,004 40	40	,000 40	,000 40	,501 40	,464 40	,000 40
soal_12	Pearson Correlation	,280	,226	,081	,252	,278	,096	,266	,134	-,006	,210	,598**	1	,687**	,188	,230	,585**
	Sig. (2-tailed) N	,080 40	,160 40	,619 40	,117 40	,082 40	,556 40	,098 40	,411 40	,973 40	,194 40	,000 40	40	,000 40	,246 40	,154 40	,000 40
soal_13	Pearson Correlation	,233	,081	-,008	,206	,264	,123	,109	-,055	-,166	-,006	,571**	,687**	1	,317*	,364*	,482**
	Sig. (2-tailed) N	,148 40	,619 40	,962 40	,202 40	,099 40	,449 40	,504 40	,737 40	,306 40	,973 40	,000 40	,000 40	40	,046 40	,021 40	,002 40
soal_14	Pearson Correlation	,026	,030	,028	-,056	,060	,174	,324*	,148	,084	,061	,110	,188	,317*	1	,873**	,418**
	Sig. (2-tailed) N	,876 40	,853 40	,862 40	,732 40	,715 40	,283 40	,041 40	,361 40	,605 40	,710 40	,501 40	,246 40	,046 40	40	,000 40	,007 40
soal_15	Pearson Correlation	,107	,049	,122	-,202	,052	,141	,305	,200	,035	,192	,119	,230	,364*	,873**	1	,446**
	Sig. (2-tailed) N	,511 40	,766 40	,454 40	,210 40	,748 40	,385 40	,056 40	,217 40	,831 40	,236 40	,464 40	,154 40	,021 40	,000 40	40	,004 40
total	Pearson Correlation	,367*	,616**	,585**	,520**	,577**	,452**	,541**	,423**	,517**	,520**	,641**	,585**	,482**	,418**	,446**	1
	Sig. (2-tailed) N	,020 40	,000 40	,000 40	,001 40	,000 40	,003 40	,000 40	,007 40	,001 40	,001 40	,000 40	,000 40	,002 40	,007 40	,004 40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4

HASIL OUTPUT UJI VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA

[illegible]

[illegible]

Lampiran 5

Rekapitulasi Data Insentif Responden Sebenarnya

No Responden	Nomor Item Pernyataan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	59
2	3	3	2	5	2	2	3	4	2	4	2	5	3	4	4	48
3	4	4	2	5	4	3	2	5	2	4	2	5	3	4	4	53
4	4	2	3	4	4	2	2	4	2	2	3	2	2	2	4	42
5	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	5	5	53
6	3	5	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	5	5	3	56
7	2	5	4	3	4	5	4	3	4	2	3	2	5	5	3	54
8	2	2	4	2	4	5	4	3	3	3	4	2	2	2	4	46
9	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	70
10	2	4	5	3	2	4	5	5	3	3	4	4	4	4	2	54
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	2	65
13	4	5	5	5	4	4	2	2	5	4	4	2	4	4	4	58
14	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	57
15	5	4	4	5	5	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	65
16	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	2	60
17	3	4	4	2	2	5	5	4	4	4	3	3	2	4	4	53
18	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56
19	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	2	5	5	59
20	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	3	3	3	5	4	60
21	2	3	3	5	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	49
22	4	4	5	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	53
23	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	70
24	5	4	2	4	4	5	4	2	2	2	4	4	4	3	3	52
25	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	59
26	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4	61
27	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	63
28	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	64
29	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	64
30	5	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	54
31	4	2	3	2	5	5	2	4	2	3	2	4	5	4	5	52
32	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
33	4	2	2	4	2	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	59
34	3	2	4	3	3	4	4	5	5	5	2	2	2	5	5	54
35	2	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	54
36	2	3	4	4	5	5	5	5	2	2	2	4	5	5	5	58
37	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	62
38	2	5	5	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	60
39	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	45
40	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	3	3	3	61
41	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	63
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30

43	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	60	
44	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	
45	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	63	
46	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	64	
47	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	68
48	2	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	62
49	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	62
50	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	71
51	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	67
52	2	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	63
53	4	4	5	5	5	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	5	56
54	2	3	4	4	5	5	5	3	3	2	2	3	3	3	3	4	51
55	4	4	4	5	5	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	5	54
56	4	4	4	3	3	2	2	2	5	5	3	2	2	2	2	4	47
57	3	4	4	5	5	3	3	5	5	3	2	2	2	2	3	3	52
58	3	2	3	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	48
59	3	4	2	2	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	2	5	54
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	60
61	4	5	5	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	49
62	3	5	4	4	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	48
63	2	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	59
64	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	42
65	4	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	59
66	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	4	65
67	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	36
68	3	4	3	3	4	5	4	4	2	4	2	2	2	3	3	3	49
69	2	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	2	2	3	2	41
70	5	3	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	52
71	4	5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	42
72	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	25
73	4	5	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	49
74	4	2	3	4	4	4	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	45
75	2	3	3	4	4	4	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	53
76	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
77	4	4	3	3	3	1	3	4	2	1	3	4	2	2	2	2	41
78	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
79	4	2	4	3	3	2	2	3	4	3	4	2	1	2	1	1	40
80	5	5	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	45
81	4	4	1	2	4	5	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	47
82	3	2	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	41
83	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	53
84	5	4	1	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	41
85	5	3	2	3	4	4	4	5	5	2	2	2	1	3	4	2	49
86	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	3	4	2	40
87	3	5	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	50
88	3	5	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	43
89	2	5	3	1	5	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2	45
90	5	5	4	2	3	3	2	2	2	2	5	5	3	2	2	2	47

91	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	5	5	5	2	2	54
92	5	4	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	1	2	3	45
93	4	4	3	4	3	1	3	4	2	1	3	4	2	2	2	42
94	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
Jumlah	328	358	340	343	357	349	342	337	326	319	327	325	323	330	330	5034

Lampiran 6

Rekapitulasi Data Kepuasan Kerja
Responden Sebenarnya

No Responden	Nomor Item Pernyataan														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	35
2	4	3	3	2	2	2	2	5	4	5	5	5	4	4	50
3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	51
4	3	4	4	4	5	5	2	2	1	3	4	4	4	5	50
5	3	3	3	3	3	1	3	2	1	3	4	4	4	4	41
6	2	4	4	4	3	3	2	5	4	5	4	4	4	2	50
7	2	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	36
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	68
9	2	5	2	2	3	4	5	5	2	4	5	5	5	4	53
10	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
11	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
12	4	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	2	40
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
14	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
15	4	4	5	5	4	4	2	4	5	5	3	3	4	4	56
16	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	61
17	4	4	2	2	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	57
18	2	3	3	4	5	2	1	3	3	4	4	5	5	5	49
19	2	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	47
20	2	2	3	3	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	55
21	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	50
22	3	4	4	3	3	2	5	1	2	1	2	2	2	2	36
23	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	45
24	2	5	3	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	55
25	4	5	3	2	3	4	3	5	3	4	5	3	2	1	47
26	2	2	3	3	1	4	2	3	5	3	5	4	1	1	39
27	3	2	5	4	2	3	2	4	5	3	1	4	1	2	41
28	2	5	3	4	4	3	2	4	5	2	1	2	2	2	41
29	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	3	3	40
30	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	37
31	5	5	4	2	3	3	3	4	2	3	2	1	2	4	43
32	5	2	4	3	4	1	5	4	2	4	2	1	2	4	43
33	5	2	5	4	2	1	5	3	3	4	2	4	3	3	46
34	5	2	4	4	2	4	4	3	3	5	3	4	3	3	49
35	2	2	4	4	2	5	4	3	4	2	3	5	5	3	48
36	4	3	5	2	3	5	4	2	4	2	3	5	5	2	49
37	2	4	5	2	5	3	2	4	5	5	2	3	3	3	48
38	4	1	3	2	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	44
39	4	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	44
40	1	3	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	59
41	3	3	3	5	4	5	5	5	5	4	3	4	2	2	53
42	5	2	3	3	4	5	5	4	3	3	5	4	1	4	51

43	1	2	2	3	5	5	4	4	3	5	4	4	1	5	48
44	2	5	2	5	4	2	2	5	5	5	2	2	3	5	49
45	3	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	2	1	4	43
46	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	48
47	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	3	4	3	3	51
48	4	3	1	4	3	5	3	2	3	4	5	3	2	3	45
49	4	3	2	5	5	2	3	3	2	3	3	2	2	2	41
50	4	2	2	3	5	5	5	5	1	2	3	5	4	4	50
51	4	2	3	4	2	4	4	5	2	5	5	5	4	4	53
52	2	1	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	54
53	2	1	3	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	4	52
54	5	1	4	1	5	5	4	4	2	3	5	5	4	4	52
55	5	4	3	4	3	3	4	5	5	4	2	2	2	3	49
56	4	4	2	4	2	3	5	5	4	4	2	2	2	5	48
57	5	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	60
58	5	3	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	57
59	2	4	3	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4	56
60	3	4	3	4	5	5	2	2	2	5	5	2	3	4	49
61	4	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	45
62	4	2	1	4	2	2	4	5	5	5	5	3	5	2	49
63	4	1	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	48
64	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	54
65	5	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	2	1	2	40
66	5	3	2	4	4	4	5	5	3	3	3	4	2	3	50
67	1	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	50
68	1	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	3	37
69	2	5	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	48
70	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
71	3	1	2	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	5	45
72	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	55
73	4	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	30
74	4	2	4	4	3	4	4	4	5	2	2	3	3	4	48
75	5	2	5	5	3	4	3	4	5	3	3	3	3	5	53
76	5	2	5	5	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	52
77	2	1	5	2	5	3	4	4	4	3	4	5	2	3	47
78	3	1	5	1	2	3	5	5	5	4	4	3	3	2	46
79	3	1	3	5	5	2	3	3	2	4	4	2	4	5	46
80	3	2	3	5	1	1	4	2	3	2	5	3	3	4	41
81	2	2	4	5	1	3	2	2	4	3	4	4	5	3	44
82	2	4	4	1	3	5	2	3	4	4	1	4	5	2	44
83	3	4	4	1	3	4	3	2	1	5	1	3	3	3	40
84	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	44
85	4	2	3	2	2	2	4	4	2	2	3	3	2	5	40
86	3	1	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	33
87	3	3	4	3	2	2	1	2	1	2	4	3	4	3	37
88	5	3	3	2	4	3	1	3	1	2	1	4	3	2	37
89	4	4	3	2	4	4	1	4	2	3	2	2	5	2	42
90	3	4	4	2	5	3	4	2	3	2	2	2	1	2	39

91	2	4	4	2	3	5	5	2	4	3	4	2	2	1	43
92	2	5	5	3	3	4	3	3	5	4	5	2	2	4	50
93	2	1	5	4	3	3	2	2	3	2	1	1	2	2	33
94	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	47
Jumlah	311	288	321	305	330	330	322	334	316	329	332	325	312	320	4475

Lampiran 7

Proses Transformasi Data Ordinal ke Data Interval
untuk Variabel Insentif

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total Frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	0	22	21	34	17	94
2	0	15	11	45	23	94
3	3	12	25	32	22	94
4	2	18	17	31	26	94
5	1	14	16	35	28	94
6	3	15	17	30	29	94
7	1	16	24	28	25	94
8	1	16	25	31	21	94
9	3	23	16	31	21	94
10	3	25	15	34	17	94
11	1	22	20	33	18	94
12	2	21	20	34	17	94
13	2	22	20	33	17	94
14	0	23	17	37	17	94
15	1	22	18	34	19	94
Frekuensi	23	286	282	502	317	1410
Proporsi	0,02	0,2	0,2	0,35	0,22	
Proporsi Kumulatif	0,02	0,22	0,42	0,77	0,99	
Zi	2,06	0,78	0,2	0,61	0,03	
Densitas	0,0478	0,2943	0,391	0,3312	0,3988	
Scale Value	-2,39	-1,23	-0,48	0,17	-0,3	
Transformasi	1	2,16	2,91	3,56	3,09	

Hasil dari Skala Interval dari Data Ordinal
yang dikumpulkan dari Lapangan
Untuk Variabel Insentif

Skala Ordinal	Berubah	Skala Interval
Nilai Alternatif Jawaban 1	Menjadi	1
Nilai Alternatif Jawaban 2	Menjadi	2,16
Nilai Alternatif Jawaban 3	Menjadi	2,91
Nilai Alternatif Jawaban 4	Menjadi	3,56
Nilai Alternatif Jawaban 5	Menjadi	3,09

Lampiran 8

Proses Transformasi Data Ordinal ke Data Interval
untuk Variabel Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total Frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	4	25	20	28	17	94
2	11	25	17	29	12	94
3	2	18	30	27	17	94
4	5	25	21	28	15	94
5	3	18	25	24	24	94
6	4	18	20	30	22	94
7	5	22	15	32	20	94
8	1	20	19	34	20	94
9	8	17	23	25	21	94
10	3	18	25	25	23	94
11	7	14	17	34	22	94
12	3	22	20	27	22	94
13	8	21	18	27	20	94
14	3	22	20	32	17	94
Frekuensi	67	285	290	402	272	1316
Proporsi	0,05	0,21	0,22	0,3	0,2	
Proporsi Kumulatif	0,05	0,26	0,43	0,52	0,5	
Zi	1,64	0,64	0,18	2,06	3,9	
Densitas	0,104	0,3251	0,3925	0,0478	0,0001	
Scale Value	-0,104	-1,05	-0,39	3,83	-2,38	
Transformasi	3,27	2,33	2,99	7,21	1	

Hasil dari Skala Interval dari Data Ordinal
yang dikumpulkan dari Lapangan
Untuk Variabel Kepuasan Kerja

Skala Ordinal	Berubah	Skala Interval
Nilai Alternatif Jawaban 1	Menjadi	3,276
Nilai Alternatif Jawaban 2	Menjadi	2,33
Nilai Alternatif Jawaban 3	Menjadi	2,99
Nilai Alternatif Jawaban 4	Menjadi	7,21
Nilai Alternatif Jawaban 5	Menjadi	1

Lampiran 9

Transformasi ke Data Interval untuk Variabel Insentif

Nomor Responden	Nomor Item Pernyataan															Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3,56	3,09	3,09	3,09	2,91	2,91	2,91	2,91	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	49,39
2	2,91	2,91	2,16	3,09	2,16	2,16	2,91	3,56	2,16	3,56	2,16	3,09	2,91	3,56	3,56	42,86
3	3,56	3,56	2,16	3,09	3,56	2,91	2,16	3,09	2,16	3,56	2,16	3,09	2,91	3,56	3,56	45,09
4	3,56	2,16	2,91	3,56	3,56	2,16	2,16	3,56	2,16	2,16	2,91	2,16	2,16	2,16	3,56	40,9
5	2,16	2,91	2,91	2,91	2,91	3,56	3,56	3,56	3,56	2,16	3,56	2,91	3,56	3,09	3,09	46,41
6	2,91	3,09	3,56	2,91	2,91	3,56	3,56	3,56	3,56	2,16	2,91	3,56	3,09	3,09	2,91	47,34
7	2,16	3,09	3,56	2,91	3,56	3,09	3,56	2,91	3,56	2,16	2,91	2,16	3,09	3,09	2,91	44,72
8	2,16	2,16	3,56	2,16	3,56	3,09	3,56	2,91	2,91	2,91	3,56	2,16	2,16	2,16	3,56	42,58
9	2,16	3,56	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,56	46,36
10	2,16	3,56	3,09	2,91	2,16	3,56	3,09	3,09	2,91	2,91	3,56	3,56	3,56	3,56	2,16	45,84
11	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,56	46,82
12	3,56	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,56	3,56	3,56	3,56	2,91	2,16	47,59
13	3,56	3,09	3,09	3,09	3,56	3,56	2,16	2,16	3,09	3,56	3,56	2,16	3,56	3,56	3,56	47,32
14	3,56	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	2,16	2,16	2,16	47,79
15	3,56	3,56	3,56	3,09	3,09	3,56	3,56	2,16	2,16	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	46,84
16	2,91	3,56	3,09	3,09	3,56	3,56	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	3,56	3,56	2,16	2,16	47,6
17	2,91	3,56	3,56	2,16	2,16	3,09	3,09	3,56	3,56	3,56	2,91	2,91	2,16	3,56	3,56	46,31
18	2,16	3,56	3,56	3,56	3,56	2,91	2,91	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	50,7
19	2,91	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,09	3,09	2,16	3,56	2,16	3,09	3,09	48,07
20	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	3,09	2,16	2,91	2,91	2,91	3,09	3,56	47,7
21	2,16	2,91	2,91	3,09	2,91	2,16	2,91	2,91	2,91	3,56	3,56	3,56	3,56	2,91	2,91	44,93
22	3,56	3,56	3,09	2,16	2,91	2,91	3,56	3,56	2,91	3,56	2,91	2,91	2,91	2,91	3,09	46,51
23	3,56	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,56	2,16	46,36
24	3,09	3,56	2,16	3,56	3,56	3,09	3,56	2,16	2,16	2,16	3,56	3,56	3,56	2,91	2,91	45,56
25	2,16	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,09	3,56	51,53
26	2,16	3,56	3,09	3,56	3,56	3,56	3,09	3,56	3,56	3,09	3,09	2,91	2,91	3,56	3,56	48,82
27	3,56	3,56	3,09	3,09	3,56	3,56	2,91	2,91	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	3,56	3,56	49,75
28	3,56	3,09	3,09	3,09	3,09	2,91	2,91	2,91	3,09	3,09	3,09	3,56	3,56	3,56	3,56	48,16

29	3,09	3,56	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	2,91	2,91	2,91	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	48,16
30	3,09	2,16	2,16	2,91	3,56	3,56	2,91	2,91	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	48,18
31	3,56	2,16	2,91	2,16	3,09	3,09	2,16	3,56	2,16	2,91	2,16	3,56	3,09	3,56	3,09	43,22
32	3,09	3,56	3,56	3,56	3,56	3,09	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	52,46
33	3,56	2,16	2,16	3,56	2,16	2,16	3,09	3,09	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	44,51
34	2,91	2,16	3,56	2,91	2,91	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	2,16	2,16	2,16	3,09	3,09	43,5
35	2,16	3,56	2,91	3,09	3,56	3,56	2,91	2,91	3,56	3,56	2,91	2,91	3,56	3,56	3,56	48,28
36	2,16	2,91	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	2,16	2,16	2,16	3,56	3,09	3,09	3,09	3,09	43,86
37	2,91	3,56	2,91	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	3,09	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	50,22
38	2,16	3,09	3,09	2,16	2,16	2,16	3,56	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	44,04
39	2,16	2,16	2,91	3,56	3,56	3,56	2,91	2,91	2,16	2,16	2,16	2,91	3,56	3,56	2,91	43,15
40	3,56	3,09	3,09	3,09	3,09	2,91	2,91	3,56	3,56	3,56	3,09	3,09	2,91	2,91	2,91	47,33
41	2,91	3,56	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	3,56	3,09	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	50,87
42	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	32,4
43	3,56	3,56	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	2,91	2,91	2,91	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	50,04
44	3,09	2,16	2,16	2,16	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	48,73
45	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,56	3,56	2,91	2,91	2,91	3,56	3,56	48,63
46	2,91	3,56	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,09	3,09	50,4
47	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	2,16	46,18
48	2,16	3,56	3,09	3,09	3,09	3,56	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	2,91	2,91	3,56	3,56	47,88
49	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	2,91	2,91	3,09	3,09	3,09	3,09	3,56	3,56	3,56	50,22
50	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,56	3,56	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	48,23
51	3,09	3,56	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	3,09	3,56	3,56	3,56	3,09	3,09	3,56	3,56	50,11
52	2,16	2,91	2,91	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	3,56	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	3,09	47,41
53	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	2,91	2,91	2,16	2,16	2,16	3,56	3,56	3,56	3,56	3,09	46,02
54	2,16	2,91	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	2,91	2,91	2,16	2,16	2,91	2,91	2,91	3,56	43,89
55	3,56	3,56	3,56	3,09	3,09	2,91	2,91	2,91	2,16	2,16	2,91	2,91	3,56	3,56	3,09	45,94
56	3,56	3,56	3,56	2,91	2,91	2,16	2,16	2,16	3,09	3,09	2,91	2,16	2,16	2,16	3,56	42,11
57	2,91	3,56	3,56	3,09	3,09	2,91	2,91	3,09	3,09	2,91	2,16	2,16	2,16	2,91	2,91	43,42
58	2,91	2,16	2,91	2,16	2,16	3,56	3,56	3,56	2,16	2,16	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	45,1
59	2,91	3,56	2,16	2,16	3,56	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	2,91	2,91	2,91	2,16	3,09	44,72
60	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	2,91	3,09	52,28
61	3,56	3,09	3,09	2,91	2,91	2,91	2,16	2,16	2,16	2,16	3,56	3,56	3,56	3,56	2,16	43,51
62	2,91	3,09	3,56	3,56	2,16	2,16	2,16	3,56	3,56	2,91	2,91	2,91	2,91	2,91	2,91	44,18
63	2,16	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	3,09	2,91	2,91	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	2,91	48,17

64	2,91	2,16	3,56	3,56	3,56	3,56	2,91	2,91	2,91	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	41
65	3,56	2,91	2,91	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	2,91	2,91	2,91	3,56	3,56	3,56	3,09	48,27
66	2,91	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,56	2,16	2,16	3,56	45,25
67	3,09	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	3,09	34,26
68	2,91	3,56	2,91	2,91	3,56	3,09	3,56	3,56	2,16	3,56	2,16	2,16	2,91	2,91	2,91	44,83
69	2,16	2,91	2,91	2,91	3,56	2,16	2,16	2,16	2,91	3,56	3,56	2,16	2,16	2,91	2,16	40,35
70	3,09	2,91	2,16	2,16	3,56	3,56	3,56	2,16	2,16	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	46,68
71	3,56	3,09	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,91	2,91	2,91	2,91	2,91	2,91	2,91	39,98
72	2,91	3,09	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2,16	2,16	2,16	2,16	23,64
73	3,56	3,09	3,56	2,16	2,16	2,16	2,91	3,56	3,56	3,56	2,91	2,91	2,91	2,91	2,91	44,83
74	3,56	2,16	2,91	3,56	3,56	3,56	3,09	3,09	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	40,61
75	2,16	2,91	2,91	3,56	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	2,16	2,16	2,16	3,56	3,56	3,56	45,09
76	2,91	3,56	3,56	3,56	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	37,35
77	3,56	3,56	2,91	2,91	2,91	1	2,91	3,56	2,16	1	2,91	3,56	2,16	2,16	2,16	39,43
78	3,09	3,09	2,91	2,91	2,91	2,91	2,91	2,91	2,91	2,91	2,91	2,91	2,91	2,91	2,91	44,01
79	3,56	2,16	3,56	2,91	2,91	2,16	2,16	2,91	3,56	2,91	3,56	2,16	1	2,16	1	38,68
80	3,09	3,09	2,91	2,91	2,91	2,16	2,16	2,16	3,56	3,56	3,56	2,16	2,16	2,16	2,16	40,71
81	3,56	3,56	1	2,16	3,56	3,09	3,56	3,56	3,56	2,91	2,91	2,16	2,91	2,16	2,16	39,73
82	2,91	2,16	3,56	3,56	3,56	2,91	2,91	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,91	2,91	40,35
83	3,56	3,56	2,91	2,91	3,56	3,56	3,56	2,91	3,56	2,91	3,56	3,56	2,91	2,91	2,91	48,85
84	3,09	3,56	1	2,16	2,91	2,91	2,16	2,91	1	2,16	2,91	2,91	2,91	2,91	2,91	38,41
85	3,09	2,91	2,16	2,91	3,56	3,56	3,56	3,09	3,09	2,16	2,16	1	2,91	3,56	2,16	41,88
86	2,16	3,56	2,91	2,91	2,91	2,91	2,91	2,91	1	2,91	2,16	1	2,91	3,56	2,16	38,88
87	2,91	3,09	2,91	2,16	3,56	3,56	3,56	2,91	2,91	2,16	2,16	2,91	3,56	3,56	3,56	45,48
88	2,91	3,09	2,91	2,16	3,56	3,56	3,56	2,91	2,91	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	40,53
89	2,16	3,09	2,91	1	3,09	2,91	2,91	2,91	2,16	2,16	2,16	3,56	3,56	3,56	2,16	40,3
90	3,09	3,09	3,56	2,16	2,91	2,91	2,16	2,16	2,16	3,09	3,09	2,91	2,16	2,16	2,16	39,77
91	3,56	3,56	2,91	3,56	2,16	2,91	2,91	3,56	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	2,16	2,16	45,84
92	3,09	3,56	2,91	3,56	2,16	3,56	2,91	2,91	2,91	2,91	2,16	2,91	1	2,16	2,91	41,62
93	3,56	3,56	2,91	3,56	2,91	1	2,91	3,56	2,16	1	2,91	3,56	2,16	2,16	2,16	40,08
94	3,56	3,56	3,09	3,09	3,09	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	51,99
Jumlah	282,67	295,68	283,57	281,05	289,39	278,19	282,33	283,56	274,49	274,22	279,82	279,13	277,73	283,4	280,65	4225,88

Lampiran 10

Transformasi ke Data Interval untuk Variabel Kepuasan Kerja

Nomor Responden	Nomor Item Pernyataan														Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	2,99	7,21	7,21	2,33	2,99	2,33	2,33	2,33	2,33	2,33	2,99	2,33	2,33	2,33	44,36
2	7,21	2,99	2,99	2,33	2,33	2,33	2,33	1	7,21	1	1	1	7,21	7,21	48,14
3	7,21	7,21	7,21	2,99	7,21	2,99	7,21	7,21	2,99	2,99	2,99	7,21	7,21	7,21	79,84
4	2,99	7,21	7,21	7,21	1	1	2,33	2,33	3,27	2,99	7,21	7,21	7,21	1	60,17
5	2,99	2,99	2,99	2,99	2,99	3,27	2,99	2,33	3,27	2,99	7,21	7,21	7,21	7,21	58,64
6	2,33	7,21	7,21	7,21	2,99	2,99	2,33	1	7,21	1	7,21	7,21	7,21	2,33	65,44
7	2,33	7,21	7,21	7,21	2,99	2,99	2,33	2,33	2,33	2,33	2,33	2,33	2,33	2,33	48,58
8	1	7,21	1	1	1	1	1	1	1	1	7,21	1	1	1	26,42
9	2,33	1	2,33	2,33	2,99	7,21	1	1	2,33	7,21	1	1	1	7,21	39,94
10	7,21	1	2,99	2,99	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24,19
11	2,99	2,33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17,32
12	7,21	2,33	2,99	2,99	2,99	2,33	2,33	2,33	7,21	7,21	7,21	2,33	2,99	2,33	54,78
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
14	7,21	7,21	1	1	1	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	82,31
15	7,21	7,21	1	1	7,21	7,21	2	7,21	1	1	2,99	2,99	7,21	7,21	62,45
16	7,21	1	1	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	1	1	1	7,21	7,21	69,89
17	7,21	7,21	2,33	2,33	1	1	7,21	1	1	1	7,21	7,21	7,21	7,21	60,13
18	2,33	2,99	2,99	7,21	1	2,33	3,27	2,99	2,99	7,21	7,21	1	1	1	45,52
19	2,33	2,99	7,21	2,33	2,99	2,33	2,99	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	73,64
20	2,33	2,33	2,99	2,99	7,21	1	1	7,21	2,99	1	1	1	1	7,21	41,26
21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	3,27	7,21	7,21	3,27	7,21	7,21	7,21	7,21	93,06
22	2,99	7,21	7,21	2,99	2,99	2,33	1	3,27	2,33	3,27	2,33	2,33	2,33	2,33	44,91
23	2,33	2,33	2,33	2,99	2,99	2,99	7,21	7,21	7,21	2,99	7,21	2,99	7,21	7,21	65,2
24	2,33	1	2,99	2,99	2,99	2,99	7,21	7,21	2,99	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	49,05
25	7,21	1	2,99	2,33	2,99	7,21	2,99	1	2,99	7,21	1	2,99	2,33	3,27	47,51
26	2,33	2,33	2,99	2,99	3,27	7,21	2,33	2,99	1	2,99	1	7,21	3,27	3,27	45,18
27	2,99	2,33	1	7,21	2,33	2,99	2,33	7,21	1	2,99	3,27	7,21	3,27	2,33	48,46
28	2,33	1	2,99	7,21	7,21	2,99	2,33	7,21	1	2,33	3,27	2,33	2,33	2,33	46,86

29	2,33	7,21	7,21	2,33	7,21	2,33	2,33	2,33	7,21	2,33	7,21	2,33	2,99	2,99	58,34
30	2,99	7,21	2,33	2,33	2,99	2,33	2,33	2,33	2,99	2,99	7,21	2,33	2,33	2,99	45,68
31	1	1	7,21	2,33	2,99	2,99	2,99	7,21	2,33	2,99	2,33	3,27	2,33	7,21	48,18
32	1	2,33	7,21	2,99	7,21	3,27	1	7,21	2,33	7,21	2,33	3,27	2,33	7,21	56,9
33	1	2,33	1	7,21	2,33	3,27	1	2,99	2,99	7,21	2,33	7,21	2,99	2,99	46,85
34	1	2,33	7,21	7,21	2,33	7,21	7,21	2,99	2,99	1	2,99	7,21	2,99	2,99	57,66
35	2,33	2,33	7,21	7,21	2,33	1	7,21	2,99	7,21	2,33	2,99	1	1	2,99	50,13
36	7,21	2,99	1	2,33	2,99	1	7,21	2,33	7,21	2,33	2,99	1	1	2,33	43,92
37	2,33	7,21	1	2,33	1	2,99	2,33	7,21	1	1	2,33	2,99	2,99	2,99	39,7
38	7,21	3,27	2,33	2,33	2,33	7,21	7,21	2,33	2,99	2,99	7,21	7,21	7,21	7,21	69,04
39	7,21	2,33	2,33	2,33	2,33	7,21	7,21	7,21	7,21	2,99	7,21	2,99	2,99	2,99	64,54
40	3,27	2,99	2,33	1	1	1	7,21	7,21	1	1	1	1	1	1	32,01
41	2,99	2,99	2,99	1	7,21	1	1	1	1	7,21	2,99	7,21	2,33	2,33	43,25
42	1	2,33	2,99	2,99	7,21	1	1	7,21	2,99	2,99	1	7,21	3,27	7,21	50,4
43	3,27	2,33	2,33	2,99	1	1	7,21	7,21	2,99	1	7,21	7,21	3,27	1	50,02
44	2,33	1	2,33	1	7,21	2,33	2,33	1	1	1	2,33	2,33	2,99	1	30,18
45	2,99	7,21	7,21	2,33	7,21	7,21	7,21	2,99	2,33	2,99	2,99	2,33	3,27	7,21	65,48
46	2,99	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	2,33	2,33	2,33	2,99	7,21	7,21	77,86
47	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	1	2,33	2,99	2,99	7,21	2,99	2,99	72,97
48	7,21	2,99	3,27	7,21	2,99	1	2,99	2,33	2,99	7,21	1	2,99	2,33	2,99	49,5
49	7,21	2,99	2,33	1	1	2,33	2,99	2,99	2,33	2,99	2,99	2,33	2,33	2,33	38,14
50	7,21	2,33	2,33	2,99	1	1	1	1	3,27	2,33	2,99	1	7,21	7,21	42,87
51	7,21	2,33	2,99	7,21	2,33	7,21	7,21	1	2,33	1	1	1	7,21	7,21	57,24
52	2,33	3,27	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	2,99	1	7,21	1	1	1	63,06
53	2,33	3,27	2,99	7,21	1	7,21	1	7,21	2,99	2,99	7,21	1	1	7,21	54,62
54	1	3,27	7,21	3,27	1	1	7,21	7,21	2,33	2,99	1	1	7,21	7,21	52,91
55	1	7,21	2,99	7,21	2,99	2,99	7,21	1	1	7,21	2,33	2,33	2,33	2,99	50,79
56	7,21	7,21	2,33	7,21	2,33	2,99	1	1	7,21	7,21	2,33	2,33	2,33	1	53,69
57	1	2,99	2,99	1	1	7,21	1	7,21	3,27	7,21	7,21	1	1	2,99	47,08
58	1	2,99	7,21	2,99	1	1	7,21	7,21	2,99	2,99	7,21	7,21	1	1	53,01
59	2,33	7,21	2,99	7,21	1	1	1	2,99	2,99	2,99	3,27	1	1	7,21	44,19
60	2,99	7,21	2,99	7,21	1	1	2,33	2,33	2,33	1	1	2,33	2,99	7,21	43,92
61	7,21	2,33	2,33	2,33	7,21	7,21	2,99	2,99	7,21	7,21	7,21	2,99	7,21	2,33	68,76
62	7,21	2,33	3,27	7,21	2,33	2,33	7,21	1	1	1	1	2,99	1	2,33	42,21
63	7,21	3,27	2,33	7,21	1	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	2,99	2,99	2,33	72,59
64	1	2,99	2,99	2,99	7,21	1	1	1	1	1	1	2,33	2,33	2,33	30,17

65	1	7,21	2,99	2,99	2,33	2,33	2,33	2,99	7,21	7,21	2,99	2,33	3,27	2,33	49,51
66	1	2,99	2,33	7,21	7,21	7,21	1	1	2,99	2,99	2,99	7,21	2,33	2,99	51,45
67	3,27	7,21	2,33	7,21	1	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	2,99	2,99	77,47
68	3,27	1	2,99	2,33	2,33	2,33	2,33	2,33	2,33	2,33	2,33	1	7,21	2,99	37,1
69	2,33	1	2,99	2,33	2,99	2,99	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	2,99	2,99	7,21	63,87
70	2,33	2,33	2,33	3,27	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	82,36
71	2,99	3,27	2,33	2,99	7,21	7,21	2,99	2,99	2,99	7,21	7,21	2,33	7,21	1	59,93
72	2,99	2,99	1	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	1	1	2,99	7,21	2,99	65,43
73	7,21	2,99	2,99	2,99	2,33	2,33	2,33	2,33	3,27	3,27	3,27	2,99	3,27	2,33	43,9
74	7,21	2,33	7,21	7,21	2,99	7,21	7,21	7,21	1	2,33	2,33	2,99	2,99	7,21	67,43
75	1	2,33	1	1	2,99	7,21	2,99	7,21	1	2,99	2,99	2,99	2,33	1	39,03
76	1	2,33	1	1	7,21	7,21	2,99	2,99	2,99	2,33	7,21	7,21	7,21	7,21	59,89
77	2,33	3,27	1	2,33	1	2,99	7,21	7,21	7,21	2,99	7,21	1	2,33	2,99	51,07
78	2,99	3,27	1	3,27	2,33	2,99	1	1	1	7,21	7,21	2,99	2,99	2,33	41,58
79	2,99	3,27	2,99	1	1	2,33	2,99	2,33	2,33	7,21	7,21	2,33	7,21	1	46,19
80	2,99	2,33	2,99	1	3,27	3,27	7,21	2,33	2,99	2,33	1	2,99	2,99	7,21	44,9
81	2,33	2,33	7,21	1	3,27	2,99	2,33	2,33	7,21	2,99	7,21	7,21	1	2,99	52,4
82	2,33	7,21	7,21	3,27	2,99	1	2,33	2,99	7,21	7,21	3,27	7,21	1	2,33	57,56
83	2,99	7,21	7,21	3,27	2,99	7,21	2,99	2,33	3,27	1	3,27	2,99	2,99	2,99	52,71
84	7,21	2,33	7,21	2,33	2,99	2,99	2,99	2,99	2,99	2,33	2,99	7,21	7,21	7,21	60,98
85	7,21	2,33	2,99	2,33	2,33	2,33	7,21	7,21	2,33	2,33	2,99	2,99	2,33	1	47,91
86	2,99	3,27	2,99	2,99	2,33	2,33	2,33	2,99	3,27	2,99	2,99	2,33	2,33	2,99	39,12
87	2,99	2,99	7,21	2,99	2,33	2,33	3,27	2,33	3,27	2,33	7,21	2,99	7,21	2,99	52,44
88	1	2,99	2,99	2,33	7,21	2,99	3,27	2,33	3,27	2,33	3,27	7,21	2,99	2,33	46,51
89	7,21	7,21	2,99	2,33	7,21	7,21	3,27	7,21	2,33	2,99	2,33	2,33	1	2,33	57,95
90	2,99	7,21	7,21	2,33	1	2,99	7,21	2,33	2,99	2,33	2,33	2,33	3,27	2,33	48,85
91	2,33	7,21	7,21	2,33	2,99	1	1	2,33	7,21	2,99	7,21	2,33	2,33	2,33	50,8
92	2,33	1	1	2,99	2,99	7,21	2,99	2,99	1	7,21	1	2,33	2,33	7,21	44,58
93	2,33	3,27	1	7,21	2,99	2,99	2,33	2,33	2,99	2,33	3,27	3,27	2,33	2,33	40,97
94	7,21	7,21	2,33	2,33	2,33	2,99	2,99	2,99	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	73,64
Jumlah	350,01	366,14	349,19	354,27	323,54	353,12	362,85	370,5	338,06	332,02	378,02	339,81	345,19	369,92	4932,64

Lampiran 11

Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel Insentif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,798	15

Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,794	14

Lampiran 12

Hasil Output Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
insentif	94	25,00	74,00	53,5532	9,31482
kepuasan_kerja	94	30,00	70,00	47,6064	7,64567
Valid N (listwise)	94				

Hasil Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Insentif	kepuasan_kerja
N		94	94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	53,5532	47,6064
	Std. Deviation	9,31482	7,64567
Most Extreme Differences	Absolute	,082	,090
	Positive	,046	,090
	Negative	-,082	-,053
Test Statistic		,082	,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,129 ^c	,059 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 13

Hasil Output Uji Regresi Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,674	9,999		3,068	,003
insentif	,468	,221	,216	2,117	,037

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Lampiran 14

Hasil Output Uji Signifikansi (Uji-t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,674	9,999		3,068	,003
insentif	,468	,221	,216	2,117	,037

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Hasil Output Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,558 ^a	,312	,304	16,316

a. Predictors: (Constant), insentif

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja