

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN TINGKAT
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

PT BUANA FINANCE BEKASI

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Disusun Oleh :

NOVA BERLI

21120136

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS & TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PERTIWI**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING



Nama : Nova Berli
NIM : 21120136
Program Studi : SI Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif dan Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Finance Bekasi

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan

Disetujui pada:

Hari: Senin Tanggal: 23 Juni 2025

Pembimbing I

Darka, S.E., M.M.

NIDN : 0409036902

Pembimbing II

Allyya Saputra, S.E., S.Pd., M.M.

NIDN : 0414077903

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.

NIDN : 04031288

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



Nama : Nova Berli
NIM : 21120136
Program Studi : SI Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif dan Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Finance Bekasi

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Skripsi Universitas Pertiwi pada Hari Senin tanggal 23 Juni 2025

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Darka, S.E., M.M.	Pembimbing I	
Allyya Saputra, S.E., S.Pd., M.M.	Pembimbing II	

Mengetahui,
Fakultas Bisnis & Teknologi
Universita Pertiwi

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.

Dekan

LEMBAR PERSETUJUAN SUBMIT ARTIKEL



Nama : Nova Berli
NIM : 21120136
Program Studi : SI Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif dan Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Finance Bekasi

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan
Disetujui pada: Hari: Senin Tanggal: 23 Juni 2025

Pembimbing 1

Darka, S.E., M.M.

NIDN: 0409036902

Pembimbing 2

Allyva Saputra, S.E., S.Pd., M.M.

NIDN: 0414071903

Mengetahui

Ketua Jurusan Bisnis

Siti Nuridah, S.E., M.Ak.

NIDN: 0411129003

Dekan

Fakultas Bisnis & Teknologi

Fa'uzobih, S.Pd., M.Pd.

NIDN: 0403128806

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Pertiwi:

Nama : Nova Berli
NIM : 21120136
Program Studi : SI Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif dan Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Finance Bekasi

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil karya/penelitian dan tulisan sendiri, bukan buatan orang lain, dan tidak menjiplak karya ilmiah orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya.
2. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain, dipastikan telah saya tulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan cita penulisan karya ilmiah.
3. Menyerahkan hak cipta dan kepemilikan skripsi ini kepada Universitas Pertiwi untuk digunakan dalam penelitian, publikasi, dan pengembangan keilmuan.
4. Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiasi dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi, termasuk pencabutan gelar akademik yang saya sandang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Dinyatakan di

Bekasi, 23 Juni 2025



PERNYATAAN PELEPASAN HAK

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Pertiwi:

Nama : Nova Berli

NIM : 21120136

Program Studi : S1- Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya ilmiah (skripsi) yang saya buat dengan bimbingan dari dosen Universitas Pertiwi, maka dengan penuh kesungguhan saya akan memberikan hasil karya ilmiah (skripsi) ini dengan penuh pertimbangan tanpa paksaan dari pihak manapun. Demi kemajuan dan penyempurnaan hasil karya ilmiah ini, pada Universitas Pertiwi Bekasi. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dinyatakan di: Bekasi

Pada Tanggal Bekasi, 23 Juni 2025



ABSTRAK

Nama : Nova Berli
NIM : 21120136
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif dan Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Finance Bekasi
Pembimbing I : Darka, S.E., M.M.
Pembimbing II : Allyya Saputra, S.E., S.Pd., M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Buana Finance Bekasi. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya peran sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, di mana pemberian insentif yang tepat dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi diyakini mampu meningkatkan kinerja individu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap dan kontrak non-manajerial yang berjumlah 32 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel (menggunakan teknik sampling jenuh). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, baik insentif maupun kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa insentif dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 68,5% variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Insentif, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Name : Nova Berli
NIM : 21120136
Program : S1 Management
Title : *The Influence of Incentives and Job Satisfaction Levels on Employee Performance at PT Buana Finance Bekasi.*
Supervisor I : Darka, S.E., M.M.
Supervisor II : Allyya Saputra, S.E., S.Pd., M.M.

This study aims to analyze the effect of incentives and job satisfaction on employee performance at PT Buana Finance Bekasi. The background of the study is based on the importance of the role of human resources in supporting the achievement of company goals, where providing appropriate incentives and a high level of job satisfaction are believed to be able to improve individual performance. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study includes all permanent and non-managerial contract employees totaling 32 people, and all of them are sampled (using saturated sampling techniques). The results of the study indicate that partially, both incentives and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, both variables also have a significant effect on employee performance, with a significance level of <0.05 . The coefficient of determination (R^2) value shows that incentives and job satisfaction are able to explain 68.5% of the variation in employee performance, while the rest is influenced by other factors outside this study.

Keywords: Incentives, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, berkah, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Insentif dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Finance Bekasi”** sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Prodi Manajemen Universitas Pertiwi. Meskipun dalam proses penyusunan skripsi ini penulis menghadapi berbagai tantangan dan kendala, namun semuanya dapat dilalui dengan baik berkat bimbingan, dukungan, serta bantuan dari berbagai pihak, baik secara moral maupun spiritual.

Untuk itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Arif Nugroho, B.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Pertiwi.
2. Ibu Dr. Sri Mulyani, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor 1 Universitas Pertiwi.
3. Bapak Fa’uzobihi, S.Pd, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Teknologi Universitas Pertiwi.
4. Ibu Siti Nuridah, S.E, M.Ak, selaku Ketua Jurusan Akuntansi.
5. Bapak Darka S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi, kritikan dan saran bapak sangat bermanfaat.

6. Ibu Allyya Saputra S.E, S.Pd. M.M, selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi, dan sangat membantu dalam penulisan skripsi ini.
7. Para Dosen Universitas Pertiwi yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman dari semester awal sampai akhir.
8. Seluruh staff Universitas Pertiwi yang telah banyak membantu dalam administrasi dan memberikan informasi tentang perkuliahan yang penulis butuhkan.
9. Pimpinan beserta karyawan PT Buana Finance Cabang Bekasi yang telah bersedia memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
10. Orang tua tercinta Bapak Sakirman dan Almarhumah Ibunda Jusmawarti dan juga Bapak serta Ibu Mertua hebat yang selalu memberikan dukungan serta cinta kasih sayang hingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
11. Suami tercinta, Ferinaldi Daulay yang baik hati penyayang, yang selalu memberikan support secara material dan spiritual dengan membagi waktu untuk menjaga anak- anak tersayang , Aurel Leticia Ramadhani , Akbar Pradipta Yuda Daulay dan Zeline Zakeisha Valent, agar dapat menuntaskan penelitian ini tepat pada waktunya. Dan anak – anak tercinta yang sangat mengerti dan selalu support selama awal perkuliahan hingga saat ini. Terima kasih atas pengertian dan dukungan moral yang luar biasa. Skripsi ini adalah hadiah istimewa untuk suami dan anak-anak tercinta.

12. Kakak , adik dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan dari awal perkuliahan sampai sekarang.
13. Marlina Dwi Megawati dan Zulfia Miftahus Sa'adah yang sudah menjadi teman seperjuangan dari awal perkuliahan sampai penulisan skripsi dan saling memberikan dukungan dan semangat melalui banyak hal dramatis dalam pengerjaannya hingga tuntas dalam penelitian.
14. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang turut membantu memberikan masukan serta support demi kelancaran .dalam penulisan skripsi ini.
15. Untuk diri sendiri yang akhirnya mampu menggapai titik pencapaian hingga mampu menyelesaikan skripsi ini, meski banyak drama yang kadang tiba-tiba ingin menyerah namun sanggup bangkit lagi hingga akhirnya tuntas dalam penyelesaian secara keseluruhan.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SUBMIT ARTIKEL.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
LEMBAR PELEPASAN HAK	vi
ABSTRAK.....	vii
<i>ABTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR TABEL.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah dan Batasan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Kebaruan Peneltian.....	12
1.5 Manfaat Peneltian	13
1.5.1 Manfaat Teoritikal dan Akademis	13
1.5.2 Manfaat Manajerial dan Praktikal.....	14
1.6 Organisasi Skripsi	14
BAB II TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN & PENGEMBANGAN HIPOTESIS	16

2.1	Tinjauan Literatur.....	16
2.1.1	Manajemen.....	16
2.1.1.1	Pengertian Manajemen.....	16
2.1.1.2	Relevansi Teori.....	17
2.1.2	Pemberian Insentif Kerja.....	17
2.1.2.1	Pengertian Pemberian Insentif Kerja	17
2.1.2.2	Manfaat dan Tujuan Pemberian Insentif Kerja	19
2.1.2.3	Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Insentif.....	19
2.1.2.4	Indikator Pemberian Insentif Kerja.....	20
2.1.3	Tingkat Kepuasan Kerja.....	22
2.1.3.1	Pengertian Tingkat Kepuasan Kerja.....	22
2.1.3.2	Manfaat dan Tujuan Kepuasan Kerja.....	23
2.1.3.3	Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Kerja.....	24
2.1.3.4	Indikator Tingkat Kepuasan Kerja	25
2.1.4	Kinerja Karyawan	27
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	27
2.1.4.2	Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan	28
2.1.4.3	Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	29
2.1.4.4	Indikator Kinerja Karyawan.....	30
2.1.4.5	Metode Kinerja.....	32
2.2	Kerangka Pemikiran.....	34
2.3	Pembangunan Hipotesis	35
2.3.1	Pengaruh Pemberian Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.3.2	Pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	37

2.3.3 Pengaruh Pemberian Insentif Kerja dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	41
3.1 Desain Penelitian.....	41
3.2 Waktu dan Tahapan Penelitian	42
3.3 Variabel Penelitian	43
3.3.1 Variabel Independen.....	43
3.3.2 Variabel Dependen	43
3.4 Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel	44
3.4.1 Operasionalisasi,Dimensi dan Indikator Variabel Insentif Kerja	45
3.4.2 Operasionalisasi,Dimensi dan Indikator Variabel Kepuasan Kerja	46
3.4.3 Operasionalisasi,Dimensi dan Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	47
3.4.4 Pengukuran Variabel.....	47
3.4.5 Populasi Dan Sampel	48
3.4.6 Teknik Pengumpulan Sample.....	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data	49
3.5.1 Teknik Angket atau Kuisisioner.....	49
3.5.2 Teknik Observasi.....	50
3.6 Teknik Analisis Data	50
3.6.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas	50
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	53
3.6.3 Metode Analisis Deskriptif	57
3.6.4 Metode Analisis Kuantitatif	59
BAB IV HASIL DAN ANALISIS DATA	68

4.1 Hasil Penelitian	68
4.1.1 Gambaran Objek Penelitian	68
4.1.1.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
4.1.1.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	71
4.1.1.3 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	72
4.1.2 Uji Validitas.....	72
4.1.3 Uji Reliabilitas	76
4.2 Uji Asumsi Klasik	78
4.2.1 Uji Normalitas.....	78
4.2.2 Uji Heteroskedastisitas.....	80
4.2.3 Uji Linearitas.....	81
4.2.4 Uji Autokorelasi	82
4.2.5 Uji Multikolinieritas.....	84
4.3 Analisis Deskriptif.....	85
4.3.1 Data Deskriptif Insentif.....	85
4.3.2 Data Deskriptif Kepuasan	86
4.3.3 Data Deskriptif Kinerja	87
4.4 Analisis Regresi Sederhana	88
4.4.1 Analisis Koefesien Korelasi Sederhana	89
4.4.2 Analisi Koefesien Determinasi.....	91
4.5 Pengujian Hipotesis.....	91
4.5.1 Uji Parsial (Uji T).....	91
4.6 Pembahasan Hipotesis.....	92
BAB V PENUTUP	94

5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran	96
DAFTAR PUSTAKA.....	94
LAMPIRAN A KUESIONER.....	99
LAMPIRAN B STATISTIK	109
LEMBAR C ADMINISTRASI SKRIPSI.....	121

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	34
Gambar 3.4 Model Operasional Penelitian	45
Gambar 4.1.1.1 Data Jenis Kelamin	70
Gambar 4.1.1.2 Data Berdasarkan Usia	71
Gambar 4.1.1.3 Data Berdasarkan Masa Kerja	72

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Desain Penelitian	41
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	42
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel	44
Tabel 3. 5 Pengukuran Variabel	48
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Insentif	73
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	74
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	75
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Insentif.....	76
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	77
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja	77
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Histogram	79
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Probability Plot	79
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas	82
Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi	83
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	84
Tabel 4.13 Data Deskriptif Insentif.....	85
Tabel 4.14 Data Deskriptif Kepuasan.....	86
Tabel 4.15 Data Deskriptif Kinerja.....	87
Tabel 4.16 Analisis Regresi Sederhana.....	88
Tabel 4.17 Analisis Koefesien Korelasi Sederhana.....	90
Tabel 4.18 Analisis Koefesien Determinasi.....	91
Tabel 4.19 Uji Parsial (Uji T).....	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peningkatan persaingan dalam dunia bisnis saat ini menuntut perusahaan untuk terus mengoptimalkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Salah satu komponen kunci yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kualitas tenaga kerja. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi aspek krusial yang harus menjadi prioritas dari manajemen, karena kinerja yang maksimal akan berkontribusi langsung terhadap tercapainya tujuan organisasi (Amalia & Fakhri, 2023). Menurut data dari McKinsey & Company (2023), perusahaan dengan kinerja karyawan di kuartil teratas mencapai profitabilitas 21% lebih tinggi dibandingkan pesaing mereka, menunjukkan pentingnya aspek sumber daya manusia dalam keberhasilan organisasi.

Industri pembiayaan di Indonesia meningkat secara signifikan sebesar 7,21%, dengan total aset mencapai Rp 513,83 triliun pada tahun 2023 (Otoritas Jasa Keuangan, 2023). Namun, pertumbuhan ini juga diiringi dengan persaingan yang semakin ketat antar perusahaan pembiayaan. PT Buana Finance sebagai salah satu perusahaan pembiayaan yang telah berjalan sejak tahun 1982 dan mempunyai distribusi kantor yang meliputi berbagai kota utama di Indonesia, khususnya cabang Bekasi, menghadapi tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya di tengah persaingan tersebut.

Berdasarkan data internal PT Buana Finance Bekasi, terdapat fluktuasi kinerja karyawan selama periode 2022-2023. Pada tahun 2022, persentase karyawan yang mencapai target kinerja adalah 78%, namun pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 65%. Penurunan ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan yang perlu mendapat perhatian dan solusi dari manajemen.

Fluktuasi kinerja ini juga berpengaruh pada pencapaian target perusahaan secara keseluruhan, di mana pencapaian target pembiayaan pada tahun 2023 hanya mencapai 87% dari target yang ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2019), kinerja karyawan merupakan wujud dari hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Berbagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah sistem pemberian insentif dan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Robbins & Judge (2020) – Buku: "Organizational Behavior" Menurut Robbins & Judge, insentif merupakan bagian dari penguatan eksternal (extrinsic motivation) yang digunakan organisasi untuk mendorong perilaku tertentu melalui sistem penghargaan seperti bonus, komisi, tunjangan, atau bentuk kompensasi lain. Insentif yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan, asalkan disesuaikan dengan kebutuhan dan harapan individu.

Armstrong & Taylor (2020) – Buku: "Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice". Menurut Armstrong, insentif merupakan bagian dari total reward system yang meliputi gaji pokok, bonus, insentif, pengakuan, dan kesempatan pengembangan diri.

Menurut Mangkunegara (dalam Sudiro dan Putri, 2022:89) insentif kerja merupakan bentuk apresiasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan, baik berupa uang maupun non-uang, sebagai penghargaan atas kinerja atau kontribusi mereka dengan tujuan untuk mendorong peningkatan motivasi dan kinerja mereka secara optimal. Kemudian berdasarkan teori dua faktor yang digagas oleh Herzberg mengemukakan bahwa insentif yang layak dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja maksimal dengan kata lain insentif dapat dijadikan alat untuk meningkatkan keterlibatan karyawan (Gunawan, 2024:187). Menurut Syafruddin (2021:44) insentif kerja dapat berupa dua bentuk yakni insentif finansial dan insentif non-finansial. Insentif finansial merujuk pada jenis insentif yang berhubungan dengan materi seperti bonus gaji, komisi, tunjangan kinerja, dan sejenisnya. Namun, insentif non-finansial dapat berupa kesempatan karir, pengakuan prestasi, dan sejenisnya.

Permasalahan pertama yang ditemukan di PT Buana Finance Bekasi adalah permasalahan pemberian insentif. Insentif kerja yang seharusnya menjadi hak penuh karyawan terkadang tidak dibayarkan terutama insentif non-financial. Kesempatan karir bagi karyawan PT Buana Finance Bekasi sangat terbatas dan membutuhkan mekanisme yang cenderung rumit. Tentu hal ini akan menyebabkan demotivasi dan dalam jangka panjang mungkin akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Terlepas dari semua itu, pengakuan prestasi kerja oleh pimpinan terhadap karyawan juga sangat minim sehingga karyawan merasa tidak dihargai setelah melakukan *effort* maksimal pada suatu tugas kerja tertentu. Dari segi insentif

finansial, bonus kinerja juga tidak jelas mekanisme pembayarannya dan tidak transparan.

Menurut Robbins (dalam Haris et al., 2023:12) kepuasan kerja merupakan suatu kelegaan hati yang timbul ketika seseorang merasa bahwa imbalan yang diterimanya sesuai atau mendekati harapannya. Di sisi lain, menurut teori dua faktor Herzberg menegaskan ketidakpuasan kerja dapat memicu minimnya keterlibatan karyawan sehingga berdampak buruk bagi kinerja mereka (Gunawan, 2024:179). Kepuasan kerja merupakan bentuk hak karyawan dalam kacamata perencanaan sumber daya manusia (S. Simbolon, 2022:47).

Teori Discrepancy (Discrepancy Theory) – Menurut Edwin Locke, kepuasan kerja adalah hasil dari kesenjangan antara apa yang diharapkan individu dengan apa yang mereka dapatkan dari pekerjaan. Tinggi rendahnya kepuasan kerja bergantung pada besar/kecilnya perbedaan antara harapan dan kenyataan. Sedangkan menurut (Equity Theory) – J. Stacy Adams Menurut teori ini, karyawan merasa puas jika rasio antara input dan output yang mereka berikan di tempat kerja sebanding dengan rasio orang lain. Ketidakadilan atau ketidakseimbangan akan menyebabkan ketidakpuasan kerja. Afandi (2021:73) menambahkan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk efektivitas atau respons emosional yang timbul dari penilaian individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Kepuasan ini tercermin dari reaksi emosional karyawan terkait sejauh mana pekerjaan yang dijalani dirasa menyenangkan atau tidak.

Permasalahan kedua yang ditemukan di PT Buana Finance Bekasi adalah permasalahan pada tingkat kepuasan kerja. Beberapa karyawan merasakan

fasilitas penunjang kerja yang kurang memadai sehingga berpengaruh terhadap kenyamanan kerja mereka. Beberapa kursi kerja bahkan tidak memenuhi standar ergonomis dan pengatur suhu ruangan (AC) tidak bekerja dengan maksimal. Hal-hal seperti ini jika dibiarkan tentu sangat mengganggu produktivitas kerja karyawan dan dapat berdampak pada penurunan kinerja. Kemudian observasi Peneliti juga mendapati adanya turnover intention yang tinggi atau harapan agar mendapat posisi tempat kerja yang baru. Turnover intention yang tinggi menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan pada tempat kerjanya sehingga memutuskan untuk memilih tempat lain yang sesuai dengan standar kenyamanannya.

Menurut Mangkunegara (dalam S. Simbolon, 2022:45-46) indikator untuk menilai tingkat kinerja karyawan setidaknya ada 4 yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, dan inisiatif. Peneliti mendapati adanya beberapa permasalahan di PT Buana Finances Bekasi yang relevan dengan indikator pada teori tersebut. Rendahnya inisiatif antar rekan kerja di perusahaan ini menyebabkan beberapa tugas kerja tidak diselesaikan dengan maksimal sehingga berdampak pada kuantitas dan kualitas hasil kerja (*output*). Kerja sama antar tim dan departemen juga tidak maksimal terlihat dari beberapa karyawan yang tidak saling berkoordinasi terkait tugas kerja tertentu. Berdasarkan teori dari Mangkunegara, maka peneliti menyimpulkan adanya permasalahan kinerja karyawan di PT Buana Finances Bekasi sehingga perlu digali faktor yang menyebabkan permasalahan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Mangkunegara (dalam Rezeki, 2022:16) kinerja karyawan merupakan kuantitas dan kualitas yang berhasil dicapai oleh karyawan dalam memenuhi tugas terhadap beban kerja yang dilimpahkan. Membicarakan kinerja karyawan artinya membicarakan perilaku karyawan. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan tindak tunduk (perilaku/behavior) yang dipengaruhi oleh beberapa variabel dimana tindakan karyawan dapat buruk atau baik tergantung motif yang melatar belakangi (Siagian, 2021:34). Sehingga, perlu memahami berbagai aspek yang memengaruhi kinerja karyawan guna mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Gomes (2003) menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil yang dicapai oleh individu sebagai bentuk pelaksanaan peran atau tugas yang telah dibebankan kepadanya dalam lingkungan organisasi.

Menurut Taroreh (dalam S. Simbolon, 2022:46-47) kinerja karyawan dipengaruhi oleh perencanaan tenaga kerja perusahaan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, diperlukan perencanaan yang matang sejak awal. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa fokus perusahaan tidak hanya terbatas pada aspek profit, namun turut mempertimbangkan dan menjamin hak-hak yang seharusnya diterima oleh karyawan. Sederhananya, pemenuhan hak-hak karyawan dengan baik merupakan perencanaan tenaga kerja yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Insentif karyawan merupakan bentuk hak karyawan dalam kacamata perencanaan sumber daya manusia.

Fenomena pertama adalah masalah insentif di perusahaan, Meskipun perusahaan telah menerapkan program insentif untuk meningkatkan kinerja, kenyataannya masih banyak karyawan yang menunjukkan produktivitas rendah.

Beberapa karyawan mengeluhkan kurangnya kejelasan dalam sistem insentif, serta tidak adanya penghargaan yang sesuai dengan usaha yang mereka lakukan. Hal ini menunjukkan adanya ketimpangan antara tujuan pemberian insentif dan dampaknya terhadap kinerja karyawan, yang menjadi masalah penting untuk diteliti lebih lanjut. Sehingga menimbulkan fakta masalah dalam pemberian insentif. Dalam banyak organisasi, insentif sering diberikan berdasarkan senioritas atau kedekatan personal, bukan berdasarkan pencapaian kinerja yang objektif. Akibatnya, karyawan berprestasi merasa tidak dihargai dan mengalami demotivasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor krusial yang dapat memengaruhi tingkat kinerja, loyalitas, dan kesejahteraan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Fenomena ketidakpuasan kerja sering ditandai dengan tingginya tingkat turnover, rendahnya produktivitas, meningkatnya stres kerja, konflik antar karyawan, serta minimnya keterlibatan dan motivasi dalam bekerja. Faktor-faktor seperti gaji yang tidak memadai, kurangnya pengakuan, hubungan yang buruk dengan atasan, serta tidak adanya peluang pengembangan karier sering menjadi penyebab utama dari ketidakpuasan kerja. Melihat fakta tersebut, perusahaan dituntut untuk membangun lingkungan kerja yang nyaman, adil, dan mendorong perkembangan karyawan, guna memaksimalkan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan.

Sedangkan fenomena yang terjadi terhadap kinerja contohnya adalah Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini mengalami fluktuasi dalam pencapaian target kerja karyawan. Berdasarkan data internal, terlihat adanya

penurunan produktivitas, keterlambatan penyelesaian tugas, serta rendahnya inisiatif dari beberapa karyawan. Meskipun perusahaan telah menyediakan fasilitas kerja dan insentif, tingkat kinerja belum menunjukkan hasil yang maksimal. Fenomena ini menunjukkan bahwa terdapat masalah serius yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan akan diteliti lebih lanjut untuk menemukan apa penyebab dan solusinya. Sehingga menimbulkan fakta masalah dalam Tingkat Disiplin dan Kehadiran Rendah. Data kehadiran tahun 2024 menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan dan absensi meningkat dibanding tahun sebelumnya, yang secara langsung berdampak pada menurunnya kinerja tim dan pencapaian target perusahaan.

Penelitian ini mengambil studi kasus pada PT Buana Finance Bekasi, yaitu salah satu perusahaan pembiayaan yang beroperasi di Indonesia dan telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Artinya, perusahaan ini telah terbuka secara kepemilikan (saham) sehingga masyarakat umum dapat serta membeli saham tersebut melalui BEI. Dengan kata lain, perusahaan ini bukanlah perusahaan pembiayaan biasa namun memiliki skala ekonomi yang besar dalam tatanan pasar pembiayaan di Indonesia. Sehingga, perusahaan ini berkontribusi cukup besar terhadap masyarakat khususnya dalam memfasilitasi mereka dalam kredit konsumtif maupun produktif.

PT Buana Finance Bekasi berdiri pada tanggal 7 Juni 1982 yang awalnya adalah Lembaga Keuangan Swasta Campuran milik PT BBL (Bangkok Bank Leasing). Hadirnya PT Buana Finance tidak lepas dari dukungan Group Bank Buana Indonesia. Setelah mengarungi pasar Indonesia dan memenuhi permintaan

masyarakat perusahaan ini telah tumbuh dengan total cabang mencapai 36 unit yang tersebar di seluruh Indonesia. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan produktif (*guna usaha*) dan konsumtif maka perusahaan ini sejatinya membantu berputarnya roda ekonomi Indonesia. Tanpa adanya fasilitas pembiayaan maka ruang gerak ekonomi masyarakat akan terbatas.

Mengingat peran vitalnya PT Buana Finance Bekasi dalam tatanan perekonomian masyarakat maka kinerja karyawan menjadi sangat penting dalam rangka meningkatkan performa perusahaan. Performa perusahaan yang maksimal berdampak baik pada perusahaan itu sendiri serta mendapat respon baik dari masyarakat sebagai *demand* atau permintaan.

Ditemukan beberapa studi terdahulu yang linear dengan topik pada penelitian ini. Hasil temuan oleh Aditya et al., (2021:159) mengonfirmasi bahwa pada CV. Cellular Word Teuku Umar Denpasar menunjukkan bahwa pemberian insentif kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan insentif kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Yuwono & Permana (2023:54) menunjukkan bahwa insentif kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BNI Cabang Tanjung Priok. Lebih lanjut, kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang nyata dan positif terhadap performa kerja karyawan. Kemudian hasil simultan mengungkapkan adanya pengaruh serentak dari kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini

menggarisbawahi pentingnya peran pemenuhan hak-hak dasar karyawan untuk memicu dorongan kerja sehingga kinerja karyawan maksimal.

Studi internasional oleh Chi et al., (2023:1) mengonfirmasi bahwa Insentif kerja, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Kepuasan juga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selama ini banyak perusahaan yang sering memprioritaskan insentif finansial saja, namun menurut penelitian ini insentif non-finansial juga tidak kalah penting karena karyawan memiliki kebutuhan aktualisasi diri seperti kesempatan karir, pengakuan prestasi, dan sejenisnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara pemberian insentif dan peningkatan kinerja karyawan, dimana insentif sebagai faktor motivasional eksternal yang berpotensi mempengaruhi tingkat produktivitas, kedisiplinan dan hasil kerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang ditemukan peneliti dan hasil tinjauan penelitian terdahulu maka perlu dilakukan penelitian dengan judulnya **Pengaruh Pemberian Insentif dan Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Finance Bekasi.**

1.2. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah

Berdasarkan pemetaan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat disampaikan sebagai berikut.

1. Bagaimana insentif kerja di PT Buana Finance Bekasi ?
2. Bagaimana kepuasan kerja di PT Buana Finance Bekasi ?

3. Bagaimana kinerja karyawan di PT Buana Finance Bekasi ?
4. Bagaimana pengaruh insentif kerja terhadap kinerja karyawan di PT Buana Finance Bekasi ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Buana Finance Bekasi ?
6. Bagaimana pengaruh pemberian insentif dan tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Buana Finance Bekasi ?

Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang dipetakan diatas maka batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana insentif dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Buana Finance Tbk Cabang Bekasi.
2. Adapun variabel yang diteliti meliputi Insentif (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).
3. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Buana Finance Tbk Cabang Bekasi.
4. Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari sumber utamanya, yaitu para karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

1.3. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya pada tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui bagaimana pemberian insentif kerja di PT Buana Finance Bekasi
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja di PT Buana Finance Bekasi
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT Buana Finance Bekasi
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian insentif kerja terhadap kinerja karyawan di PT Buana Finance Bekasi
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Buana Finance Bekasi
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian insentif kerja dan tingkat kepuasan kerja secara serentak terhadap kinerja karyawan di PT Buana Finance Bekasi

1.4. Kebaruan Penelitian

Berikut ini merupakan pemetaan beberapa topik penelitian terdahulu yang relevan dan menjabarkan bagaimana novelty atau kebaruan penelitian ini.

1. Penelitian oleh Aditya et al., (2021:159) dengan judul “Pengaruh Insentif Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cellular World Teuku Umar” identik dengan topik pada penelitian ini namun penelitian tersebut terbatas pada dimensi insentif finansial sedangkan

penelitian ini menyertakan dimensi insentif non-finansial. Selain itu, objek perusahaan yang diteliti juga berbeda.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Yuwono & Permana (2023:54) dengan judul “Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Tanjung Priok” identik dengan topik pada penelitian ini namun letak perbedaannya adalah pada objek perusahaan yang diteliti. Selain itu, perbedaan terletak pada jumlah sampel yakni penelitian ini lebih banyak 2 kali lipat daripada penelitian terdahulu tersebut.
3. Penelitian oleh Chi et al., (2023:1) dengan judul “*How Financial and non-Financial Rewards Moderate The Relationships Between Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Job Performance*” identik dengan topik penelitian ini namun perbedaan terletak pada variabel kepuasan kerja. Pada penelitian ini variabel kepuasan kerja menjadi variabel independen namun pada penelitian tersebut menjadi variabel pemoderasi. Objek perusahaan yang diteliti juga berbeda.

Kesimpulan dari kebaruan penelitian ini terletak pada objek penelitian yakni belum pernah ada penelitian di PT Buana Finance Bekasi dengan Variabel yang sama dengan penelitian ini.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritikal dan Akademis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah yang kredibel dan dapat digunakan sebagai sumber pengetahuan. Disamping itu, penelitian ini diharapkan mampu mengisi kekosongan atau kesenjangan literatur yang ada, sehingga kajian mengenai kinerja karyawan menjadi lebih beragam dan memperluas sudut pandang para pembaca.

1.5.2. Manfaat Manajerial dan Praktikal

Secara praktis penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada PT Buana Finance Bekasi, khususnya sebagai acuan dalam merancang strategi perencanaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan.

1.6. Organisasi Skripsi

BAB 1: Bagian ini berisikan uraian singkat objek yang akan diteliti dan permasalahan yang ditemukan pada objek tersebut. Selain itu bagian ini memuat gambaran besar penelitian seperti identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB 2: Bagian ini menyajikan kerangka teori yang mendukung permasalahan yang diuraikan pada bagian BAB I.

BAB 3: Bagian ini menyampaikan prosedural penelitian atau metode yang akan diterapkan dalam meraih tujuan-tujuan penelitian.

BAB 4: Bagian ini memaparkan hasil dan pembahasan penelitian.

BAB 5: Bagian ini memperjelas dan mempertegas hasil penelitian serta menyajikan rekomendasi atau saran Peneliti.

BAB II

**TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN
PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

2.1 Tinjauan Literatur

2.1.1. Manajemen

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Menurut Samsudin (dalam Fachrurazi, 2022:1) secara etimologis, istilah manajemen berasal dari bahasa Italia *maneggiare* yang berarti mengendalikan, dan dalam bahasa Inggris diterjemahkan sebagai *to manage* yang berarti mengatur. Menurut Terry (dalam Fachrurazi, 2022:1), manajemen merupakan suatu kerangka kerja yang mencakup pengarahan atau pembimbingan sekelompok individu menuju pencapaian tujuan organisasi. Dari pengertian tersebut, manajemen dapat diartikan sebagai seni dalam mengelola orang lain agar bergerak secara bersama menuju tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun Robbins dan Coulter (dalam Christian & Sulistiyani, 2021:7) mendefinisikan manajemen sebagai proses mengkoordinasikan aktivitas kerja sehingga dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien oleh orang lain. Definisi dari Robbins dan Coulter tersebut mempertegas bahwa manajemen adalah suatu cabang ilmu yang di dalamnya membahas mengenai seni pendelegasian tugas kepada orang-orang yang dianggap ahli pada bidangnya.

Diperkuat definisi oleh James F. Stoner (dalam Christian & Sulistiyani, 2021:8) yang mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2. Relevansi Teori

Menurut Henry Mintzberg manajemen memiliki 3 peranan yakni peran interpersonal, peran informasional, peran pengambilan keputusan (Christian & Sulistiyani, 2021:14). Dari ketiga peranan tersebut yang memiliki relevansi dengan permasalahan pada penelitian ini adalah peran pengambilan keputusan. Menurut Mintzberg peran pengambilan keputusan memiliki ruang lingkup diantaranya peran wirausahawan, peran penyelesaian masalah, peran pengelola sumber daya, dan peran sebagai perunding. Oleh karena itu, manajemen menurut *framework* Henry Mintzberg dapat berperan sebagai alat untuk menyelesaikan permasalahan perusahaan seperti permasalahan kinerja karyawan termasuk insentif kerja dan kepuasan kerja.

2.1.2. Pemberian Insentif Kerja

2.1.2.1. Pengertian Pemberian Insentif Kerja

Menurut Mangkunegara dan Hasibuan (dalam Sudiro & Putri, 2022:89) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan di luar gaji kesepakatan yang besarnya diukur berdasarkan indeks prestasi kerja. Insentif termasuk alat yang digunakan oleh perusahaan untuk menghargai, mengapresiasi dan mendukung kinerja yang telah disumbangkan karyawan kepada perusahaan.

Insentif ini dapat dipergunakan oleh perusahaan untuk mendorong atau memotivasi agar kinerja karyawan selalu dapat ditingkatkan (Wibowo, 2023:65).

Adapun menurut Handoko (Soekiman, 2024) insentif merupakan alat atau *tools* yang berfungsi untuk menstimulus karyawan agar berusaha semaksimal mungkin untuk meraih prestasi kerja yang diharapkan perusahaan. Berdasarkan pernyataan itu dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan alat memanipulasi perilaku karyawan agar dapat mengerahkan tenaga dan keterampilannya semaksimal mungkin sehingga perusahaan berperforma baik. Bagaimanapun juga kinerja karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap performa perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian penting bagi perusahaan untuk memiliki alat manipulasi tingkah laku agar individu bergerak sesuai kemauan perusahaan.

Menurut Gunawan (2024:210) insentif kerja didefinisikan sebagai penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk memotivasi mereka untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Setiap individu umumnya memiliki motif atas perilaku atau tindakan mereka. Insentif merupakan alat yang dapat dipergunakan sebagai motif bagi karyawan untuk bekerja maksimal dan meraih prestasi kerja yang baik. Tanpa adanya insentif, maka karyawan akan menganggap ketiadaan motif atau alasan mengapa harus berkinerja baik. Insentif kerja yang didasarkan atas penilaian kinerja akan mendorong individu untuk memaksimalkan potensi dalam dirinya sehingga menghasilkan *output* yang berkualitas baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

2.1.2.2. Manfaat dan Tujuan Pemberian Insentif Kerja

Menurut Sudiro & Putri (2022:90-91) terdapat beberapa tujuan dari pemberian insentif kerja yakni :

1. Guna mempertahankan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki keterampilan dan cakap dibidangnya.
2. Guna mempertahankan dan mengembangkan moral karyawan yang ditunjukkan dengan menurunnya tingkat *turn-over intention* atau angka pengunduran diri karyawan.
3. Guna meningkatkan produktivitas karyawan sehingga dapat meningkatkan hasil produksi baik produk maupun jasa.

Kemudian, manfaat yang akan diterima dengan pemberian insentif kerja meliputi :

1. Meningkatnya standar hidup karyawan karena mereka mendapatkan kelebihan pendapatan di luar gaji pokok.
2. Meningkatnya motivasi kerja karyawan karena mereka akan terstimulus dan berlomba-lomba meningkatkan insentifnya melalui prestasi kerja.

2.1.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Insentif

Menurut Suwatno dan Priansa (2021:236-237) faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya suatu insentif karyawan adalah sebagai berikut:

1. Jabatan atau Kedudukan

Seseorang yang menduduki posisi atau memiliki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan secara langsung akan memikul tanggung jawab

yang lebih besar serta memiliki cakupan pekerjaan yang lebih luas, yang turut memengaruhi kelancaran operasional perusahaan. Oleh sebab itu, dalam menetapkan pemberian insentif, perusahaan perlu mempertimbangkan tingkat beban tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh setiap karyawan. Semakin tinggi jabatan seorang karyawan, maka insentif yang diterimanya juga sepatutnya lebih besar dibandingkan dengan karyawan lain yang berada pada posisi lebih rendah.

2. Prestasi

Karyawan yang berhasil menunjukkan kinerja yang baik atau luar biasa akan memperoleh insentif yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang pencapaiannya kurang menonjol. Pemberian insentif ini bertujuan untuk memotivasi karyawan dengan performa yang masih rendah agar terdorong bekerja lebih giat dan antusias, sehingga mereka juga memiliki kesempatan untuk mendapatkan insentif yang lebih besar dan lebih layak dari perusahaan.

2.1.2.4. Indikator Pemberian Insentif Kerja

Insentif kerja dibedakan menjadi dua yakni insentif finansial dan non-finansial. Indikator insentif kerja finansial menurut Hasibuan (dalam Gunawan & Dewi, 2020:3474) meliputi :

1. Tingkat Pendidikan

Karyawan yang memiliki jenjang pendidikan lebih tinggi dianggap layak menerima insentif finansial yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan lebih rendah. Asumsi ini didasari oleh anggapan bahwa

tingkat pendidikan yang lebih tinggi mencerminkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang lebih unggul.

2. Pengalaman

Karyawan dengan pengalaman dan jam terbang lebih tinggi terhadap suatu bidang maka berhak mendapatkan insentif finansial yang lebih tinggi daripada mereka yang belum atau tidak berpengalaman.

3. Tanggungan

Tanggungan ini adalah aspek yang memperhatikan apakah insentif yang diberikan kepada perusahaan mampu mencukupi tanggungan atau kebutuhan karyawan.

4. Kemampuan Perusahaan

Besarnya insentif finansial mestinya disesuaikan dengan kemampuan keuangan perusahaan.

5. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan merujuk pada tingkat risiko yang dialami karyawan dimana karyawan yang memiliki bidang kerja beresiko semestinya mendapatkan insentif yang lebih tinggi.

Kemudian indikator insentif kerja non-finansial menurut Al-Nsour (dalam Gunawan & Dewi, 2020:3474) meliputi:

1. *Job Enrichment* / Pemberian Tanggung Jawab

Pemberian tanggung jawab kepada karyawan mengakibatkan karyawan merasa dihargai dan dipercaya atas keterampilannya. Hal ini sekaligus memberikan kesempatan karyawan untuk tumbuh.

2. Posisi Kerja yang Tepat & Promosi

Pemberian posisi kerja kepada karyawan berdasarkan keterampilan mereka juga bagian dari insentif non-finansial termasuk kesempatan karir.

3. Liburan

Liburan menjadi salah satu insentif non-finansial karena karyawan diberikan hak untuk berlibur dan bersenang-senang.

2.1.3. Tingkat Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Tingkat Kepuasan Kerja

Menurut Armstrong (dalam Tjahjadi, 2025:52) didefinisikan sebagai sikap atau perasaan dari suatu karyawan terhadap pekerjaannya baik sikap positif maupun dan negatif. Adapun menurut Arraniri (2021:44) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang meliputi pandangan karyawan terhadap tempat ia bekerja baik yang diamati dengan panca indra maupun yang tidak dapat diamati dengan panca indra. Berdasarkan definisi tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah situasi dimana puas atau senang terhadap situasi dalam kerja tersebut atau tidak merasa puas terhadap situasi kerja.

Setiap individu yang bekerja untuk organisasi atau perusahaan tertentu, pasti mengharapkan rasa puas yang maksimal baik secara lingkungan maupun secara benefit. Menurut Luthans (dalam Tjahjadi, 2025:52) kepuasan kerja merujuk pada pada persepsi karyawan dalam menilai seberapa jauh pekerjaan memberikan hal yang dinilai penting. Berdasarkan pemaknaan tersebut, artinya

ketidakpuasan kerja disebabkan oleh benefit yang tidak sesuai dengan harapan karyawan atau timpang dengan balas jasa yang diberikan.

Jika merujuk definisi oleh Robbins dan Judge (dalam Tjahjadi, 2025:52) Kepuasan kerja merupakan sikap keseluruhan seseorang terhadap pekerjaannya atau lingkungan kerja yang mencerminkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan yang dianggap layak untuk diterima. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan senang atau tidak senang terhadap kondisi kerja, yang didasarkan pada sejauh mana benefit atau imbalan yang diterima sesuai dengan harapan.

2.1.3.2. Manfaat dan Tujuan Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno dan Mangkunegara (dalam Tjahjadi, 2025:71) mengklasifikasn beberapa tujuan dari pengukuran kepuasan kerja yakni :

1. Guna memberikan gamabran umum mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga apabila terdapat ketidakpuasan kerja dapat dideteksi secara dini.
2. Guna mengomunikasikan harapan dan keinginan pegawai dengan pimpinan perusahaan.
3. Kepuasan kerja juga bertujuan untuk menentukan kebutuhan pelatihan-pelatihan tertentu untuk menunjang keterampilan karyawan.
4. Untuk mendeteksi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sehingga perusahaan dapat mempertahankan hal tersebut.

Adapun manfaat dari kepuasan kerja itu sendiri menurut Wirawan (dalam Tjahjadi, 2025:61) adalah sebagai berikut:

1. Menurunkan tingkat stress karyawan
2. Menurunkan *turn-over intention* atau keinginan berpindah tempat kerja
3. Menurunkan tingkan absentisme atau ketidakhadiran kerja
4. Mengurangi kemungkinan konflik
5. Meningkatkan kinerja karyawan
6. Meningkatkan komitmen organisasi atau perusahaan
7. Mengurangi angka kecelakaan kerja
8. Menjaga kesehatan fisik dan psikologi para karyawan
9. Membuat karyawan merasa bangga atas pekerjaannya

2.1.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (dalam Tjahjadi, 2025:58-59) terdapat beberapa aspek yang menjadi penentu kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut.

1. Faktor Psikologis

Faktor ini menilai bagaimana kondisi kejiwaan seorang karyawan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kejiwaan tersebut dapat dipengaruhi oleh beban kerja, minat, bakat, kompetensi, ketentraman dalam bekerja, dan sikap hormat.

2. Faktor Sosial

Faktor ini merupakan faktor yang berhubungan bagaimana hubungan atau komunikasi antar rekan kerja. Semakin baik dan harmonis hubungan antar rekan kerja juga berkontribusi dalam membentuk kepuasan kerja.

3. Faktor Fisik

Faktor ini merujuk pada kondisi fisik pekerjaan itu sendiri, seperti jenis pekerjaan, jam operasional dan waktu istirahat, kondisi ruangan kerja, fasilitas kerja, dan kondisi fisik biologis karyawan itu sendiri.

4. Faktor Finansial

Faktor ini merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari segi benefit finansial contohnya seperti jaminan sosial, tunjangan, promosi jabatan, dan fasilitas-fasilitas lain yang berkorelasi dengan keuangan.

2.1.3.4 Indikator Tingkat Kepuasan Kerja

Beberapa ahli membedakan beberapa dimensi pengamatan dari kepuasan kerja yang masing-masing dimensi tersebut memiliki beberapa indikator. Menurut Luthans (dalam Tjahjadi, 2025:62-66) aspek dan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

1. Aspek Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work Itself*)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja muncul dari pekerjaan itu sendiri apakah menantang, monoton, dan apakah pekerjaan itu sendiri dapat memberikan status tertentu pada diri karyawan. Indikator pada dimensi ini meliputi :

a. Posisi dan bidang tugas

b. Kesesuaian bidang tugas

2. Upah/Gaji (*pay*)

Upah atau gaji merupakan dimensi fundamental yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini timbul karena faktor utama karyawan melakukan tugas dan pekerjaan adalah karena imbal jasa finansial yang diharapkan. Indikator pada dimensi ini meliputi :

- a. Gaji pokok yang diterima
- b. Bentuk dan standar benefit yang diterima
- c. Sistem tunjangan yang diterima

3. Dimensi Peluang Promosi

Karyawan sebagai makhluk sosial tentu memiliki kebutuhan dan keinginan aktualisasi diri yakni pengembangan diri pribadi menjadi sesuatu yang lebih baik salah satunya kesempatan untuk meningkatkan posisinya di perusahaan.

Indikator pada dimensi ini meliputi :

- a. Kebijakan dan prosedur promosi
- b. Kesempatan mengembangkan kemampuan
- c. Tingkat kepercayaan dan tanggung jawab

4. Dimensi Pengawasan

Dimensi ini merujuk bagaimana atasan dapat memberikan bantuan teknis kepada karyawan dan juga dukungan perilaku. Indikator pada dimensi ini meliputi :

- a. Aktivitas pembinaan
- b. Dukungan pencapaian prestasi kerja

5. Dimensi Rekan Kerja

Sebagai makhluk sosial karyawan membutuhkan sosialisasi yang maksimal dengan rekan kerjanya untuk menunjang kepuasan kerja. Indikator pada dimensi ini meliputi :

- a. Dukungan dan perhatian rekan kerja
- b. Pengakuan terhadap tim kerja
- c. Bentuk pengakuan dan penghargaan
- d. Kenyamanan situasi dan kondisi lingkungan kerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan berdasarkan pendapat Siagian dan Khair (dalam Jufrizen, 2022:10) didefinisikan sebagai perilaku yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mau dan mampu dalam melaksanakan beban kerja (tugas, tanggung jawab dan standar operasional) yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Kinerja karyawan menurut Suharyanto (dalam Jufrizen, 2022:9) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab kerjanya. Adapun definisi yang dikembangkan oleh S. Simbolon & Susanto (2021:12) kinerja karyawan adalah tolak ukur keberhasilan pegawai selama proses menuntaskan beban kerjanya berdasarkan dengan standar operasional (SOP) yang berlaku di perusahaan. Semakin sesuai dengan SOP maka semakin baik kinerjanya.

Berdasarkan definisi para ahli yang telah dikemukakan, pada dasarnya kinerja karyawan merupakan output kerja yang dihasilkan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas. Hasil kerja tersebut kemudian dievaluasi untuk menilai apakah telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan, guna menentukan apakah karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik atau kurang baik. Maka kinerja karyawan hakikatnya ditentukan oleh capaian atau *output*. Menurut Stephen P. Robbins (dalam Fachrurazi, 2022:43) kinerja karyawan merupakan bagian dari ruang lingkup ilmu perilaku (*behave knowledge*) dimana perilaku yang baik mencerminkan kinerja karyawan yang baik.

2.1.4.2 Manfaat & Tujuan Kinerja Karyawan

Beberapa ahli memetakan manfaat dan tujuan penilaian kinerja karyawan atau prestasi kerja. Menurut Rivai (dalam Jufrizen, 2022:10) penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk:

1. Evaluasi & memperbaiki kinerja

Dengan adanya penilaian kinerja maka perusahaan melalui bagian *Human Resource Development* dapat mengetahui bagaimana produktivitas seseorang dan prestasi apa yang telah diraih sebagai bahan pertimbangan kedepannya. Selain itu hasil penilaian kinerja juga dapat dijadikan dasar dalam menegur atau mengapresiasi karyawan.

2. Penyesuaian Insentif atau kompensasi

Terkadang keputusan perusahaan dalam memberikan besaran insentif dan kompensasi bergantung pada kualitas kerja suatu karyawan. Karyawan yang

memiliki performa kerja lebih baik umumnya mendapatkan insentif kerja yang lebih besar daripada karyawan yang kinerjanya kurang baik.

3. Keputusan Penempatan atau Rotasi Jabatan

Terkadang perusahaan memiliki hak dan wewenang terhadap karyawannya dalam hal penempatan kerja atau pemindahan kerja antar unit. Pemindahan atau rotasi seperti ini didasarkan atas penilaian kinerja. Karyawan dengan kinerja maksimal berpotensi untuk menempati jabatan yang lebih tinggi atau sebaliknya.

4. Kebutuhan Pelatihan & Pengembangan

Perusahaan atau organisasi perlu melakukan pelatihan dan pengembangan secara kontinyu untuk memastikan kapabilitas karyawan dalam menyelesaikan beban kerja tertentu. Melalui penilaian kinerja terlebih dahulu, maka perusahaan dapat memilih jenis pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Menurut Budianto dan Kantini (dalam Jufrizen, 2022:11) manfaat kinerja karyawan adalah guna menilai tingkat keberhasilan suatu perusahaan, perlu dilakukan evaluasi terhadap pencapaian target dan visi yang telah ditetapkan, sekaligus mengkaji dampak positif maupun negatif dari kebijakan operasional yang diterapkan perusahaan.

2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kaswan (2021:179) terdapat dua variabel besar yang mempengaruhi kinerja yakni variabel individual dan variabel situasional, berikut penjelasannya :

1. Variabel Individual

Variabel ini merujuk pada faktor internal yakni hal-hal dalam diri individu yang mempengaruhi kinerja. Variabel individual dapat seperti sikap, karakteristik, kepribadian, sifat fisik, minat diri, motivasi atau dorongan, umur, jenis kelamin, serta hal-hal yang sifat individual. Variabel individual bukanlah variabel yang dipengaruhi dari luar namun melainkan karakteristik unik yang melekat pada diri karyawan, yang antar karyawan dapat berbeda-beda. Selain hal-hal yang telah disebutkan di atas, pendidikan dan keterampilan juga masuk ruang lingkup variabel individual.

2. Variabel Situasional

Variabel ini sering disebut sebagai variabel eksternal atau sesuatu yang datang dari luar individu. Contoh dari variabel situasional adalah seperti fasilitas kerja, insentif, kompensasi, gaji, penataan ruang, lingkungan fisik seperti penyaliran, temperatur, dan ventilasi. Selain itu hal-hal yang sifatnya sosial seperti dukungan rekan kerja atau atasan, sistem pengawasan, sistem pelatihan dan sejenisnya merupakan contoh variabel situasional. Pada intinya, variabel situasional adalah variabel eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Para ahli memiliki beragam pendapatnya sendiri terkait bagaimana parameter atau indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Penelitian ini mengadopsi indikator kinerja yang dikembangkan oleh Robbins.

Menurut Robbins et al., (2021:260-261) indikator untuk menilai kinerja karyawan pada suatu perusahaan adalah sebagai berikut.

1. Kualitas (*quality*)

Kualitas merujuk pada tingkat baik atau buruknya hasil kerja karyawan atau kemampuan yang melekat pada diri karyawan. Karyawan dengan kemampuan dan keterampilan yang mumpuni memungkinkan memiliki kualitas hasil kerja yang maksimal daripada sebaliknya.

2. Kuantitas (*quantity*)

Kuantitas merujuk pada jumlah hasil kerja atau jumlah siklus aktivitas. Pada beberapa perusahaan memberikan target pada karyawannya untuk menghasilkan *output* sejumlah tertentu dalam setiap periodenya. Karyawan-karyawan yang mampu memenuhi target dianggap memiliki kinerja baik dari aspek kuantitas.

3. Ketepatan Waktu (*time management*)

Sangat penting untuk menilai bagaimana karyawan menggunakan sumber daya waktu yang ada dalam memproduksi suatu *output*. Ketepatan waktu adalah soal kedisiplinan dan karakter pada diri individu. Pada penilaian kinerja, disiplin merupakan komponen fundamental dalam menilai aspek kinerja karyawan.

4. Efektifitas (*effectivity*)

Efektifitas merujuk perbandingan antara sumber daya yang digunakan dengan *output* yang dihasilkan. Bilamana sumber daya yang digunakan tidak sebanding dengan kualitas hasil (*output quality*) menunjukkan adanya

ketidakefektifan kinerja. Kinerja yang baik adalah menggunakan sumber daya seminimal mungkin dengan hasil yang semaksimal mungkin.

5. Kemandirian (*independency*)

Kemandirian merujuk pada apakah individu bergantung pada kemampuan individu lain dalam menyelesaikan suatu beban kerja. Individu dengan kinerja baik umumnya mandiri dalam menyelesaikan beban kerja yang sifatnya individualis.

2.1.4.5 Metode Kinerja

Teori Kinerja Adaptif (Adaptive Performance Theory) Sumber: Pulakos et al. (Diperkuat dalam studi terbaru oleh McCauley & Ruderman, 2021). Konsep Utama, Kinerja tidak hanya soal produktivitas, tapi juga kemampuan beradaptasi dengan perubahan, seperti teknologi, situasi kerja fleksibel, dan krisis.

Dimensi Kinerja Adaptif:

1. Beradaptasi dengan perubahan tugas
2. Menangani stres kerja
3. Berinovasi dalam menyelesaikan masalah
4. Belajar cepat

Relevansi: Sangat cocok untuk organisasi modern yang dinamis atau hybrid (misalnya: startup, perusahaan pasca-pandemi).

Human-Centered Performance Management, Sumber: Gartner (2023), Deloitte Insights (2024), Inti Teori: Pendekatan kinerja berbasis empati, fleksibilitas, dan kesejahteraan karyawan.

Prinsip-prinsip utama:

1. Fokus pada pengalaman karyawan, bukan sekadar hasil kerja.
2. Percakapan berkala, bukan evaluasi tahunan kaku.
3. Tujuan kerja disusun bersama (*co-creation goals*).

Contoh Implementasi: Microsoft, Google, dan startup global menggunakan model ini.

Dynamic Performance Management (DPM), Sumber: Bianchi (2021) dan European Management Journal, Definisinya adalah Suatu sistem untuk mengelola kinerja organisasi secara dinamis dan berkelanjutan, dengan menggunakan sistem feedback loop berbasis data. Ciri Khas:

1. Terintegrasi dengan data analytics dan KPI berbasis waktu nyata.
2. Memungkinkan manajer menyesuaikan strategi seiring perubahan lingkungan.

Aplikasi: Cocok untuk organisasi besar dengan banyak unit (misal: bank, rumah sakit, universitas).

AI-Driven Performance Evaluation Sumber: Harvard Business Review (2023), SHRM Reports, Konsep Kinerja dinilai menggunakan AI dan Machine Learning untuk analisis data kerja:

1. Waktu kerja produktif
2. Kolaborasi digital
3. Responsivitas terhadap tugas

Kelebihan :

1. Lebih objektif dan real-time
2. Mengurangi bias manajerial
3. Catatan Etis: Harus tetap mempertimbangkan privasi dan etika kerja.

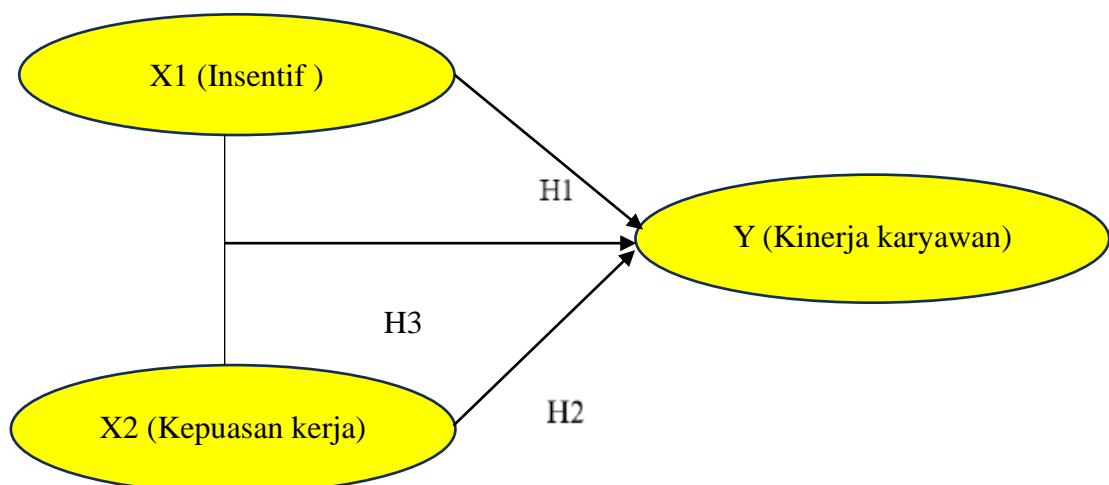
Theory of Performance (Elger, revisi terapan 2020-an), Revisi Modern:

Teori ini menekankan bahwa kinerja dipengaruhi oleh 3 aspek:

1. *Level of knowledge/skill*
2. *Contextual factors*
3. *Identity and motivation*

Dalam versi terbaru, banyak digunakan dalam pengembangan SDM dan pendidikan tinggi.

2.2 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2 Kerangka Berpikir

2.3 Pembangunan Hipotesis

Hipotesis ini diusulkan sebagai dugaan sementara yang diasumsikan berdasarkan rumusan masalah yang ada pada penelitian ini dan masih diperlukan pembuktian kebenarannya yaitu :

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif insentif kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Finance Bekasi

H1: Terdapat pengaruh positif insentif kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Finance Bekasi

H2: Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Buana Finance Bekasi

H3: Terdapat pengaruh serentak antara insentif kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Buana Finance Bekasi

2.3.1 Pengaruh Pemberian Insentif Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini mengemukakan hipotesis bahwa pemberian insentif kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Insentif yang dimaksud mencakup dua aspek, yaitu insentif finansial seperti gaji, bonus, dan tunjangan, serta insentif non-finansial seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karier. Kedua bentuk insentif ini dianggap sebagai faktor penting yang dapat mendorong motivasi dan memperkuat komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ketika karyawan merasa dihargai dan memperoleh imbalan yang sebanding dengan usaha dan hasil kerja mereka, hal ini

akan meningkatkan semangat kerja, konsentrasi, dan produktivitas. Lebih dari itu, insentif yang diberikan secara adil dan transparan akan memacu karyawan untuk bekerja lebih giat, berinovasi, serta menjalin kerja sama yang baik dalam tim. Dengan demikian, insentif kerja yang efektif dapat mendorong karyawan untuk meraih target yang lebih tinggi, yang pada akhirnya turut meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan hipotesis pada hubungan dua variabel ini didukung melalui teori harapan (*expected theory*) yang dikembangkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964. Menurut Vroom (dalam Simbolon & Susanto, 2021:113) bahwa dorongan seseorang untuk bekerja dengan baik adalah salah satunya melalui stimulus eksternal. Stimulus eksternal atau rangsangan eksternal dapat berupa insentif kerja baik financial maupun non-financial. Insentif dalam hal ini dapat dikategorikan sebagai rangsangan eksternal sebagaimana dimaksud dalam teori harapan Victor Vroom.

Kemudian Henry Mintzberg (dalam Christian & Sulistiyani, 2021:14) dalam teori yang dikenal sebagai Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*), dijelaskan bahwa kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yaitu faktor motivator dan faktor higienis. Insentif merupakan salah satu faktor higienis menurut teori tersebut. Henry Mintzberg mengungkapkan bahwa tingkat produktivitas individu dapat didorong melalui stimulus-stimulus seperti penambahan imbal balas jasa. Imbal balas jasa di luar gaji pokok dapat memberikan afeksi apresiasi atau perasaan dihargai sehingga karyawan memiliki dorongan kuat untuk kinerja yang lebih maksimal.

Jika merujuk pada beberapa hasil penelitian terdahulu terdapat beberapa hasil yang mendukung atau menguatkan hipotesis ini. Penelitian yang dilakukan oleh Suryani & Arjuna (2024:1) pada PT Pertamina Lubricants Sales Region II Palembang menggunakan metode regresi linier sederhana membuktikan bahwa pemberian insentif kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode yang sama, Rizka Della Cahyani et al., (2024:1) juga mengonfirmasi temuannya terkait insentif kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan oleh Novrianti & Shofiyah (2024:458) mengonfirmasi bahwa insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPKA DIY.

Ho : Tidak ada pengaruh positif insentif kerja terhadap kinerja karyawan

H1 : Ada pengaruh positif insentif kerja terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kepuasan karyawan terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya, seperti penghasilan, hubungan antar rekan kerja, peluang untuk promosi, serta kondisi lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa puas, baik terhadap tugas yang dijalani maupun suasana kerja secara keseluruhan, mereka cenderung memiliki motivasi lebih tinggi dan menunjukkan komitmen yang kuat untuk bekerja secara optimal. Kepuasan kerja tidak hanya mempengaruhi aspek psikologis karyawan, tetapi

juga dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan, mengurangi tingkat absensi, dan meningkatkan produktivitas.

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui Teori Kepuasan-Kinerja yang dikemukakan oleh Edwin E. Locke. Locke (dalam Suwatno & Priansa, 2021:97) menegaskan bahwa terdapat keterkaitan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Menurutnya, kepuasan kerja memengaruhi kinerja melalui berbagai mekanisme. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi, dorongan motivasi dari dalam diri yang lebih kuat, serta memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Karyawan yang puas juga biasanya menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi, jarang absen, dan memiliki potensi untuk menjadi lebih produktif.

Hasanah & Markus, (2023:377) Ditemukan beberapa studi terdahulu yang memperkuat hipotesis penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Oktaria (2024:1) menunjukkan bahwa kepuasan dalam menjalani pekerjaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Gunung Sugih. Temuan serupa juga disampaikan oleh Hasanah & Markus (2023:377), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, melalui studi kasus pada pegawai DISDUKCAPIL Kabupaten Bima, Hermanto & Mukhlis (2023:339) menegaskan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Ho : Tidak ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

H2 : Ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

2.3.3. Pengaruh Pemberian Insentif Kerja dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa insentif kerja dan kepuasan kerja berkontribusi serentak terhadap kinerja/performa karyawan. Insentif kerja, yang mencakup penghargaan finansial (seperti gaji, bonus, dan tunjangan) serta non-finansial (seperti pengakuan dan peluang pengembangan), memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Di sisi lain, kepuasan kerja, yang tercipta dari kondisi pekerjaan, hubungan sosial, dan pengakuan atas kontribusi, juga memengaruhi seberapa besar dorongan dan loyalitas karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan organisasi.

Ketika kedua faktor ini berfungsi secara bersamaan, kepuasan kerja dan insentif kerja menciptakan efek yang lebih kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Insentif kerja memberikan dorongan finansial dan material untuk meningkatkan usaha dan pencapaian, sementara kepuasan kerja meningkatkan ikatan emosional karyawan dengan organisasi, sehingga memperkuat motivasi intrinsik mereka. Dalam konteks ini, Kinerja karyawan tidak semata-mata ditentukan oleh imbalan eksternal seperti insentif, tetapi juga dipengaruhi oleh rasa puas secara emosional dan psikologis yang muncul dari suasana kerja yang positif dan mendukung. Baik insentif maupun kepuasan kerja sama-sama memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Ho: Tidak ada pengaruh serentak antara insentif kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

H3: Ada pengaruh serentak antara insentif kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode yang diterapkan dalam studi ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Sekaran dan Bougie (dalam Firdaus, 2021:6) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan observasi yang data-data pokoknya merupakan data numerik atau data kualitatif yang telah dikonversi menjadi data kuantitatif. Adapun data kuantitatif itu sendiri merupakan data yang besaran dan ukuranya dapat dinyatakan dengan pasti (angka atau *numeric*). Adapun deskriptif itu sendiri merujuk pada teknik interpretasi, yakni data-data yang telah melewati prosedur uji diinterpretasikan ke dalam susunan kalimat yang mudah dicerna semua kalangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh insentif kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga data kuantitatif yang dimaksud akan diperoleh melalui pendekatan wawancara atau kuisisioner kepada subjek penelitian.

Tabel 3.1. Desain dan Pendekatan Penelitian

No	Desain Penelitian	Pendekatan
1	Filosofi	Positivism
2	Paradigma Penelitian	Deduktif
3	Strategi Penelitian	Kuisisioner atau Survei
4	Metode Penelitian	Metode Kuantitatif

3.2. Waktu dan Tahapan Penelitian

Sasaran penelitian ini adalah PT Buana Finance yang memiliki lokasi di Ruko Mutiara Bekasi Center, Jl. Ahmad Yani, Blok B-9 No. 8, Marga Jaya, Kecamatan Bekasi Selatan, Kota Bekasi, Jawa Barat.

Adapun waktu penelitian dapat dipetakan melalui tabel sebagai berikut.

Tabel 3.2. Waktu Penelitian

Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
SK/Kartu Pembimbing	■	■														
Pembuatan Proposal			■	■												
Revisi Proposal					■											
Seminar Proposal						■										
Penyusunan BAB 4 & 5						■	■	■	■	■	■					
Revisi Skripsi												■	■			
Sidang Skripsi														■		

3.3. Variabel Penelitian

3.3.1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (dalam Hutauruk et al., 2022:79) variabel independen didefinisikan sebagai variabel yang mempengaruhi atau didesain untuk memprediksi sebuah variabel dependen. Variabel independen meliputi insentif kerja dan kepuasan kerja yang mana insentif kerja dinotasikan dengan X1 dan kepuasan kerja dinotasikan dengan X2.

3.3.2. Variabel Dependen

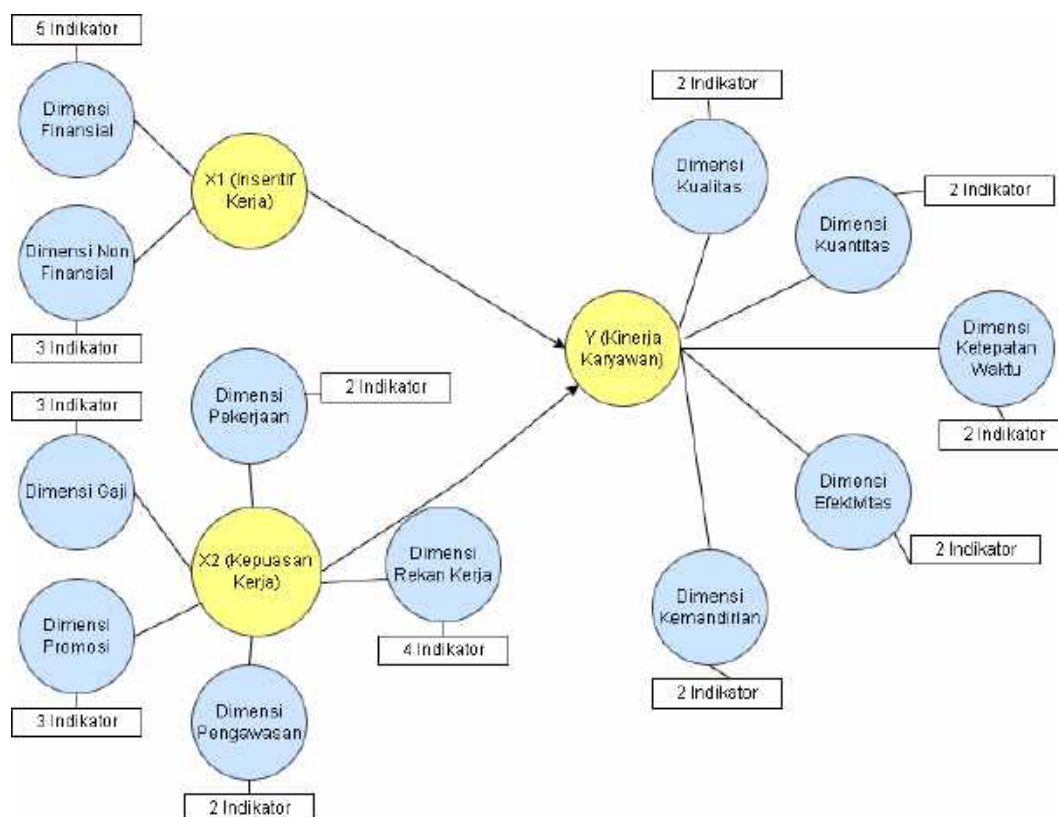
Menurut Sugiyono (dalam Hutauruk et al., 2022:78) variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi fokus utama yang ingin diprediksi dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, variabel ini merupakan sasaran utama dari penyelidikan. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang diteliti adalah kinerja karyawan. Kemudian untuk mempermudah penulisan dan analisis, kinerja karyawan dinotasikan dengan Y.

3.4. Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Insentif (X1)	Finansial	5 Indikator	Hasibuan (dalam Gunawan & Dewi, 2020:3474)
	Non Finansial	3 Indikator	
Kepuasan Kerja (X2)	Pekerjaan	2 Indikator	Luthans (dalam Tjahjadi, 2025:6266)
	Gaji	3 Indikator	
	Promosi	3 Indikator	
	Pengawasan	2 Indikator	
	Rekan Kerja	4 Indikator	
Kinerja Karyawan(Y)	Kualitas (<i>quality</i>)	2 Indikator	Robbins et al., (2021:260-261)
	Kuantitas (<i>quantity</i>)	2 Indikator	
	Ketepatan Waktu	2 Indikator	
	Efektivitas	2 Indikator	
	Kemandirian	2 Indikator	

Kemudian untuk mempermudah memahami bagaimana operasionalisasi dan pengukuran variabel berikut ini disusun sebuah visualisasi untuk mempermudah pemahaman.



Gambar 3.4. Model Operasionalisasi Penelitian

3.4.1. Operasionalisasi, Dimensi dan Indikator Variabel Insentif Kerja (X1)

Berdasarkan gambar 3.2 dapat disimpulkan bahwa insentif kerja (X1) pengukurannya didasarkan atas dua dimensi yakni dimensi finansial dan dimensi non-finansial. Dimensi finansial sendiri dimensi yang mengukur insentif kerja dari sisi benefit yang sifatnya finansial atau keuangan.

Adapun dimensi non-finansial mengukur benefit insentif dari segi non-keuangan. Dimensi insentif kerja finansial merujuk pada Hasibuan (dalam Gunawan & Dewi, 2020:3474) yang mana terdiri atas 5 indikator yakni tingkat pendidikan, pengalaman, tanggungan, keuangan perusahaan dan kondisi pekerjaan.

Adapun dimensi insentif kerja non-finansial merujuk pada Al-Nousr (dalam Gunawan & Dewi, 2020:3474) yang mana terdiri dari 3 indikator yakni *job enrichment*, kesempatan promosi, dan hak liburan.

3.4.2. Operasionalisasi, Dimensi dan Indikator Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Merujuk pada gambar 3.2 dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) pengukurannya didasarkan atas 5 dimensi yang merujuk pada teori yang dikembangkan oleh Luthans (dalam Tjahjadi, 2025:62-66). Dimensi yang dimaksud meliputi dimensi pekerjaan, dimensi gaji, dimensi peluang promosi, dimensi pengawasan dan dimensi rekan kerja.

Dimensi pekerjaan memiliki 2 indikator yakni posisi dan bidang tugas, kesesuaian bidang tugas. Dimensi gaji memiliki 3 indikator yakni upah pokok, bentuk dan standar benefit, sistem tunjangan. Kemudian dimensi peluang promosi memiliki 2 parameter yakni kebijakan dan prosedur promosi, kesempatan mengembangkan kemampuan.

Adapun dimensi pengawasan memiliki 2 indikator yakni aktivitas pembinaan, dan dukungan pencapaian prestasi kerja. Terakhir, dimensi rekan kerja yang memiliki 4 indikator yakni kepedulian rekan kerja, pengakuan terhadap tim kerja, wujud pengakuan dan penghargaan prestasi, serta kepuasan terhadap situasi dan lingkungan kerja.

3.4.3. Operasionalisasi, Dimensi, dan Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Merujuk pada gambar 3.2 dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) pengukurannya didasarkan atas dua dimensi yakni dimensi hasil kerja dan dimensi perilaku kerja. Dimensi hasil kerja adalah dimensi yang menilai bagaimana *output* yang dihasilkan oleh karyawan apakah sudah dalam kategori baik atau sebaliknya.

Adapun dimensi perilaku kerja merujuk pada dimensi yang menilai perilaku atau sikap karyawan selama bekerja. Pengukuran faktor kinerja karyawan didasarkan atas teori yang dikembangkan oleh Robbins et al., (2016:260-261). Dimensi hasil kerja diukur menggunakan dua indikator yaitu kualitas hasil kerja dan kuantitas hasil kerja. Adapun dimensi perilaku kerja diukur menggunakan 3 indikator yakni ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

3.4.4 Pengukuran Variabel

Variabel pada studi ini terbagi atas dua variabel pokok, yakni variabel independen atau variabel bebas dan variabel dependen atau variabel terikat. Variabel dependen yang menjadi fokus utama adalah kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel independennya terdiri dari insentif kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2). Untuk mengukur masing-masing variabel tersebut, digunakan skala Likert. Menurut Sekaran & Bougie (dalam Hutauruk et al., 2022), skala Likert yaitu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana responden menyetujui atau tidak menyetujui suatu pernyataan. Penelitian ini acuan yang digunakan untuk skala likert adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5. Pengukuran Variabel

Jenis Jawaban	Skala atau Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (S)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4.5 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah kumpulan individu atau entitas yang berada dalam satu sistem yang serupa (Firdaus, 2021:19). Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud mencakup seluruh karyawan, baik yang berstatus tetap maupun kontrak, yang tidak menempati posisi manajerial. Jumlah total populasi dalam penelitian ini adalah 32 orang.

b. Sampel

Selanjutnya, menurut Firdaus (2021:21), sampel merupakan sebagian anggota dari suatu populasi yang dipilih untuk merepresentasikan karakteristik populasi tersebut. Dalam penelitian ini, karena total populasi hanya berjumlah 32 orang, maka digunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang, yang berarti mencakup 100% dari keseluruhan populasi yang diteliti.

3.4.6 Teknik Penentuan Sampel

Pemilihan dan pengambilan sampel dalam penelitian harus mengikuti prinsip-prinsip statistik tertentu agar memperoleh jumlah sampel minimum yang sah secara ilmiah. Sukardi (dalam Albar & Ummi, 2021) menyatakan bahwa semakin besar ukuran sampel, maka kualitas hasil penelitian cenderung meningkat dan risiko bias dapat diminimalkan.

Menurut Sekaran & Bougie (2016), apabila jumlah populasi dalam suatu penelitian kurang dari 100 orang, maka disarankan untuk menggunakan metode sensus atau teknik sampel jenuh, yaitu menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Sugiyono (2018:156), yang menjelaskan bahwa sampel jenuh adalah teknik di mana semua individu dalam populasi diikutsertakan sebagai sampel. Metode ini umumnya digunakan ketika populasi berjumlah kecil, seperti di bawah 30 orang, atau ketika peneliti menginginkan hasil yang sangat presisi dengan tingkat kesalahan yang rendah.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Data utama pada studi ini merupakan data primer. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2021:32) data primer merupakan data yang belum pernah ada sebelumnya sehingga Peneliti sendiri yang mengadakan data tersebut. Adapun data-data yang digunakan pada studi ini diambil atau dikumpulkan dengan teknik sebagai berikut.

3.5.1. Teknik Angket atau Kuisisioner

Teknik angket atau kuisisioner adalah teknik populer yang umumnya digunakan sebagai mekanisme pengambilan data primer. Menurut Sugiyono

(2021:52) teknik angket didefinisikan sebagai pengambilan data dengan memberikan pernyataan atau pertanyaan kepada responden dengan jawaban didesain sesederhana mungkin. Teknik kuisioner pada penelitian ini akan menggunakan platform Google Formulir sehingga responden mengakses pertanyaan atau pernyataanya melalui *link* yang telah disediakan Peneliti.

3.5.2. Teknik Observasi

Teknik observasi didefinisikan sebagai mekanisme pengambilan data melalui pengamatan pribadi oleh Peneliti. Proses pengamatan dapat berupa pada lingkungan perusahaan itu sendiri maupun pengamatan pada hasil-hasil penelitian terdahulu. Hasil atau dokumen observasi dapat berupa foto, pustaka, percakapan atau hal-hal yang dapat mendukung data penelitian.

3.6. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menerapkan metode analisis deskriptif serta analisis kuantitatif. Langkah awal yang dilakukan adalah menguji validitas dan reliabilitas terhadap data dari angket atau kuesioner yang dikumpulkan. Uji ini sangat penting dalam penelitian kuantitatif, terutama karena angket digunakan sebagai alat utama dalam pengumpulan data. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen tersebut benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud.

Analisis data dalam studi ini dilakukan menggunakan teknik sebagai berikut:

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji asumsi klasik meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, dan uji heterokedastisitas. Uji asumsi klasik terhadap instrumen penelitian dalam hal

ini yaitu kuesioner diperlukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terbukti efektif dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti secara tepat.

1. Uji Validitas

Dalam studi kuantitatif yang menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data, uji validitas merupakan langkah yang wajib dilakukan. Sebuah instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur dengan tepat apa yang seharusnya diukur serta dapat menggambarkan data variabel yang diteliti secara tepat.

Menurut Arikunto (2013:211), validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana keabsahan suatu instrumen.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* mengikuti prosedur oleh Sujarweni (2015:160). Guna menyerderhanakan proses analisis dan mengoptimalkan waktu, pengujian validitas dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 23.

Rumus korelasi product moment yang digunakan untuk uji

validitas:

$$r = \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[(n \cdot \sum x^2) - (\sum x)^2] \cdot [(n \cdot \sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

r = nilai koefisien korelasi (r hitung)

Menurut Sujarweni (2015:160), langkah selanjutnya adalah menentukan nilai r tabel dengan merujuk pada tabel distribusi r, di mana derajat kebebasan (df)

dihitung dengan rumus $df = n - 2$ untuk sampel kurang dari 30, atau $df = n$ untuk sampel lebih dari 30, pada taraf 5%. Sebagai tolok ukur, nilai r tabel digunakan untuk menilai hasil nilai r hitung yang didapatkan dari perhitungan sebelumnya. Berikut ini adalah pedoman penetapan keputusan terhadap hasil uji validitas instrumen:

- a. Jika nilai r hitung melebihi dari nilai r tabel, maka item pertanyaan dalam kuesioner dianggap valid.
- b. Jika nilai r hitung berada di bawah nilai r tabel, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.
- c. Item yang tidak valid sebaiknya dihilangkan dan tidak digunakan dalam analisis selanjutnya, agar hasil penelitian menjadi lebih akurat dan dapat diandalkan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat dimaknai sebagai kepercayaan, keteladanan, kestabilan, konsistensi, dan keajegan. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2012:348), “Sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila mampu menghasilkan data yang konsisten ketika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama.”

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana konsistensi suatu alat ukur, dalam hal ini kuesioner, apakah alat tersebut dapat dipercaya dan mampu memberikan hasil yang stabil ketika digunakan berulang kali. Dalam program SPSS, metode yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas adalah Alpha Cronbach's.

Sujarweni (2015:172) menjelaskan bahwa uji reliabilitas pada dasarnya bisa dilakukan terhadap seluruh item pertanyaan secara sekaligus. Namun, demi efisiensi waktu dan kemudahan analisis, penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23 dalam proses pengujian reliabilitasnya. Adapun rumus yang digunakan dalam uji ini adalah sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = koefisien reliabilitas instrument (*chronbach's alfa*)

k = banyaknya item pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = total varian item

σ_t^2 = total varian

Lebih lanjut Sujarweni (2015:172), menyampaikan bahwa:

- 1) Apabila nilai *Cronbach's Alpha* dianggap melebihi 0,60, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbach's Alpha* berada di bawah 0,60, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Adapun Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan berasal dari populasi yang berdistribusi normal, diperlukan uji normalitas. Pengujian normalitas dengan metode klasik sebenarnya tidaklah rumit. Beberapa ahli statistik berpendapat bahwa jika jumlah data lebih dari 30 ($n > 30$), maka data tersebut dapat dianggap berdistribusi normal atau termasuk dalam kategori sampel besar.

Namun demikian, uji normalitas tetap diperlukan untuk memastikan distribusi data secara objektif. Sebab, meskipun jumlah data lebih dari 30, belum tentu data tersebut berdistribusi normal. Begitu pula sebaliknya, data dengan jumlah kurang dari 30 belum tentu tidak memiliki distribusi normal. Uji statistik normalitas yang dapat digunakan termasuk plot p normal, histogram, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors, Shapiro Wilk, Jarque Bera, dan Chi-Square.

Penulis menggunakan kedua grafik histogram dan plot kemungkinan untuk menentukan uji normalitas penelitian ini. Grafik histogram digunakan untuk melihat apakah distribusi data yang diamati mendekati bentuk distribusi normal, sedangkan plot probabilitas (probability plot) membantu membandingkan distribusi data aktual dengan distribusi normal secara kumulatif.

Adapun cara menentukan apakah data berdistribusi normal dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

1. Jika titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, atau jika bentuk histogram menyerupai distribusi normal, maka

data dianggap memenuhi asumsi normalitas atau model regresi dapat dikatakan berdistribusi normal.

2. Sebaliknya, jika titik-titik data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti polanya, atau histogram menunjukkan bentuk yang menyimpang dari distribusi normal, maka data dianggap tidak memenuhi asumsi normalitas dan model regresi tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Dalam analisis regresi, uji heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang penting untuk dilakukan. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada setiap observasi dalam model regresi linier. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari gejala heteroskedastisitas. Jika asumsi ini tidak terpenuhi, maka model regresi tidak dapat dianggap valid sebagai alat untuk melakukan prediksi.

Dalam statistika, terdapat beberapa metode yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, antara lain uji Glejser, uji koefisien korelasi Spearman, uji scatterplot, dan uji Park.

Studi ini menggunakan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Gambar Scatterplots dengan bantuan program SPSS. Berikut adalah pedoman yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah ada atau tidak indikasi heteroskedastisitas: Tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas jika:

- a. Titik-titik data tersebar di atas dan di bawah garis nol atau berada di sekitarnya.

- b. Titik-titik tidak terkonsentrasi hanya di satu sisi, baik hanya di atas maupun di bawah garis nol.
- c. Pola penyebaran titik-titik tidak membentuk gelombang yang melebar, kemudian menyempit, lalu melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data harus acak dan tidak membentuk pola tertentu.

3. Uji Linieritas

Uji ini merupakan pengujian untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang bersifat linear antara dua variabel, yaitu apakah perubahan pada satu variabel akan diikuti oleh perubahan dengan tingkat yang sebanding pada variabel lainnya.

4. Uji Autokorelasi

Pengujian terhadap autokorelasi merupakan langkah penting yang tidak hanya dilakukan pada data time series, tetapi juga pada semua jenis data (variabel independen) yang akan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Sebelum analisis dilakukan, penting untuk memastikan apakah data mengandung autokorelasi atau tidak.

- a. Dalam penelitian ini, keberadaan autokorelasi diuji dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW), dengan tahapan sebagai berikut:

Menetapkan hipotesis: hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi, sementara hipotesis alternatif (H_1) menyatakan adanya autokorelasi.
- b. Jika nilai Durbin-Watson (d) lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $4-dL$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat autokorelasi.

- c. Jika nilai d berada di antara d_U dan $4-d_U$, maka H_0 diterima, yang berarti tidak ditemukan autokorelasi dalam model.
- d. Jika nilai d (durbin watson) terletak antara d_L dan d_U atau diantara $(4d_U)$ dan $(4-d_L)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

5. Uji Multikolinearitas

Keterikatan yang terlalu sempurna antar variabel independen pada model menyebabkan gangguan pada keterikatannya dengan variabel dependen. Oleh karena itu uji ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kesempurnaan keterikatan antar variabel independen pada model. Menurut Sugiyono (2021:69) mengemukakan bahwa sebuah model terhindar dari masalah multikolinieritas apabila memiliki nilai VIF kurang dari 10 (<10) atau nilai $1/VIF$ kurang dari 1 (<1). Dengan kata lain apabila nilai VIF kurang dari 10 menunjukkan keterikatan antar variabel independen tergolong rendah sehingga tidak ada gangguan pada variabel dependen.

3.6.3 Metode Analisis Deskriptif

Pendekatan analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh data dan informasi dengan bertujuan menggambarkan kondisi objek penelitian secara sistematis, kemudian disajikan dalam bentuk yang mudah dipahami.

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2011:13), penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai dari variabel tunggal, baik satu maupun lebih (independen), tanpa membandingkan atau mengaitkannya dengan variabel lain.

Metode ini bertujuan agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai variabel Insentif (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) di PT Buana Finance Bekasi. Dengan demikian, metode ini juga digunakan untuk menjawab rumusan masalah pada variabel pertama (X1), kedua (X2), dan ketiga (Y) dalam penelitian ini.

Dalam analisis deskriptif ini, peneliti menggunakan rumus mean atau rata-rata dari total skor masing-masing variabel yang sebelumnya telah diuji validitas dan reliabilitasnya mengikuti prosedur oleh Sujarweni (2015:27). Melalui nilai rata-rata tersebut, dapat diketahui posisi variabel X1, X2, dan Y apakah termasuk dalam kategori sangat tidak baik, tidak baik, cukup baik, baik, atau sangat baik.

Rumus Mean atau Rerata:

$$Me = \frac{X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n}{n}$$

Keterangan :

- Me = Mean (Rerata)
- X1 = Nilai data pertama
- X2 = Nilai data kedua
- X3 = Nilai data ketiga
- Xn = Nilai data ke – n
- n = Jumlah sampel

3.6.4 Metode Analisis Kuantitatif

Studi ini menerapkan teknik analisis data kuantitatif, yaitu metode analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan statistik guna mengevaluasi kondisi serta pola perilaku data. Melalui hasil statistik tersebut, dapat diketahui pengaruh, gambaran umum, serta kesimpulan yang dapat diambil dari data yang tersedia.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari laporan mengenai target dan realisasi Insentif, Kepuasan Kerja, serta Kinerja Karyawan di PT Buana Finance Bekasi.

Metode analisis kuantitatif dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yang disesuaikan dengan tujuan untuk menjawab masing-masing tipe rumusan masalah pada poin empat, lima, dan enam.

1. Metode Analisis Kuantitatif Pertama

Metode Analisis Kuantitatif yang pertama ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah pada poin empat dan lima mengenai : (a) Bagaimana pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Finance Bekasi dan (b) Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Finance Bekasi ?.

1) Analisis Regresi Sederhana

Sujarweni (2015:111) berpendapat bahwa, “Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel yang satu dengan variabel lain”.

Melalui metode ini didapatkan persamaan yang dapat digunakan memprediksi Kinerja Karyawan melalui variabel Kepuasan Kerja pada PT Buana Finance Bekasi dan memprediksi Kinerja Karyawan melalui variabel Insentif.

Persamaan yang didapatkan dengan metode ini yaitu, dimana nilai a dan b diperoleh menggunakan rumus :

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad a = \frac{\sum Y \sum X^2 - \sum X \sum XY}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

n = banyak sampel

a = konstanta

b = koefisien

Y = Dependent Variable (variabel terikat)

X = Independent Variable (variabel bebas)

2) Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Rumus yang digunakan dalam Analisis koefisien korelasi ini adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[(n \cdot \sum x^2) - (\sum x)^2] \cdot [(n \cdot \sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

n = banyak sampel

r = nilai koefisien korelasi

Sugiyono (2011:212) menyatakan “sejauh mana kekuatan hubungan serta arah hubungan linier, baik searah maupun berlawanan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y)”.

Koefisien korelasi r yang menunjukkan nilai positif artinya korelasi linier searah, sedangkan koefisien korelasi r yang menunjukkan nilai negatif artinya korelasi linier berlawanan arah. Melalui metode ini, peneliti bertujuan untuk memastikan bahwa terdapat pengaruh nyata antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Buana Finance Bekasi, serta pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tingkat kekuatan korelasi di antara variabel X dan variabel Y disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. 1

Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan/Pengaruh
0.00 – 0.19	Sangat Rendah
0.20 – 0.39	Rendah
0.40 – 0.59	Sedang
0.60 – 0.79	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, Metode Penelitian (2011:183)

3) Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi, yang dilambangkan dengan r^2 , menunjukkan seberapa besar proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan

oleh hubungan linier dengan variabel independen. Dengan kata lain, r^2 menggambarkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Sementara sisanya berasal dari pengaruh faktor-faktor lain di luar model yang digunakan.

Rumus Analisis Koefisien Determinasi adalah:

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = nilai koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi

Dengan analisis koefisien determinasi ini peneliti dapat mengetahui besarnya persentase kontribusi pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Finance Bekasi serta besarnya persentase kontribusi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji t)

Uji signifikansi koefisien korelasi (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, serta untuk menentukan diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan. Melalui uji ini, peneliti dapat menilai sejauh mana Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Buana Finance Bekasi, begitu pula dengan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, serta menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya..

Rumus Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t):

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \cdot (\sqrt{n-2})}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t hitung = nilai t hitung
 r = nilai koefesien korelasi
 n = banyaknya sampel

Selanjutnya kriteria yang digunakan pada Uji t dalam menguji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai t hitung berada di bawah nilai t tabel maka H0 diterima.
- b) Jika nilai t hitung melebihi nilai t tabel maka H1 diterima.

2. Metode Analisis Kuantitatif Kedua

Metode Analisis Kuantitatif yang kedua ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah pada poin ke enam mengenai: Seberapa besar pengaruh Insentif serta Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Finance Bekasi?

Maka penulis menggunakan langkah-langkah analisis kuantitatif sebagai berikut:

1) Analisis Regresi Ganda

Sujarweni (2015:111) berpendapat bahwa, “Regresi bertujuan guna menguji pengaruh antar variabel yang satu dengan variabel lain”.

Jadi, dengan metode ini, penulis merumuskan persamaan yang dapat digunakan dalam memperkirakan kinerja karyawan PT Buana Finance Bekasi dengan menggunakan kedua variabel insentif dan kepuasan kerja. Metode ini

menghasilkan persamaan, di mana nilai a dan b diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Koefesien regresi X_2 :

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Konstanta regresi ganda:

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right)$$

Keterangan:

n = banyaknya sampel

a = konstanta

b = koefesien

Y = Dependent Variable (variabel terikat)

X = Independent Variable (variabel bebas)

2) Analisis Koefesien Korelasi Ganda

Adapun rumus yang digunakan dalam Analisis koefesien korelasi ganda ini adalah sebagai berikut:

$$R = \sqrt{\frac{(r_{Y1}^2 + r_{Y2}^2) - (2(r_{Y1})(r_{Y2})(r_{12}))}{1 - (r_{12})^2}}$$

dimana nilai diperoleh dengan rumus:

$$r_{12} = \frac{(n\sum X_1X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{(\sqrt{(n\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2})(\sqrt{(n\sum X_2^2) - (\sum X_2)^2})}$$

Menurut Sugiyono (2012:36) Analisis koefisien korelasi ganda digunakan untuk melihat hubungan antara dua atau lebih variabel independen secara simultan terhadap satu variabel dependen. Jika hasil perhitungan menunjukkan nilai r yang positif, maka hubungan antar variabel bersifat linier dan searah. Sebaliknya, jika nilai r bernilai negatif, maka hubungan yang terjadi bersifat linier tetapi berlawanan arah.

Hubungan linier yang searah ditunjukkan oleh nilai r yang bernilai positif, sedangkan hubungan yang berlawanan arah terlihat dari nilai r yang negatif. Melalui metode ini, peneliti bertujuan untuk memastikan bahwa secara empiris terdapat pengaruh yang signifikan dari pemberian insentif dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Buana Finance Bekasi.

Kuat atau lemahnya korelasi antara variabel x dengan variabel y, disajikan pada berikut ini:

Tabel 3. 2

Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan/Pengaruh
0.00 – 0.19	Sangat Rendah
0.20 – 0.39	Rendah
0.40 – 0.59	Sedang
0.60 – 0.79	Kuat

0.80 – 1.00	Sangat Kuat
-------------	-------------

Sumber: Sugiyono, Metode Penelitian (2011:183)

3) Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) menggambarkan seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Nilai di luar itu mencerminkan pengaruh dari faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Rumus Analisis Koefisien Determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = nilai koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi

Dengan analisis koefisien determinasi ini peneliti dapat mengetahui besarnya persentase kontribusi pengaruh Insentif serta Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Finance Bekasi.

4) Metode Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda (Uji F)

Uji signifikansi koefisien korelasi (uji t) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y, sekaligus untuk menilai apakah hipotesis yang telah diajukan dapat diterima atau harus ditolak. Melalui uji ini peneliti dapat menilai sejauh mana Insentif dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Buana Finance Bekasi, sekaligus menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Adapun rumusnya sebagai berikut:

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

Keterangan:

F hitung = nilai F hitung

R = nilai koefisien korelasi ganda

n = banyaknya sampel

k = banyaknya variabel independen

Adapun kriteria yang digunakan dalam Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

(uji t) untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F hitung berada di bawah nilai F tabel maka H₀ diterima.
- 2) Jika nilai F hitung melebihi nilai F tabel maka H₁ diterima.

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS DATA

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Objek Penelitian

PT Buana Finance Tbk merupakan perusahaan pembiayaan yang telah beroperasi di Indonesia sejak tahun 1982. Fokus utamanya adalah menyediakan layanan pembiayaan konsumen, terutama untuk kendaraan bermotor dan modal kerja, baik bagi perorangan maupun pelaku usaha. Perusahaan ini berada di bawah pengawasan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan juga menjadi anggota Asosiasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia (APPI).

Salah satu kantor cabang PT Buana Finance berlokasi di Ruko Mutiara Bekasi Center, Jl. Ahmad Yani, Blok B-9 No. 8, Marga Jaya, Kecamatan Bekasi Selatan, Kota Bekasi, Jawa Barat . Lokasi ini strategis karena berada di salah satu kawasan komersial yang mudah diakses oleh masyarakat sekitar maupun nasabah dari luar daerah.

Struktur Organisasi dan Layanan Kantor cabang PT Buana Finance di Bekasi ini dipimpin oleh seorang kepala cabang yang membawahi beberapa divisi utama, seperti: Divisi Marketing, yang bertugas menjalin hubungan dengan nasabah dan mitra usaha, serta menawarkan produk-produk pembiayaan. Divisi Kredit, yang bertanggung jawab terhadap analisis kelayakan kredit serta proses persetujuan pembiayaan. Divisi Collection, yang mengelola penagihan dan pengawasan pembayaran dari nasabah. Divisi Customer Service, yang menangani

layanan informasi dan keluhan dari nasabah. Produk utama yang ditawarkan di cabang ini antara lain:

1. Pembiayaan untuk kendaraan bermotor roda dua dan roda empat, baik dalam kondisi baru maupun bekas.
2. Pembiayaan multiguna dengan jaminan BPKB
3. Pembiayaan modal kerja untuk usaha kecil dan menengah (UMKM)

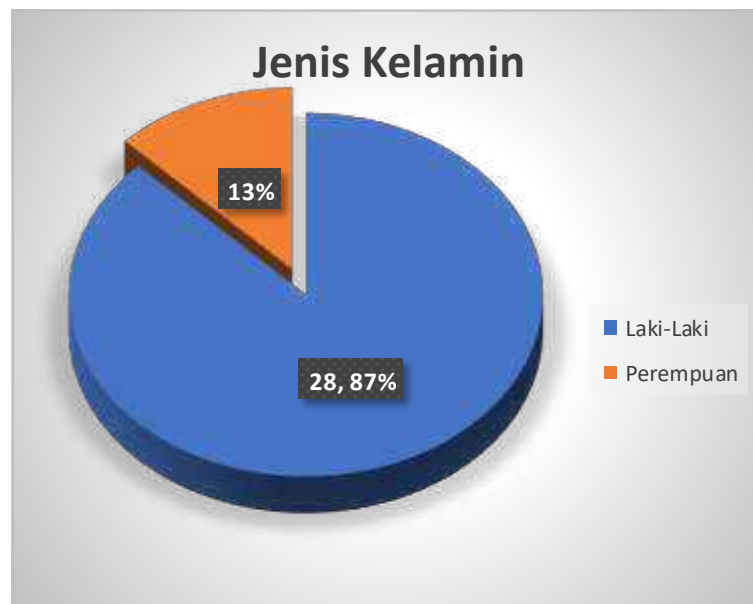
Operasional dan Pelayanan Nasabah Dalam kegiatan operasionalnya, PT Buana Finance Bekasi menerapkan sistem pelayanan terpadu dan berbasis digital untuk mempermudah nasabah dalam proses pengajuan pembiayaan maupun monitoring cicilan. Kantor ini buka pada hari kerja, Senin sampai Jumat, dari pukul 08.30 hingga 17.00 WIB.

Perusahaan juga mengedepankan pelayanan yang responsif, cepat, dan transparan, guna meningkatkan tingkat kepuasan dan loyalitas nasabah. Komunikasi antara karyawan dan nasabah dilakukan baik secara langsung di kantor maupun melalui saluran telepon dan media sosial resmi perusahaan.

Peran PT Buana Finance dalam Mendukung Perekonomian Lokal Sebagai lembaga pembiayaan, PT Buana Finance turut memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi daerah melalui penyaluran kredit kepada masyarakat. Banyak pelaku usaha kecil di wilayah Bekasi yang memperoleh kemudahan akses permodalan melalui pembiayaan dari perusahaan ini. Selain itu, keberadaan kantor cabang juga menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat setempat dan meningkatkan aktivitas ekonomi di kawasan sekitarnya.

4.1.1.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah data responden berdasarkan Jenis kelamin :

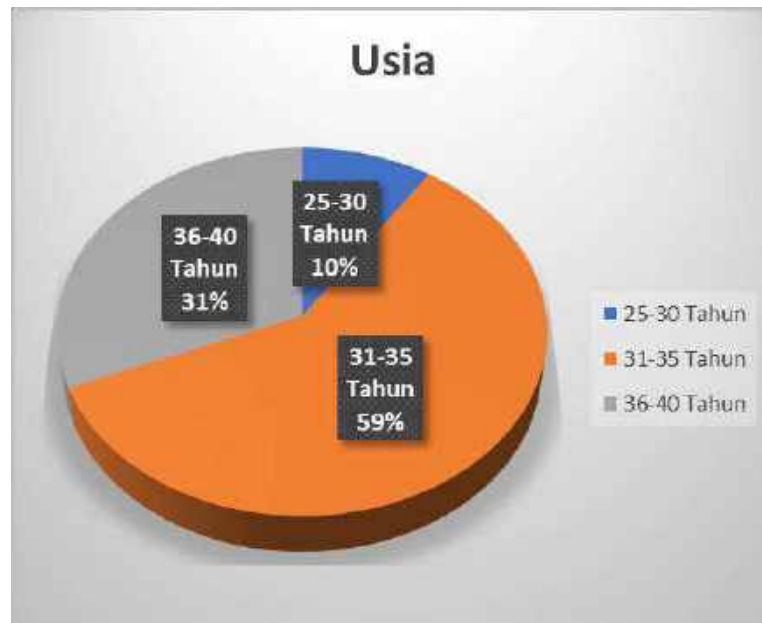


Sumber : Olah data Responden

Berdasarkan dari hasil analisis data yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh 32 responden, diketahui bahwa 28,87% dari mereka adalah laki-laki, sementara 13% merupakan perempuan.

4.1.1.2 Data Responden Berdasarkan Usia

Berikut adalah data responden berdasarkan Usia :

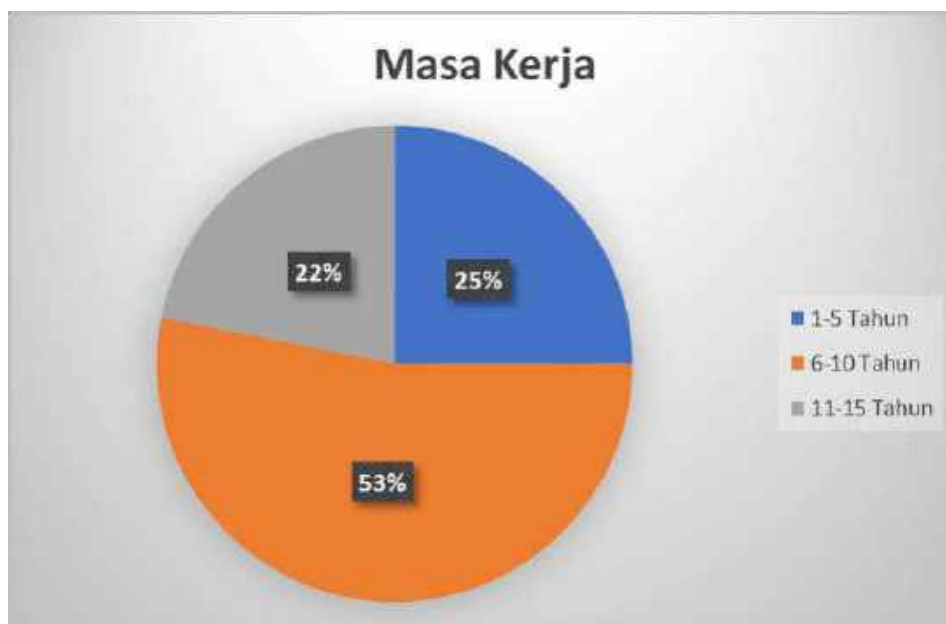


Sumber : Olah Data Responden

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 32 responden memperlihatkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 31–35 tahun, yaitu sebanyak 59%. Selanjutnya, sebanyak 31% responden berada pada rentang usia 36–40 tahun, dan sisanya 10% berada pada rentang usia 25–30 tahun.

4.1.1.3 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Adapun data responden berdasarkan masa kerja disajikan pada gambar berikut:



Sumber : Olah Data Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 32 responden, diperoleh data bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 6 hingga 10 tahun, yakni sebanyak 53% dari total responden. Ini mencerminkan bahwa mayoritas responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang di tempat mereka bekerja. Sementara itu, 25% responden memiliki masa kerja antara 1 hingga 5 tahun, dan 22% lainnya memiliki masa kerja antara 11 hingga 15 tahun.

4.1.2 Uji validitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pernyataan pada variabel insentif (X1) mampu mengukur aspek yang dimaksud secara tepat.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan jumlah responden 32 orang, nilai **r tabel** pada taraf signifikansi 5% adalah **0,338**.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas X1 (Insentif)

No	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0.797	0.338	Valid
2	0.643	0.338	Valid
3	0.843	0.338	Valid
4	0.821	0.338	Valid
5	0.712	0.338	Valid
6	0.735	0.338	Valid
7	0.757	0.338	Valid
8	0.798	0.338	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen variabel **Insentif (X1)**, seluruh item pernyataan menunjukkan nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi yang telah ditentukan. Dengan demikian, seluruh item pada variabel insentif dinyatakan **valid** dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini

Tabel.4.2

Hasil Uji Validitas X2 (Kepuasan Kerja)

No	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0.774	0.338	Valid
2	0.754	0.338	Valid
3	0.505	0.338	Valid
4	0.817	0.338	Valid
5	0.780	0.338	Valid
6	0.752	0.338	Valid
7	0.780	0.338	Valid
8	0.775	0.338	Valid
9	0.870	0.338	Valid
10	0.766	0.338	Valid
11	0.861	0.338	Valid
12	0.761	0.338	Valid
13	0.811	0.338	Valid
14	0.826	0.338	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen variabel **Kepuasan Kerja (X2)**, seluruh item pernyataan menunjukkan nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi yang telah ditentukan. Dengan demikian, seluruh item pada variabel insentif dinyatakan **valid** dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

No	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0.796	0.338	Valid
2	0.785	0.338	Valid
3	0.829	0.338	Valid
4	0.768	0.338	Valid
5	0.843	0.338	Valid
6	0.821	0.338	Valid
7	0.895	0.338	Valid
8	0.794	0.338	Valid
9	0.785	0.338	Valid
10	0.806	0.338	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen variabel **Kinerja Karyawan (Y)**, seluruh item pernyataan menunjukkan nilai korelasi yang lebih

besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi yang telah ditentukan. Dengan demikian, seluruh item pada variabel insentif dinyatakan **valid** dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini

4.1.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran kembali dalam kondisi yang sama. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* melalui bantuan program SPSS.

Kriteria yang digunakan untuk menilai reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

1. *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ artinya reliabel
2. *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ artinya tidak reliabel

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1 (Insentif)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.898	8

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel **Insentif (X1)**, memperlihatkan bahwa tingkat konsistensi internal yang tinggi dengan nilai 0,889. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi batas minimum yang

telah ditetapkan. Dengan demikian, instrumen variabel X1 dinyatakan **reliabel** dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang konsisten dalam penelitian ini.

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2 (Kepuasan Kerja)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.944	.949	14

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel **Kepuasan Kerja (X2)**, menunjukkan bahwa tingkat konsistensi internal yang tinggi dengan nilai 0,944. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi batas minimum yang telah ditetapkan. Dengan demikian, instrumen variabel X2 dinyatakan **reliabel** dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang konsisten dalam penelitian ini.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.942	.943	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel **Kinerja Karyawan (Y)**, diperoleh bahwa seluruh item pernyataan menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi dengan nilai 0,942. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi batas minimum yang telah ditetapkan. Dengan demikian, instrumen variabel Y dinyatakan **reliabel** dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang konsisten dalam penelitian ini.

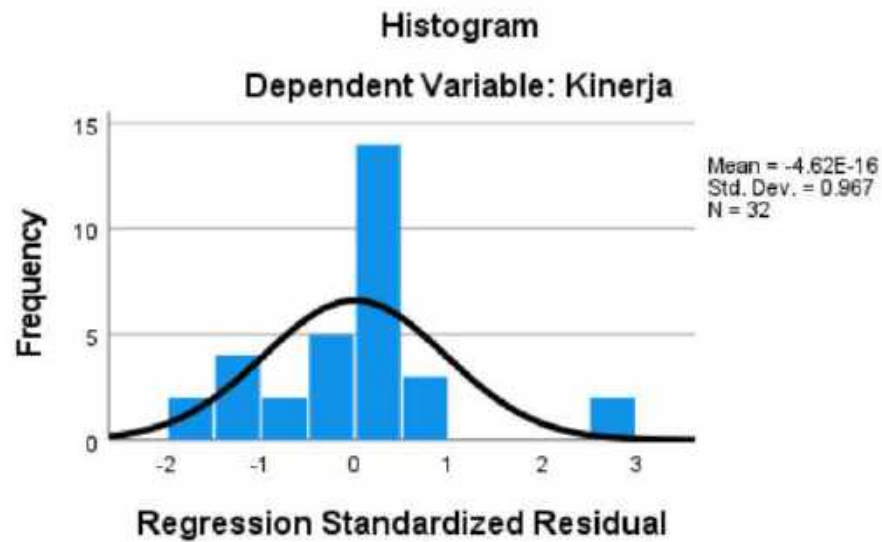
4.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.1. Uji Normalitas

Pada studi ini, penulis melakukan uji normalitas menggunakan grafik histogram dan probability plot. Histogram digunakan untuk mengamati apakah data yang terkumpul mengikuti pola distribusi normal. Di sisi lain, probability plot berfungsi untuk membandingkan distribusi kumulatif data yang diperoleh dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Adapun dasar dalam menentukan keputusan pada uji normalitas dijelaskan sebagai berikut:

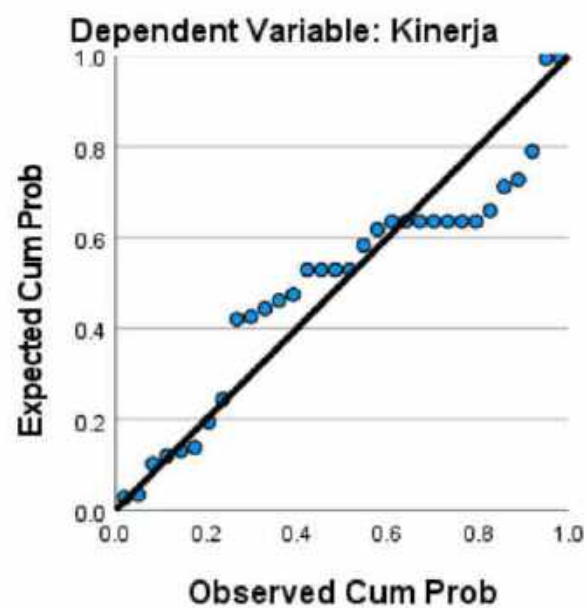
1. Apabila data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, atau jika bentuk histogram menunjukkan pola yang menyerupai distribusi normal, maka hal ini menandakan bahwa data berdistribusi normal atau model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila penyebaran data menjauhi garis diagonal dan tidak searah dengannya, atau jika tampilan histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal dan model regresi yang digunakan belum memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.7



Tabel 4.8

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Olah Data Spss

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan melalui grafik histogram dan normal P-P plot, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Hal ini terlihat dari grafik histogram yang menunjukkan pola menyerupai distribusi normal (berbentuk lonceng), dengan nilai mean residual sebesar $-4,62E-16$ dan standar deviasi 0,967, serta melibatkan 32 data. Selain itu, titik-titik pada grafik P-P plot tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya. Oleh karena itu, residual dalam model regresi terdistribusi secara normal, sehingga analisis regresi yang dilakukan dianggap sah secara statistik dalam hal asumsi normalitas.

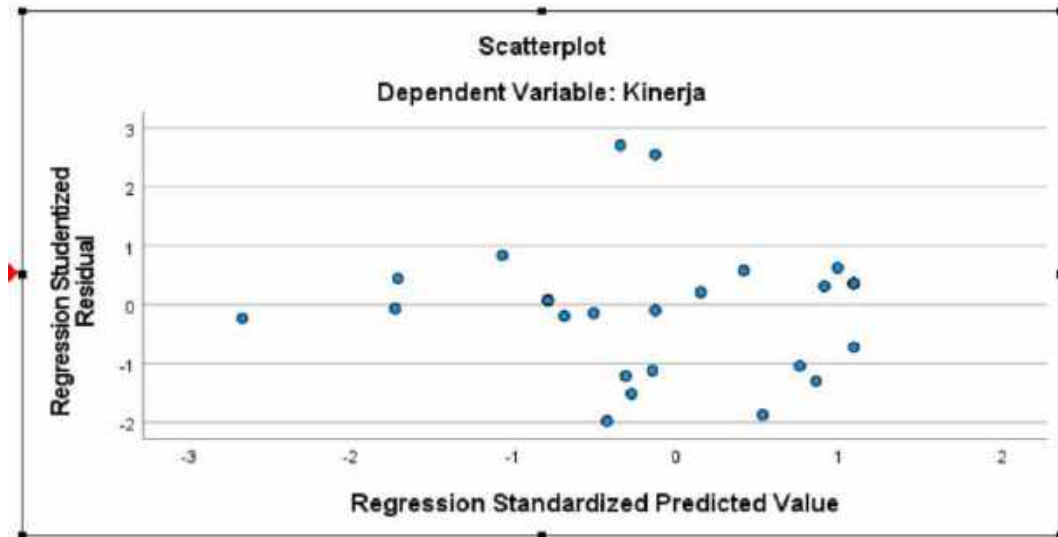
4.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Studi ini menggunakan uji heteroskedastisitas menggunakan Gambar Scatterplots dengan memanfaatkan program SPSS. Berikut adalah panduan yang digunakan untuk mengidentifikasi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas:

Gejala Heteroskedastisitas tidak ditemukan apabila:

1. Titik-titik data tersebar secara merata di atas dan di bawah garis nol (0), atau berada di sekitar garis tersebut.
2. Penyebaran data tidak terkumpul hanya pada satu sisi saja—baik hanya di atas maupun hanya di bawah garis nol.
3. Pola sebaran titik-titik tidak boleh menggambarkan bentuk yang bergelombang, seperti melebar, lalu menyempit, lalu melebar kembali.
4. Sebaran titik-titik data seharusnya acak dan tidak membentuk pola tertentu.

Tabel 4.9



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan melalui grafik scatterplot, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hal ini ditunjukkan oleh penyebaran titik-titik data yang tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y (*Regression Studentized Residual*), tanpa membentuk pola tertentu seperti lengkungan atau pengelompokan pada satu sisi. Titik-titik tersebut juga tidak terkonsentrasi hanya di satu area, serta tidak menunjukkan pola penyebaran yang secara sistematis melebar atau menyempit. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini dapat dikatakan memenuhi asumsi bebas dari heteroskedastisitas.

4.2.3. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel-variabel bersifat linear, yaitu apakah perubahan pada satu variabel akan diikuti oleh perubahan dengan tingkat yang sebanding pada variabel lainnya.

Untuk menentukan jenis regresi yang paling tepat digunakan, kita dapat memanfaatkan tabel ANOVA dari output SPSS sebagai acuan dalam pengambilan keputusan.

Tabel 4.10

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	788.720	2	394.360	106.387	.000 ^b
	Residual	107.499	29	3.707		
	Total	896.219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Insentif

Berdasarkan output tabel ANOVA di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) adalah 0,000, yang berada di bawah tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa model regresi secara simultan signifikan dalam menjelaskan pengaruh variabel independen, yaitu Kepuasan dan Insentif, terhadap variabel dependen Kinerja. Dengan kata lain, terdapat hubungan linear antara variabel-variabel dalam model ini, sehingga penggunaan regresi linear dalam penelitian ini dianggap tepat. Selain itu, nilai F hitung sebesar 106,387 juga memperkuat bahwa model ini memiliki kekuatan statistik yang cukup tinggi.

4.2.4. Uji Autokorelasi

Pengujian asumsi autokorelasi merupakan langkah penting yang perlu dilakukan, tidak hanya terbatas pada data runtut waktu (*time series*), tetapi juga berlaku untuk seluruh data variabel independen. Sebelum dianalisis menggunakan regresi linier ganda, autokorelasi pada data tersebut perlu diuji terlebih dahulu.

Pengujian keberadaan autokorelasi dalam studi ini dilakukan menggunakan uji Durbin-Watson (uji DW), dimana kriteria penilaian adalah sebagai berikut:

1. Langkah pertama adalah merumuskan hipotesis, di mana hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi, sedangkan hipotesis alternatif (H_1) menyatakan adanya autokorelasi dalam data.
2. Jika nilai Durbin-Watson (d) lebih kecil dari batas bawah (dL) atau lebih besar dari angka ($4 - dL$), maka H_0 ditolak, yang berarti terdapat indikasi autokorelasi.
3. Sebaliknya, apabila nilai d berada di antara batas atas (dU) dan ($4 - dU$), maka H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.
4. Namun, jika nilai d berada dalam rentang antara dL dan dU , atau antara ($4 - dU$) dan ($4 - dL$), maka hasilnya tidak cukup meyakinkan untuk menarik kesimpulan pasti terkait keberadaan autokorelasi.

Tabel 4.11

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.938 ^a	.880	.872	1.925	2.153

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Insentif
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil output pada tabel Model Summary, nilai Durbin-Watson yang diperoleh adalah 2,153. Nilai ini berada dalam rentang antara dU dan ($4 - dU$)

du), yang secara umum mengindikasikan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi yang digunakan. Oleh karena itu, model regresi linear berganda yang menguji pengaruh Kepuasan dan Insentif terhadap Kinerja telah memenuhi asumsi bebas dari autokorelasi. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,880 menunjukkan bahwa 88% variasi dalam variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan dan Insentif, sementara 12% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

4.2.5. Uji Multikolinieritas

Keterikatan yang terlalu sempurna antar variabel independen pada model menyebabkan gangguan pada keterikatannya dengan variabel dependen. Oleh karena itu uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kesempurnaan keterikatan antar variabel independen pada model. Menurut Sugiyono (2021:69) mengemukakan bahwa sebuah model terhindar dari masalah multikolinieritas apabila memiliki nilai VIF kurang dari 10 (<10) atau nilai $1/VIF$ kurang dari 1 (<1). Dengan kata lain apabila nilai VIF kurang dari 10 menunjukkan keterikatan antar variabel independen tergolong rendah sehingga tidak ada gangguan pada variabel dependen.

Tabel 4.12

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Insentif	.899	1.149
	Kepuasan	.799	1.149

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output pada tabel *Coefficients*, nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) untuk variabel Insentif sebesar 1,149 dan untuk variabel Kepuasan sebesar 1,149. Kedua nilai *VIF* ini masih berada di bawah batas toleransi umum sebesar 10, yang berarti model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas. Selain itu, nilai *Tolerance* untuk variabel Insentif sebesar 0,899 dan untuk variabel Kepuasan sebesar 0,799, yang masing-masing juga berada di atas ambang batas minimum 0,1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang terlalu kuat antar variabel independen dalam model, sehingga model regresi dapat diinterpretasikan secara valid dan tidak terganggu oleh gejala multikolinearitas.

4.3. Analisis Deskriptif

4.3.1. Data Deskriptif Insentif

Tabel 4.13

Statistics		
Insentif		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		35.06
Std. Error of Mean		.749
Median		35.00
Mode		40
Std. Deviation		4.235
Variance		17.931
Range		16
Minimum		24
Maximum		40
Sum		1122

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel **Insentif** memiliki nilai rata-rata sebesar **35,06** dari total skor maksimal 40, dengan nilai minimum 24 dan maksimum 40, serta standar deviasi sebesar 4,235. Nilai mean ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan tanggapan yang sangat positif terhadap insentif yang diberikan. Dengan mengacu pada kriteria penilaian menurut Sujarweni (2015), nilai rata-rata tersebut termasuk dalam kategori **sangat baik**, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif dalam penelitian ini telah berjalan secara optimal dan dinilai sangat memuaskan oleh para responden.

4.3.2. Data Deskriptif Kepuasan

Tabel 4.14

Statistics		
Kepuasan		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		61.75
Std. Error of Mean		1.293
Median		61.50
Mode		70
Std. Deviation		7.313
Variance		53.484
Range		28
Minimum		42
Maximum		70
Sum		1976

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Kepuasan memiliki nilai rata-rata sebesar 61,75 dari skor maksimum 70, dengan nilai minimum 42 dan maksimum 70, serta standar deviasi sebesar 7,313. Nilai mean tersebut

menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas terhadap aspek yang diteliti dalam variabel kepuasan. Mengacu pada pedoman interpretasi menurut Sujarweni (2015), nilai rata-rata ini termasuk dalam kategori sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan responden berada pada level tinggi dan menunjukkan persepsi positif terhadap pelayanan atau kondisi yang diberikan.

4.3.3. Data Deskriptif Kinerja

Tabel 4.15

Statistics		
Kinerja		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		43,84
Std. Error of Mean		.950
Median		44,00
Mode		40 ^a
Std. Deviation		5,377
Variance		28,910
Range		20
Minimum		30
Maximum		50
Sum		1403

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel **Kinerja** memiliki nilai rata-rata sebesar **43,84** dari skor maksimum 50, dengan nilai minimum 30 dan maksimum 50, serta standar deviasi sebesar 5,377. Nilai mean ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja responden berada dalam kategori **baik**. Hal ini diperkuat dengan nilai median sebesar 44 dan modus sebesar 40, yang menunjukkan bahwa sebagian besar nilai berada di sekitar rata-rata. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja para responden tergolong tinggi dan cenderung konsisten antar individu yang diteliti.

4.4. Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sujarweni (2015:111) menyatakan bahwa, “Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel yang satu dengan variabel lain”.

Sehingga melalui metode ini penulis memperoleh persamaan yang dapat digunakan memprediksi Kinerja Karyawan melalui variabel Kepuasan Kerja pada PT Buana Finance Bekasi dan memprediksi Kinerja Karyawan melalui variabel Insentif.

Tabel 4.16

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.968	2.954		.666	.511
	Insentif	-.413	.260	-.325	-1.588	.123
	Kepuasan	.913	.151	1.241	6.059	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y' = 1,968 + 0,413X_1$, digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan variabel Insentif. Nilai konstanta sebesar 1,968 berarti jika tidak ada perubahan dalam pemberian insentif di PT Buana Finance Bekasi, maka Kinerja Karyawan diperkirakan tetap berada di angka 1,968. Sementara itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,413 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu poin pada Insentif akan mendorong peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,413, sehingga menjadi 2,381.

Sebaliknya, jika Insentif turun satu poin, maka Kinerja Karyawan diprediksi akan ikut turun sebesar 0,413 menjadi 1,55.

Selanjutnya, untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan berdasarkan variabel Kepuasan Kerja, diperoleh persamaan regresi $Y' = 1,968 + 0,913 X_2$. Nilai konstanta (a) sebesar 1,968 menunjukkan bahwa apabila tingkat Kepuasan Kerja di PT Buana Finance Bekasi tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan diperkirakan tetap berada pada angka 1,968. Sementara itu, nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,913 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam variabel Kepuasan Kerja diperkirakan akan meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Buana Finance Bekasi sebesar 0,913 poin, sehingga totalnya menjadi 2,881. Sebaliknya, jika terjadi penurunan satu poin pada Kepuasan Kerja, maka Kinerja Karyawan diprediksi akan menurun sebesar 0,913 poin, sehingga nilainya turun menjadi 1,055.

4.4.1. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis koefisien korelasi sederhana digunakan untuk melihat seberapa kuat hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, penulis memanfaatkan analisis tersebut untuk mengetahui sejauh mana tingkat keterkaitan antara kedua variabel yang diteliti:

1. **Insentif terhadap Kinerja Karyawan**, dan
2. **Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**.

Koefisien korelasi (r) menggambarkan arah serta seberapa kuat hubungan antara dua variabel. Nilainya berkisar dari -1 hingga +1. Jika nilainya mendekati +1, artinya terdapat hubungan positif yang kuat, sementara nilai yang mendekati -1

menunjukkan hubungan negatif yang kuat. Sedangkan apabila nilainya mendekati 0, hubungan antara variabel tersebut sangat lemah atau bahkan tidak ada sama sekali.

Tabel 4.17

		Insentif	Kepuasan	Kinerja
Insentif	Pearson Correlation	1	.949**	.853**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	32	32	32
Kepuasan	Pearson Correlation	.949**	1	.933**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	32	32	32
Kinerja	Pearson Correlation	.853**	.933**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	32	32	32

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

Hasil analisis koefisien korelasi sederhana memperlihatkan bahwa variabel insentif berkorelasi sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,853 dan nilai signifikansi $< 0,001$, yang berarti berada di bawah batas signifikansi 0,01. Hal yang sama juga terlihat pada variabel kepuasan kerja, yang memiliki hubungan sangat kuat dan signifikan dengan kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,933 dan tingkat signifikansi di bawah 0,001. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa baik insentif maupun kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif, sangat kuat, dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Buana Finance Bekasi.

4.4.2. Analisis Koefisien determinasi

Koefisien determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen, yaitu insentif dan kepuasan kerja, dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Setelah data R Square tersedia, maka nilai tersebut akan menunjukkan proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut dalam model regresi.

Tabel 4.18

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.880	.872	1.925

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Insentif

Hasil analisis koefisien determinasi, didapatkan nilai R Square sebesar 0,880. Hal ini memperlihatkan bahwa sebesar 88,0% variasi atau perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan insentif secara bersama-sama. Di sisi lain, sisanya sebesar 12,0% dideskripsikan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Sehingga, model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang sangat baik dalam memaparkan pengaruh kepuasan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT Buana Finance Bekasi.

4.5. Pengujian Hipotesis

4.5.1. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk melihat pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y. Dengan kata lain, uji ini membantu menentukan apakah hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti dapat diterima atau perlu ditolak. Melalui metode ini,

peneliti dapat menilai sejauh mana Insentif dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Buana Finance Bekasi.

Tabel 4.19

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.968	2.954		.666	.511
	Insentif	-.413	.260	-.325	-1.588	.123
	Kepuasan	.913	.151	1.241	6.059	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa variabel insentif (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,123 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Sebaliknya, variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hanya variabel kepuasan kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Finance Bekasi, sedangkan variabel insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial.

4.6. Pembahasan Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis pertama mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,123. Nilai ini lebih tinggi dari batas signifikansi yang ditentukan, yaitu 0,05.

Artinya, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima. Dengan kata lain, secara parsial, insentif belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Buana Finance Bekasi. Kemungkinan hal ini terjadi karena insentif yang diberikan belum cukup mendorong motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Sementara itu, pada pengujian hipotesis kedua terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini jauh di bawah batas signifikansi 0,05, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Ini menunjukkan bahwa secara parsial, kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin baik juga kinerja yang ditampilkan oleh tenaga kerja. Kepuasan kerja ini bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti suasana kerja yang nyaman, hubungan yang baik antar rekan kerja, serta adanya penghargaan atas hasil kerja.

Secara keseluruhan, hasil uji t memperlihatkan bahwa dari dua variabel bebas yang diuji, hanya kepuasan kerja yang memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa dalam konteks PT Buana Finance Bekasi, kepuasan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, insentif sebagai bentuk penghargaan finansial belum tentu selalu berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja, terutama jika tidak diiringi dengan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Insentif kerja di PT Buana Finance Bekasi menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah menerapkan sistem insentif, namun secara statistik, insentif tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan secara parsial. Hal ini bisa terjadi karena insentif yang diberikan tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan, atau pelaksanaannya belum merata dan adil. Maka, manajemen perlu mengevaluasi kembali sistem pemberian insentif agar lebih efektif, tepat sasaran, dan mampu menjadi motivasi tambahan bagi karyawan.
2. Kepuasan kerja di PT Buana Finance Bekasi terbukti memainkan peran yang sangat signifikan dalam memengaruhi kinerja para karyawannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial. Ini berarti bahwa karyawan yang merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti hubungan antar rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta kejelasan tugas dan tanggung jawab, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan aspek-aspek yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan, termasuk komunikasi yang efektif, penghargaan terhadap prestasi, dan pengembangan karier.
3. Kinerja karyawan di PT Buana Finance Bekasi dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan berada dalam

kategori baik dan memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat kepuasan kerja. Artinya, perusahaan yang mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memperhatikan kebutuhan psikologis karyawan akan cenderung memiliki tenaga kerja yang lebih produktif, loyal, dan berkinerja tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam bekerja dapat menurunkan semangat, meningkatkan turn over, dan mengganggu produktivitas.

4. Pengaruh insentif kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil ini menjadi sinyal bagi manajemen bahwa meskipun insentif merupakan salah satu bentuk penghargaan, namun tidak dapat berdiri sendiri sebagai faktor penentu kinerja. Dalam konteks ini, insentif perlu dipadukan dengan pendekatan lainnya seperti penguatan budaya kerja positif, peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan, serta pemberdayaan karyawan untuk memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial sangat kuat dan signifikan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi yang jauh di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Oleh karena itu, perusahaan harus menjadikan kepuasan kerja sebagai bagian dari strategi manajerial dalam membina hubungan industrial yang harmonis dan membangun iklim kerja yang kondusif. Dengan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan dapat menjaga stabilitas dan keberlangsungan tenaga kerja berkualitas.

6. Pengaruh insentif dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 88% terhadap perubahan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kombinasi antara kepuasan kerja dan pemberian insentif sangat menentukan kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Walaupun insentif secara parsial tidak signifikan, tetapi keberadaannya tetap mendukung ketika digabungkan dengan kepuasan kerja. Sehingga, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor ini secara bersamaan dan merancang kebijakan yang integratif agar dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja secara maksimal.

5.2. Saran

1. Insentif Kerja

Meskipun insentif tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, perusahaan tetap perlu melakukan evaluasi terhadap sistem insentif yang ada. Manajemen PT Buana Finance Bekasi disarankan untuk :

- a) Menyesuaikan bentuk dan besaran insentif dengan harapan dan kebutuhan karyawan.
- b) Menerapkan sistem insentif yang lebih transparan, adil, dan berbasis kinerja individual maupun tim.
- c) Melakukan komunikasi yang terbuka mengenai kriteria pemberian insentif agar karyawan memahami dasar penghargaan yang mereka terima.
- d) Menambahkan bentuk insentif non-finansial seperti penghargaan, pujian, atau kesempatan pengembangan diri yang dapat meningkatkan motivasi kerja.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, perusahaan perlu membuat kepuasan kerja sebagai prioritas strategis. Beberapa hal yang dapat dilakukan:

- a) Meningkatkan komunikasi internal yang efektif dan dua arah antara atasan dan bawahan.
- b) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung kerja sama tim.
- c) Memberikan kejelasan terhadap tugas, tanggung jawab, dan peluang pengembangan karier bagi setiap karyawan.
- d) Menyediakan program penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan agar mereka merasa dihargai dan termotivasi.

3. Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan, perusahaan perlu mengintegrasikan berbagai aspek yang mempengaruhinya, antara lain:

- a) Mengembangkan sistem manajemen kinerja berbasis indikator yang terukur dan adil.
- b) Menyediakan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara rutin agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan kerja.
- c) Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugas mereka guna meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab.

- d) Mengkombinasikan strategi peningkatan kinerja dengan pendekatan psikologis dan motivasi, termasuk perhatian terhadap kesejahteraan dan keseimbangan kerja-hidup.

4. Peneliti Selanjutnya

Studi ini memiliki keterbatasan dalam hal jumlah responden yang hanya mencakup 32 orang karyawan non-manajerial di satu perusahaan, yaitu PT Buana Finance Bekasi. Oleh karena itu, diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar:

- a) Memperluas ruang lingkup penelitian dengan melibatkan lebih banyak responden dari berbagai cabang perusahaan atau dari industri sejenis, agar hasil penelitian menjadi lebih general dan representatif.
- b) Menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja, guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.
- c) Menggunakan metode campuran yaitu menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk menggali lebih dalam persepsi dan pengalaman karyawan terkait insentif dan kepuasan kerja.
- d) Melakukan analisis longitudinal (jangka waktu tertentu) untuk mengamati perubahan kinerja karyawan dalam kurun waktu yang lebih panjang, sehingga diperoleh data yang lebih dinamis dan valid.

Dengan memperhatikan saran-saran tersebut, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menghasilkan temuan yang lebih mendalam dan berguna dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, K. P., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2021). Pengaruh Insentif Financial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar . *Jurnal EMAS*, 2(2), 159–169.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (Cet. ke-2). Pekanbaru: Zanafa Publishing, hlm. 73.
- Albar, K., & Umami, K. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Guepedia.
- Armstrong & Taylor (2020) – Buku: "*Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*"
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (hal. 211). Jakarta: Rineka Cipta.
- Arraniri, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. A. Seto, Ed.; 1st ed.). Insania.
- Bianchi, M., Valle, I. del, & Tapia, C. (2020). *Measuring eco-efficiency in European regions: Evidence from a territorial perspective. Journal of Cleaner Production*, 276, 123246.
- Chi, H., Vu, T., Nguyen, H. V., & Truong, T. H. (2023). How financial and non-financial rewards moderate the relationships between transformational leadership, job satisfaction, and job performance. *Cogent Business & Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2173850>
- Christian, A. R., & Sulistiyani, T. (2021). *Pengantar Manajemen Bisnis* (B. Asyhari, F. Ma'ruf, & Y. Hanafiah, Eds.; 1st ed.). UAD PRESS.
- Fachrurazi. (2022). *Pengantar Manajemen* (1st ed.). Cendekia Mulia Mandiri.
- Fakhri, M. M., Amalia, R., Safii, J. A., B, M. A., Gunawan, N. N., & Fadhilatunisa, D. (2023). *Hubungan Flipped Classroom dengan Kepuasan dan Kecemasan Belajar Online Mahasiswa Universitas Negeri Makassar. Jurnal Pendidikan Terapan*, 1(1), 53–62.

- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Z. Arifin, Ed.; 1st ed.). Dotplus Publisher.
- Gartner, Inc. (2023, May 1). *Performance Management Benchmarks: Pay for Performance*. Gartner Research.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-2, hlm. 142). Yogyakarta: Andi Offset.
- Gunawan, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). K-Media.
- Gunawan, I. G. A. S., & Dewi, A. S. K. (2020). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non-Finansial, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja . *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(11), 3469. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i11.p03>
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja* (1st ed.). Deepublish.
- Harvard Business Review, Buckingham, M., Gardner, H. K., Gratton, L., & Cappelli, P. (2023). *HBR's 10 Must Reads on Performance Management*. Harvard Business Review Press.
- Hasanah, T., & Markus. (2023). Determinasi Motivasi Kerja, Kompetensi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines*, 5(1), 377–390.
- Hermanto, & Mukhlis. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen UST*, 13(2), 339–350.
- Higgins, E. T. (1989). *Self-discrepancy theory: What patterns of self-beliefs cause people to suffer?* *Advances in Experimental Social Psychology*, 22, 93–136.
- Hutauruk, M. R., Sutarmo, Y., & Bachtiar, Y. (2022). *Metodologi Penelitian untuk Ilmu Sosial Humaniora dengan Pendekatan Kuantitatif* (A. Suslia & S. Gofur, Eds.; 1st ed.). Salemba Empat.

- Jufrizen. (2022). *Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating* (M. Sari, Ed.; 1st ed.). UMSU PRESS.
- Kaswan. (2021). *Kompetensi Interpersonal dalam Organisasi* (E. S. Mulyanta, Ed.; 1st ed.). Andi.
- McCauley, C. D., & Ruderman, M. N. (2021). *Job Challenge Profile: Learning from Work Experience* (Participant Workbook, ed. revisi). Center for Creative Leadership.
- Mckinsey.(2023). Mckinsey com/business-functions/mckinsey-digital/our-insights/the-state-of-ai-in-2023-generative-ais-breakout-year
- Novrianti, A. R., & Shofiyah, I. (2024). PENGARUH SELF EFFICACY, LOCUS OF CONTROL DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPKA DIY. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(3), 458–473. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i3.4455>
- Oktaria, E. T. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Gunung Sugih. *Jurnal Riset Dan Akuntansi Manajemen Malahayati (JRAMM)*, 13(2), 1–14.
- Rezeki, F. (2022). *Strategi dan Implementasi Kinerja Karyawan Pada Usaha Dagang* (A. R. Oktavian, Ed.; 1st ed.). Kimshafi Alung Cipta.
- Rizka Della Cahyani, Yufita Sri Rejeki, Kezia Abigail Sousia, Sekar Arum Larasati, Angelina Putri Rahayu, & Saridawati Saridawati. (2024). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 2(2), 01–09. <https://doi.org/10.59841/excellence.v2i2.1269>
- Robbins, S., Bergman, Stagg, & Coulter. (2014). *Management*. Pearson Australia.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Method For Bussines*. Wiley.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Bumi Aksara.

- Simbolon, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (1st ed.). Bintang Semesta Media.
- Simbolon, S., & Susanto, A. (2021). *Evaluasi Kinerja Karyawan* (D. M. Simbolon, Ed.; 1st ed.). Bintang Semesta Media.
- Soekiman, S. (2024). *Manajemen Kinerja Karyawan* (M. H. Maruapey, Ed.; 1st ed.). KBM Indonesia.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (K. Ahmad & V. R. Ananda, Eds.; 1st ed.). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (hlm. 348). Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi* (hlm. 160). Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Supriadi, Y. N. (2023). *Konsep Dasar Manajemen Organisasi* (I. P. Kusuma, Ed.; 1st ed.). Cendekia Mulia Mandiri.
- Suryani, R. A., & Arjuna, S. (2024). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Lubricants Sales Region II Palembang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, 19(1), 1–14. <https://doi.org/10.62128/jiads.v19i1.77>
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Syafruddin, A. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). BPFPE.
- Tjahjadi, D. (2025). *Strategi Membangun Kinerja Pegawai Unggul: Tinjauan dari Aspek Kepemimpinan, Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja* (1st ed.). Penerbit Adab .
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Yuwono, B., & Permana, A. G. (2023). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada PT Bank Negara

Indonesia Kantor Cabang Tanjung Priok. *Jambis: Jurnal Administrasi Bisnis*, 54–61.

LAMPIRAN

LAMPIRAN A KUISIONER

A.1 Format Kuisisioner

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN TINGKAT KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUANA FINANCE BEKASI**

Dengan hormat,

Dengan segala kerendahan hati, Saya **Nova Berli** Mahasiswi Program Studi S1 Management ID Student: 21120136, memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk mengisi angket (Kuisisioner) dalam rangka penelitian, sebagai upaya memenuhi gelar program Sarjana Strata 1, dengan judul **"Pengaruh Pemberian Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Finance Bekasi"**

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi PT. Buana Finance Bekasi dan peneliti selanjutnya.

Petunjuk Pengisian :

Kuesioner ini terdiri dari tiga variabel utama, yaitu:

1. Pemberian Insentif (X1)
2. Kepuasan Kerja (X2)
3. Kinerja Karyawan (Y)

Setiap pernyataan dalam kuesioner ini diukur menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

1. = Sangat Tidak Setuju (STS)

2. = Tidak Setuju (TS)
3. = Cukup Setuju (CS)
4. = Setuju (S)
5. = Sangat Setuju (SS)

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan kondisi dan pendapat Anda dengan memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Data dan informasi yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Oleh karena itu, mohon diisi dengan jujur sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Demikian atas partisipasinya dan kerjasamanya saya banyak mengucapkan Terimakasih.

Hormat Saya

Nova Berli

ITEM KUISIONER

KUISIONER PENELITIAN						
VARABEL X1 (INSENTIF)						
Kode	Pernyataan	ST	S	CS	TS	STS
Item						
1	Insentif kerja yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya miliki.					
2	Besarnya insentif yang saya terima mencerminkan pengalaman kerja saya di bidang ini.					
3	Insentif kerja yang saya terima sudah mempertimbangkan jumlah tanggungan yang saya miliki.					
4	Saya memahami bahwa besarnya insentif yang diberikan disesuaikan dengan kondisi keuangan perusahaan.					
5	Pemberian insentif di perusahaan ini disesuaikan dengan kondisi dan stabilitas perusahaan saat ini.					
6	Insentif yang saya terima mencerminkan peningkatan tanggung jawab dan variasi tugas dalam pekerjaan saya.					
7	Peluang promosi di tempat kerja saya diiringi					

	dengan peningkatan insentif yang sesuai.					
8	Saya merasa bahwa kebijakan liburan yang di berikan perusahaan merupakan bentuk insentif yang mendukung kesejahteraan saya.					

VARIABEL X2 (KEPUASAN KERJA)						
Kode Item	Pernyataan	ST	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan bidang tugas yang saya jalani karena sesuai dengan keahlian dan minat saya..					
2	Saya merasa bidang tugas yang saya jalani saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan saya.					
3	Saya merasa puas dengan besarnya gaji pokok yang saya terima saat ini.					
4	Saya merasa puas dengan standar benefit (tunjangan dan fasilitas) yang di berikan oleh perusahaan.					
5	Saya merasa sistem tunjangan yang diterapkan perusahaan sudah adil dan transparan.					
6	Saya merasa puas dengan kebijakan perusahaan					

	yang di terapkan dalam mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja.					
7	Saya merasa puas dengan kesempatan yang di berikan perusahaan untuk mengembangkan karier dan kemampuan saya.					
8	Saya merasa puas dengan tingkat kepercayaan yang diberikan oleh atasan kepada saya dalam menjalankan tugas.					
9	Saya merasa puas dengan aktivitas pembinaan yang di selenggarakan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja saya.					
10	Saya merasa puas karena prestasi kerja saya di hargai dan diakui oleh perusahaan.					
11	Saya merasa puas karena mendapat perhatian dan dukungan yang baik dari rekan kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari.					
12	Saya merasa puas karena kerja tim kerja saya mendapatkan pengakuan yang layak dari manajemen.					
13	Saya merasa puas karena prestasi kerja saya mendapatkan penghargaan yang sesuai dari perusahaan.					

14	Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung produktivitas.					
-----------	---	--	--	--	--	--

VARIABEL Y (KINERJA KARYAWAN)						
Kode Item	Pernyataan	ST	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan tingkat kualitas yang tinggi..					
2	Hasil kerja saya memenuhi standar kualitas dan kesempurnaan tugas yang di tetapkan oleh perusahaan.					
3	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerja yang di target kan dalam periode waktu yang di target kan.					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
5	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah di tetapkan.					
6	Saya menggunakan waktu kerja secara efisien untuk menyelesaikan tugas tanpa penundaan yang tidak perlu.					
7	Saya mampu mencapai tujuan kerja yang telah di					

	tetapkan secara konsisten.					
8	Saya mampu memaksimalkan hasil kerja (output) dengan memanfaatkan sumber daya dan waktu (input) secara efektif.					
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun tanpa pengawasan langsung dari atasan.					
10	Saya mampu mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas pekerjaan saya sendiri.					

LAMPIRAN B STATISTIK

B.1 Uji Validitas Insentif (X1)

		Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total
X1	Pearson Correlation	1	.442*	.643**	.708**	.656**	.481**	.499**	.423*	.797**
	Sig. (2-tailed)		.011	<.001	<.001	<.001	.005	.004	.016	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2	Pearson Correlation	.442*	1	.527**	.331	.259	.390*	.300	.453**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.011		.002	.064	.152	.027	.095	.009	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X3	Pearson Correlation	.643**	.527**	1	.742**	.608**	.513**	.540**	.546**	.843**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002		<.001	<.001	.003	.001	.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X4	Pearson Correlation	.708**	.331	.742**	1	.534**	.513**	.602**	.626**	.821**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.064	<.001		.002	.003	<.001	<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X5	Pearson Correlation	.656**	.259	.608**	.534**	1	.419*	.425*	.566**	.712**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.152	<.001	.002		.017	.015	<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X6	Pearson Correlation	.481**	.390*	.513**	.513**	.419*	1	.605**	.643**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.005	.027	.003	.003	.017		<.001	<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X7	Pearson Correlation	.499**	.300	.540**	.602**	.425*	.605**	1	.711**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.004	.095	.001	<.001	.015	<.001		<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X8	Pearson Correlation	.423*	.453**	.546**	.626**	.566**	.643**	.711**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.016	.009	.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total	Pearson Correlation	.797**	.643**	.843**	.821**	.712**	.735**	.757**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.797	0.338	Valid
2	0.643	0.338	Valid
3	0.843	0.338	Valid
4	0.821	0.338	Valid
5	0.712	0.338	Valid
6	0.735	0.338	Valid
7	0.757	0.338	Valid
8	0.798	0.338	Valid

B.2 Uji Validitas Kepuasan (X2)

		Correlations														
		X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	Total
X9	Pearson Correlation	1	.578**	.282	.548**	.494**	.682**	.440*	.598**	.900**	.513**	.643**	.433*	.763**	.523**	.774**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.116	.001	.005	<.001	.012	<.001	<.001	.003	<.001	.013	<.001	.002	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X10	Pearson Correlation	.578**	1	.442*	.643**	.708**	.605**	.481**	.410*	.590**	.481**	.006**	.489**	.462**	.581**	.754**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.011	<.001	<.001	<.001	.005	.020	<.001	.005	<.001	.007	.009	<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X11	Pearson Correlation	.282	.442*	1	.527**	.331	.259	.390*	.249	.342	.111	.294	.268	.290	.355**	.506**
	Sig. (2-tailed)	.116	.011		.002	.084	.152	.027	.169	.368	.544	.103	.138	.108	.046	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X12	Pearson Correlation	.548**	.643**	.527**	1	.742**	.605**	.513**	.598**	.636**	.513**	.773**	.595**	.557**	.533**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	.002		<.001	<.001	.001	<.001	<.001	.003	<.001	<.001	<.001	.002	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X13	Pearson Correlation	.484**	.708**	.331	.742**	1	.514**	.513**	.657**	.480**	.733**	.643**	.637**	.420*	.533**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.005	<.001	.084	<.001		.002	.001	<.001	.105	<.001	<.001	<.001	.017	.002	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X14	Pearson Correlation	.682**	.605**	.259	.628**	.534**	1	.415*	.415*	.759**	.503**	.581**	.510**	.681**	.592**	.752**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.152	<.001	.002		.012	.018	<.001	.003	<.001	.003	<.001	<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X15	Pearson Correlation	.440*	.481**	.390*	.513**	.513**	.419*	1	.707**	.585**	.667**	.629**	.657**	.740**	.777**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.012	.005	.027	.003	.003	.017		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X16	Pearson Correlation	.598**	.410*	.248	.598**	.657**	.415*	.707**	1	.571**	.785**	.619**	.464**	.744**	.521**	.775**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.020	.166	<.001	<.001	.018	<.001		<.001	<.001	<.001	.007	<.001	<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X17	Pearson Correlation	.900**	.590**	.342	.626**	.489**	.759**	.585**	.671**	1	.585**	.798**	.671**	.664**	.692**	.870**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.056	<.001	.005	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X18	Pearson Correlation	.513**	.481**	.111	.513**	.733**	.503**	.667**	.796**	.585**	1	.629**	.657**	.585**	.665**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.003	.005	.544	.003	<.001	.003	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X19	Pearson Correlation	.643**	.605**	.294	.723**	.643**	.581**	.629**	.619**	.796**	.619**	1	.744**	.660**	.743**	.665**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.103	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X20	Pearson Correlation	.433*	.469**	.268	.609**	.637**	.510**	.667**	.464**	.571**	.667**	.744**	1	.499**	.852**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.013	.007	.138	<.001	<.001	.003	<.001	.007	<.001	<.001	<.001		.004	<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X21	Pearson Correlation	.763**	.452**	.290	.557**	.420*	.681**	.740**	.744**	.854**	.585**	.660**	.499**	1	.607**	.811**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.009	.106	<.001	.017	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.004		<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X22	Pearson Correlation	.592**	.581**	.366	.633**	.593**	.582**	.777**	.671**	.692**	.665**	.743**	.850**	.607**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	.046	.002	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total	Pearson Correlation	.774**	.754**	.505**	.817**	.780**	.752**	.780**	.775**	.870**	.765**	.881**	.781**	.811**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.774	0.338	Valid
2	0.754	0.338	Valid
3	0.505	0.338	Valid
4	0.817	0.338	Valid
5	0.780	0.338	Valid
6	0.752	0.338	Valid
7	0.780	0.338	Valid
8	0.775	0.338	Valid
9	0.870	0.338	Valid
10	0.766	0.338	Valid
11	0.861	0.338	Valid
12	0.761	0.338	Valid
13	0.811	0.338	Valid
14	0.826	0.338	Valid

B.3 Uji Validitas Kinerja (Y)

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.578**	.665**	.424*	.569**	.694**	.712**	.557**	.509**	.748**	.796**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.016	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2	Pearson Correlation	.578**	1	.745**	.609**	.675**	.521**	.595**	.590**	.465**	.556**	.785**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	.007	<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y3	Pearson Correlation	.665**	.745**	1	.592**	.664**	.563**	.772**	.583**	.596**	.513**	.829**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y4	Pearson Correlation	.424*	.609**	.592**	1	.733**	.573**	.663**	.495**	.615**	.566**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.016	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.004	<.001	<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y5	Pearson Correlation	.569**	.675**	.664**	.733**	1	.499**	.740**	.716**	.618**	.644**	.843**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		.004	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y6	Pearson Correlation	.694**	.521**	.563**	.573**	.499**	1	.806**	.636**	.734**	.660**	.821**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	<.001	<.001	.004		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y7	Pearson Correlation	.712**	.595**	.772**	.663**	.740**	.806**	1	.647**	.669**	.680**	.895**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y8	Pearson Correlation	.557**	.590**	.563**	.495**	.716**	.636**	.647**	1	.592**	.660**	.794**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.004	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y9	Pearson Correlation	.509**	.465**	.596**	.615**	.618**	.734**	.669**	.592**	1	.580**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.003	.007	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y10	Pearson Correlation	.748**	.556**	.513**	.566**	.644**	.660**	.660**	.660**	.590**	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.003	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total	Pearson Correlation	.796**	.785**	.829**	.768**	.843**	.821**	.895**	.794**	.785**	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.796	0.338	Valid
2	0.785	0.338	Valid
3	0.829	0.338	Valid
4	0.768	0.338	Valid
5	0.843	0.338	Valid
6	0.821	0.338	Valid
7	0.895	0.338	Valid
8	0.794	0.338	Valid
9	0.785	0.338	Valid
10	0.806	0.338	Valid

B.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1 (Insentif)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.898	8

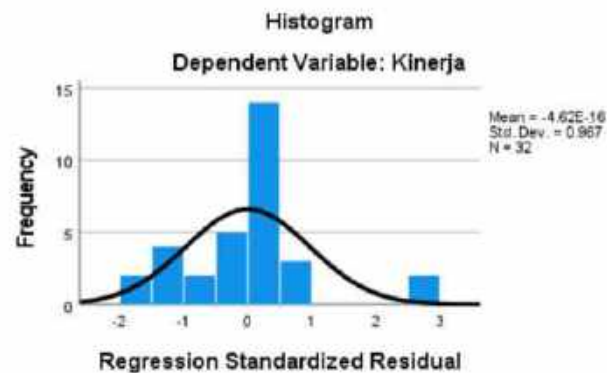
B.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2 (Kepuasan Kerja)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.944	.949	14

B.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

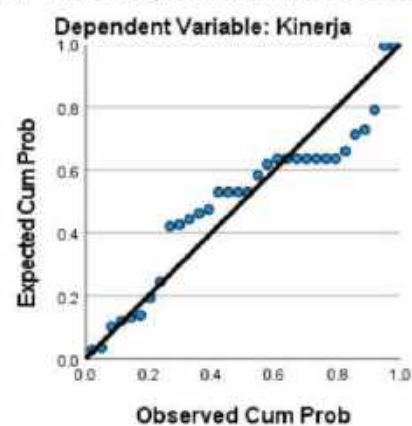
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.942	.943	10

B.7 Uji Normalitas Histogram

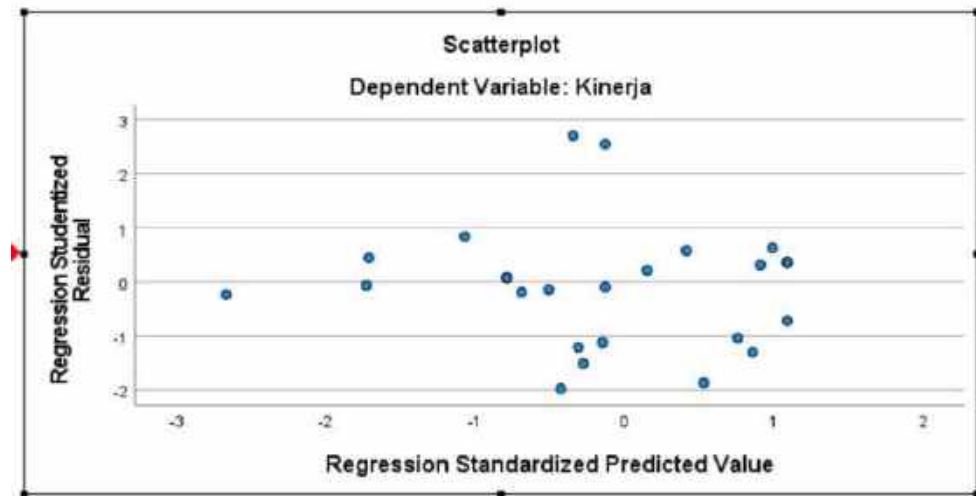


B.8 Uji Normalitas Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



B.9 Uji Heteroskedastisitas



B.10 Uji Linieritas

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	788.720	2	394.360	106.387	.000 ^b
	Residual	107.499	29	3.707		
	Total	896.219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Insentif

B.11 Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.938 ^a	.880	.872	1.925	2.153

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Insentif
b. Dependent Variable: Kinerja

B.12 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Insentif	.899	1.149
	Kepuasan	.799	1.149

a. Dependent Variable: Kinerja

B.13 Data Deskriptif Insentif

Statistics		
Insentif		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		35.06
Std. Error of Mean		.749
Median		35.00
Mode		40
Std. Deviation		4.235
Variance		17.931
Range		16
Minimum		24
Maximum		40
Sum		1122

B.14 Data Deskriptif Kepuasan

Statistics		
Kepuasan		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		61.75
Std. Error of Mean		1.293
Median		61.50
Mode		70
Std. Deviation		7.313
Variance		53.484
Range		28
Minimum		42
Maximum		70
Sum		1976

B.15 Data Deskriptif Kinerja

Statistics		
Kinerja		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		43.84
Std. Error of Mean		.950
Median		44.00
Mode		40 ^a
Std. Deviation		5.377
Variance		28.910
Range		20
Minimum		30
Maximum		50
Sum		1403

B.16 Analisis Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.968	2.954		.666	.511
	Insentif	-.413	.260	-.325	-1.588	.123
	Kepuasan	.913	.151	1.241	6.059	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

B.17 Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

		Insentif	Kepuasan	Kinerja
Insentif	Pearson Correlation	1	.949**	.853**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	32	32	32
Kepuasan	Pearson Correlation	.949**	1	.933**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	32	32	32
Kinerja	Pearson Correlation	.853**	.933**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	32	32	32

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

B.18 Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.880	.872	1.925

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Insentif

B.19 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.968	2.954		.666	.511
	Insentif	-.413	.260	-.325	-1.588	.123
	Kepuasan	.913	.151	1.241	6.059	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN C ADMINISTRASI SKRIPSI

C.1 Daftar Riwayat Hidup



Nama : Nova Berli
 Tempat, Tgl Lahir : Padang, 05 November 1987
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Status : Kawin
 Alamat : Cluster Citra Residence Blok H No 5 Rt 013 Rw 016
 Kelurahan Duren Jaya Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi 174111
 Telepon : 0813-1107-8808
 Email : novaberli1402@gmail.com

-----PENDIDIKAN-----

Formal :

2002 – 2005 : SMA Negeri 1 Lubuk Alung Jl Sungai Abang 25581, Lubuk Alung Kec.
 Lubuk Alung, Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat 25582
 1999 – 2002 : SMPN 1 Batang Anai Jl Padang Sarai Jl Raya Padang – Bukittinggi Kec
 Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat 25581
 1993 – 1999 : SDN 07 Lubuk Alung Jl Aie Tajun Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman

-----KEMAMPUAN-----

✓ Microsoft Office Word, Excel, Power Point
 ✓ Outlook
 ✓ Bahasa Indonesia (aktif) Inggris (pasif)

-----PENGALAMAN KERJA-----

2005 – 2008 : Crystal Tour & Travel Bukittinggi sebagai Staff Admin
 2008 – 2010 : Duta Pesona Tour & Travel Jakarta sebagai Staff Admin
 2010 – 2013 : ATI Business Group Jakarta sebagai Business Analyst

C.2 Lembar Bimbingan Dosen**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI****UNIVERSITAS PERTIWI****KAMPUS****FAKULTAS BISNIS DAN TEKNOLOGI
PERTIWI****JL. IR. H. JUANDA, NO. 133 BEKASI,
TLP. 8802649, FAX. 8808264**

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama	: Nova Berli
Prog./Jurusan	: S1 / Manajemen
NIM	: 21120136
Judul Penelitian	: Pengaruh Pemberian Insentif dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dosen Pembimbing Materi	1. Darka S.E, M.M
Dosen Pembimbing Teknis	2. Allyya Saputra SE.S.Pd. M.M

Mengetahui,



Dr. Sri Mulyani, SE., MM

Wakil Rektorat I

Bekasi, 26 Juni 2025

Universitas - PERTIWI



Fa'uzobih, S.Pd., M.Pd

Dekan

- 1 Kartu Bimbingan Skripsi diterbitkan untuk pelaksanaan bimbingan penelitian secara sistematis dan berkesinambungan. Perkembangan pelaksanaan penelitian mahasiswa dimonitor dan diverifikasi langsung oleh Dosen Pembimbing yang bersangkutan.
- 2 Kartu Bimbingan Skripsi ini diberikan kepada mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi atau pembuatan tugas akhir.
- 3 Kartu Bimbingan Skripsi ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi kepada Dosen Pembimbing yang telah ditunjuk secara resmi oleh Pimpinan Akademik Fakultas Bisnis dan Teknologi Universitas Pertiwi
- 4 Setiap konsultasi atau pembimbingan harus dicatat materi yang dibahas tanggal pembimbingan dan tandatangan asli Dosen Pembimbing yang bersangkutan

C.3 LOA



INNOVATIVE: Journal of Social Science Research
Web: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/index>

LETTER OF ACCEPTANCE (LoA)
No. 19933/INNOVATIVE/VI/2025

The Editor-in-Chief of Innovative Journal

This is to certify that the following article has been accepted for publication:

Title of Article:

Pengaruh Pemberian Insentif dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Finance Bekasi

Authors:

Nova Berli, Darka, Allyya Saputra

Institution:

Universitas Pertiwi

The article has successfully undergone the review process and is scheduled for publication in **Innovative: Journal of Social Science Research**, Volume 5, Issue 3, 2025. The journal is registered with E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246 and indexed by **Sinta 5, Moraref, OneSearch, BASE, and Google Scholar**. The article will be available online on our website (home page) with the url address: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

It is all the given information, and thanks for your attention.

Bangkinang, 23 Juni, 2025

Sincerely,



Putri Hana P., M.Pd

Editor-in-Chief

Innovative: Journal of Social Science Research

C.4 Surat Keterangan Penelitian dari Universitas Pertiwi



Nomor : 014/FBT/DEK/SIP/V/2025 Bekasi, 10 Mei 2025
Lampiran : -
Perihal : *Surat Izin Penelitian*

Kepada Yth.
Bapak Ferinaldi Daulay
PT. Buana Finance
Ruko Mutiara Bekasi Center Jalan Ahmad Yani.14 Blok B-9 No.8,
Marga Jaya, Bekasi Selatan, Bekasi

Dengan hormat,
Sehubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh mahasiswa/i Fakultas Bisnis dan Teknologi Universitas Pertiwi, kami mengajukan permohonan izin untuk melakukan penelitian di perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun data yang akan dikumpulkan merupakan bahan penulisan skripsi mahasiswa/i yang bersangkutan.

Berikut identitas mahasiswa yang dimaksud:

Nama : Nova Berli
NIM : 21120136
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dosen Pembimbing 1 : Darka SE.MM.
Dosen Pembimbing 2 : Allya Saputro S.Pd M.M.

Kami berharap Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa/i tersebut untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan guna mendukung proses penelitian. Kami juga siap untuk menjaga kerahasiaan identitas organisasi (anonim) jika diminta.

Demikian surat izin ini kami ajukan. Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terima kasih.

Hormat kami,
Dekan Fakultas Bisnis & Teknologi

Faizobihi, S.Pd., M.Pd.
NIDN. 0403128806

