




PENGARUH INSENTIF DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BENDA KOTA TANGERANG

Haernal Suradimas¹, Zulkifli Rangkuti², Kemal Taufik³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)
hsuradimas@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 27/12/2025 Diperbaiki tgl. 31/12/2025 Disetujui tgl. 31/12/2025 Tersedia daring tgl. 31/12/2025	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS (<i>Statistical Product and Service Solutions</i>) versi 29 melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 3,888 > ttabel 2,000 dan tingkat signifikansi 0,000. Semangat kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 9,556 > ttabel 2,000 dan tingkat signifikansi 0,000. Secara simultan, insentif dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai Fhitung sebesar 366,313 > Ftabel 2,76 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,928 menunjukkan bahwa 92,8% variasi kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh insentif dan semangat kerja, sedangkan sisanya sebesar 7,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
DOI: 10.64626/jmbo.v4i2.590	Kata Kunci: Insentif, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai
 ©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam hal tenaga kerja berperan sangat penting dalam organisasi, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan organisasi. Menurut Mangkunegara (2021:36) mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam organisasi untuk dapat terus berkembang, organisasi harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari pegawai yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya

akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja seorang pegawai di organisasi dengan cara pemberian imbalan yang sebanding dengan pekerjaan yang telah pegawai lakukan. Apabila seseorang yang telah bekerja melampaui target membuat pegawai mendapatkan imbalan dari hasil kinerja yang telah dicapai.

Pemberian insentif terhadap pegawai merupakan hal penting, tetapi pemberian insentif yang dilakukan oleh pihak RSUD Benda, Kota Tangerang belum optimal. Hal ini dapat dilihat dengan pemberian insentif yang tidak sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, adanya kesulitan bagi pegawai memiliki kemampuan standar untuk mendapatkan standar pemberian insentif, dan masih adanya pegawai yang datang dan kembali tidak tepat waktu. Hal tersebut tentunya akan mengganggu kinerja organisasi dalam melaksanakan program-programnya, sehingga yang perlu dilakukan bagaimana memberikan keseimbangan pada pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan memberikan hak-hak pegawai berupa insentif yang adil. Dengan adanya balas jasa yang adil dan layak yang diterima oleh pegawai, maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya sudah terpenuhi sehingga kepuasan kerja pegawai RSUD Benda, Kota

Tangerang meningkat.

Kepuasan kerja merupakan aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan suatu organisasi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas tinggi, bekerja dengan lebih maksimal, serta memiliki keterikatan yang kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan tingginya tingkat absensi, kurangnya keterlibatan dalam pekerjaan, hingga meningkatkan turnover pegawai. Dalam berbagai organisasi, khususnya di sektor pelayanan publik dan perusahaan, terdapat fenomena yang menunjukkan adanya hubungan antara semangat kerja dengan kepuasan kerja.

Pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu pula sebaliknya pegawai yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya, maka dari itu kepuasan kerja pegawai harus menjadi perhatian utama manajemen dalam suatu organisasi, Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya, kepuasan itu

tidak terlihat nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang didapat di tempat dia bekerja, (Rahmania, 2019:14).

LANDASAN TEORI

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2018:2) juga mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah: "Suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang sudah ada pada individu, pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Marwansyah (2020:3) mengemukakan pendapat bahwa: "Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Marwansyah (2020:3) mengemukakan pendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam

organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Hasibuan (2022 : 55) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai berikut: "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Insentif

Pembayaran insentif yang diberikan kepada pegawai dilakukan atas dasar kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan organisasi. Tujuan dari pemberian insentif ini adalah suatu bentuk organisasi memperlakukan pegawainya sebagai *asset* yang perlu diberi penghargaan serta menjadikan pegawai tersebut sebagai mitra usaha sehingga pegawai mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi tersebut. Dengan demikian cukup berasal bagi organisasi untuk membayar pegawai

tersebut dengan insentif sesuai dengan hasil kerjanya.

Mangkunegara (2019:89), "Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi".

Sedangkan menurut Sarwoto (2019:144), "Insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi".

Jadi menurut pendapat para ahli di atas, dapat penulis simpulkan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi terhadap pegawai kepada organisasi. Pelaksanaan insentif dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas pegawai dan mempertahankan pegawai yang berprestasi agar tetap berada dalam organisasi. Insentif adalah dorongan agar seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar dapat mencapai produktivitas yang tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi yang tinggi.

c. Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Robbins (2019:78), "Kepuasan kerja adalah "sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima".

Locke (dalam Sopiah, 2018:170), "Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja".

Robbin dan Judge (2021:105) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Wibowo, (2019:323), "Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima".

Sedangkan McShane dan Glinow (2020:108) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks perkerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.

Dari berbagai pandangan tersebut kiranya dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini mengambil bentuk hubungan kausal, yaitu pola hubungan yang bersifat sebab akibat, artinya ada variabel independen yang mempengaruhi dan ada variabel dependen yang dipengaruhi. Penelitian ini akan diuji apakah ada pengaruh insentif dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Benda, Kota Tangerang.

Penelitian kuantitatif mengambil jarak antara peneliti dengan objek yang diteliti. Penelitian kuantitatif menggunakan instrumen-instrumen formal, standar dan bersifat mengukur. Penelitian yang menggunakan metode survei ini, informasi dari sampel dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sampel terhadap objek yang sedang diteliti.

Populasi Sampel

Menurut Sugiyono (2019:80) pengertian populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Sedangkan menurut Usman dan Akbar (2014:43) menyatakan bahwa "Populasi adalah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, daripada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas. Dengan teknik *simple random sampling*, diambil sampel sebanyak 60 pegawai RSUD Benda, Kota Tangerang dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mencari dan memperoleh data mengenai variabel yang berupa catatan dan laporan serta dokumentasi. Menurut Sugiyono (2020:37) terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas dari hasil. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan, dilakukan dengan turun langsung ke lapangan menggunakan alat pengumpulan data kuesioner yang disebarakan kepada responden.

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

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) diberikan kepada responden mengenai pengaruh insentif dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Benda, Kota Tangerang. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*.

Penilaian terhadap serangkaian pernyataan angket penelitian yang telah dijawab oleh responden menggunakan norma penelitian sebagai berikut :

Pertanyaan yang bersifat positif jika jawabannya:

- a) Sangat Setuju Skor 5
- b) Setuju Skor 4
- c) Cukup Setuju Skor 3
- d) Tidak Setuju Skor 2
- e) Sangat Tidak Setuju Skor 1

Penyusunan alternatif jawaban pada angket ini didasarkan pada model skala *Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

2. Instrument Penelitian

Instrument penelitian variabel insentif (X_1), semangat kerja (X_2) dan kepuasan kerja pegawai (Y) berupa kuisisioner dengan *scoring* model likert yang diisi oleh responden pada kuisisioner yang dibagikan. Skala likert

terdiri dari 5 (lima) skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai untuk pernyataan positif maupun negatif.

Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada

nilai r_{tabel} (5%).

Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut :

$$r_1 = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{S_r^2 - \sum p_i q_i}{S_r^2} \right]$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai r_{alpha} positif dan $r_{alpha} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai r_{alpha} negatif dan $r_{alpha} < r_{tabel}$ ataupun r_{alpha} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

Analisis Regresi Berganda

Sugiyono (2019:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1, X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

$$\mu_{Y/X_1, X_2, \dots, X_n} = A + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_nX_n$$

1. Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear berganda. Analisis dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) Versi 29 for Windows.

a. Uji F

Statistik uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan (berganda) pengaruh antara insentif (X_1) dan semangat kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
- 2) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

b. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) dengan variabel terikat, dengan keputusan ini adalah menggunakan uji parsial (uji t) dengan keputusan uji adalah :

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh insentif (X_1) dan semangat kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) menggunakan koefisien determinasi parsial (r^2). Apabila semakin besar r^2 untuk masing-masing variabel independen, semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel dependen dan jika ada variabel dependen yang angka r^2 paling besar, probabilitasnya paling kecil dan r_{hitung} paling tinggi, maka variabel dependen tersebut mempunyai hubungan yang besar terhadap variabel independent.

- 1) $1H_0$ diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
- 2) H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2019:190) sebagai berikut:

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

Keterangan:

F = Nilai F (F_{hitung})

R^2 = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2018:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y."

Mudrajad Kuncoro (2021:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien

determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel " X_1 " dan " X_2 " dengan variabel " Y " dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel *coefficients* 5.10, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,336 + 0.284 X_1 + 0.654 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta $a = 6,336$, dapat diartikan bahwa jika variabel insentif

dan semangat kerja bernilai nol maka kepuasan kerja pegawai bernilai negatif sebesar 6,336.

- b. Koefesien regresi insentif $b_1 = 0.284$, dapat diartikan bahwa jika nilai insentif meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Prajurit juga akan meningkat sebesar 0.284.
- c. Koefesien regresi semangat kerja $b_2 = 0.654$, dapat diartikan bahwa jika nilai semangat kerja meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Prajurit juga akan meningkat sebesar 0.654.

Pengaruh Insentif (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka Nilai t_{hitung} variabel insentif (X_1) sebesar 3.888 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 60$ sebesar 2.000. Jadi $3.888 > 2.000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa insentif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Pengaruh Semangat kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka Nilai t_{hitung} variabel semangat kerja (X_2) sebesar 9.556, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 60$ sebesar 2.000. Jadi $9.556 > 2.000$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel semangat kerja (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Nilai F_{hitung} sebesar 366.313, sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 60$ sebesar 2.76. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $366.313 > 2.76$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa

insentif (X_1) dan semangat kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.928. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 92.8% insentif (X_1) dan semangat kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 7.2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pegawai, terbukti diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel insentif (X_1) sebesar 3.888 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 60$ sebesar 2.000. Jadi $3.888 > 2.000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, terbukti diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel semangat kerja (X_2) sebesar 9.556, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 60$ sebesar 2.000. Jadi $9.556 > 2.000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Terdapat pengaruh insentif dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai, terbukti diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 366.313, sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 60$ sebesar 2.76. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel}

(α 0,05) atau $366.313 > 2.76$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Sedangkan Adjusted R Square sebesar 0.928. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 92.8% insentif (X_1) dan semangat kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 7.2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, Lisa. 2019. *Penerapan Budaya Kerja Pada Aparatur Pemerintahan di Kantor Camat Pontianak Utara*. Publika, Prodi Ilmu Pemerintahan FISIP UNTAN. Volume I, Nomor 01 Tahun 1.
- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A., dan Wesson, Michael J. 2021. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, Gary. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Cetakan Empat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi Kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2018. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T Hani. 2021. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- _____. 2018. *Manajemen* Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2013. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto, Oei. 2020. *Riset Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, John M. 2019. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ke-7. Jakarta: Erlangga.
- Kadarisman, M. 2022. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kreitner, Robert., dan Kinicki, Angelo. 2021. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Kuncoro, Mudrajad. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP AMP YKPM.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. 2019. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Martoyo, Susilo. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L., dan Jackson, John H. 2019. *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- McShane, Steven L., dan Glinow, Mary Von. 2020. *Organizational*

- Behaviour Emerging Knowledge and Practice for The Real World 5th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Moekijat. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komptitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2021. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____. 2019. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poerwandari, E.K. 2021. *Pendekatan kualitatif Untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Jakarta: Lembaga Pengembanagn Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi 1, Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: BPFE.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2022. *Human Resource Management*. New York: JohnWiley & Sons, Inc.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. 2021. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2020. *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: PT. Gramedia Grasindo.
- Sarwoto. 2021. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____. 2019. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Schultz, Duane., dan Schulz, Sydney E. 2020. *Theories of Personality*. California: Brook/Cole Publishing Company.
- Sedarmayanti. 2021. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- _____. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2019. *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sihombing, Umberto. 2018. *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*, <http://www.dupdiknas.go.id>, diakses 1 Maret 2010.
- Simamora, Henry. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2019. *Statistik Untuk Penelitian*,

- Cetakan Kelima. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2021. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan. Kuantitatif, Kualitatif, dan RD)*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, AB. 2021. *"Budaya Perusahaan: Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis"*, Cetakan Pertama. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2022. *Riset Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Usman, Husaini., dan Akbar, Purnomo Setiady 2021. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widayat dan Amirullah. 2022. *Riset Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yani, H.M. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitrawacana Media.