

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI DAN INSENTIF  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA  
AGROLIKA REKSA SINGINGI HILIR**

**Oleh :**

**Iswanda**

**Pembimbing : Marnis dan Ahmad Rifqi**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

Email : [iswandananda17@gmail.com](mailto:iswandananda17@gmail.com)

*The Influence Of Organizational Commitment, Motivation And Incentive On The  
Job Satisfaction Employees at PT. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of organizational commitment, motivation, and incentive partially or simultaneously on the job satisfaction employees at PT. surya agrolika reksa singing hilir. The population in this study were all employees totaling 121 employees and 93 employees were sampled by using the formula slovin, using instrumental testing the validity, reliability and classic assumption test. The analytical method used in this study is descriptive analysis and multiple linear regression analysis using SPSS 21 for windows. From the results of the testing that has been done, simultaneous regression test (F-test) showed that the variables of organizational commitment, motivation and incentive simultaneously significant effect on job satisfaction employees. And the results of the partial test (t test) showed that the variables of organizational commitment, motivation and incentive partially significant effect on job satisfaction employees. The result of the calculation of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) is equal to 0,273, which means, organizational commitment, motivation, and incentive affect the job satisfaction employees amounted to 27,3%, while the remaining 72.7% is influenced by other variables that no tested in this study.*

*Keywords : Organizational Commitment, Motivation, Incentive, and Job Satisfaction Employees.*

**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud

tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali

seluruh potensi SDM yang dimilikinya secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi, dan banyak perusahaan yang belum menyadari pentingnya sumber daya manusia ini.

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, baik lokal dan global banyak perusahaan saat ini mencoba untuk mengidentifikasi inovatif kompensasi strategi yang secara langsung terkait untuk meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi tradisional menjadi modern. Kondisi ini harus benar-benar disadari dan dipersiapkan secara proposional. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan disamping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin. Imbalan itu diberikan agar karyawan merasa puas dan berdampak pada kinerja karyawan.

PT. Surya Agrolika Reksa adalah suatu perusahaan swasta yang didirikan oleh Adimulyo Group pada tahun 2008, berlokasi di Desa Petai yang luasnya 2.250 ha dan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan tandan buah segar (TBS) yang kemudian diolah menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) dan produk lainnya. Dalam kegiatan operasionalnya PT. Surya Agrolika Reksa ini selalu mengacu kepada standar produksi. Sehingga

setiap produksi yang dihasilkan harus diseleksi terlebih dahulu.

Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan harus memberikan perlakuan yang adil terhadap karyawannya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat personal, artinya yang paling dapat merasakan hanyalah yang bersangkutan saja dan sifatnya tidak selalu sama antara orang yang satu dengan orang yang lain, maka dari itu kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya (Hadiyatno, 2012).

Menurut Hatmoko (2006) dalam Heriawan & Gunawan (2010 : 43), komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan unuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Karena semakin tinggi komitmen seorang

karyawan terhadap organisasinya maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dialaminya (Heriawan & Gunawan, 2010:45).

Selain komitmen organisasi, dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan, motivasi juga perlu diperhatikan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka sumber daya manusia perlu di beri dorongan yang cukup agar dapat termotivasi perlu diberikan penghargaan berupa pengembangan karir, promosi, dan pemberian bonus yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Karena dengan pemberian motivasi perusahaan berharap karyawan meningkatkan kinerja dan merasa puas dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja melalui orang lain. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kepuasan kerja yang tinggi pula (Setiawan, 2013 : 1246).

Selain komitmen organisasi dan motivasi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pemberian insentif juga perlu diperhatikan. Untuk itu dapat dilihat dari pemberian Insentif material yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan selama 5 (lima) tahun dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1**  
**Pemberian Insentif Kepada**  
**Karyawan Buruh Lapangan PT.**  
**Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir**  
**Tahun 2011-2016**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Insentif (Rp)	
			Total Per Tahun	Perorangan Perbulan
1.	2011	99	94.426.000	957.797
2.	2012	100	119.357.000	1.193.570
3.	2013	101	165.026.000	1.633.921
4.	2014	103	255.329.000	2.478.922
5.	2015	110	69.225.000	629.318
6.	2016	121	134.443.200	1.111.100

Sumber : PT. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir, 2017

Dari tabel 1 dapat kita lihat pemberian insentif pada karyawan yang terendah terjadi pada tahun 2015 dengan total pemberian insentif sebanyak Rp 69.225.000. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja (Masruli, 2015).

Insentif adalah memberikan upah atau gaji berdasarkan perbedaan prestasi kerja sehingga bisa jadi dua orang yang memiliki jabatan sama akan menerima upah yang berbeda, karena prestasinya berbeda, meskipun gaji pokoknya atau dasarnya sama (Hadiwijaya, 2016). Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu di dalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi finansial yaitu insentif. Dalam hal ini tentu sangat besar hubungan dan pengaruhnya dalam pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan sebuah perusahaan, diantaranya adalah sebagai sumber motivasi kerja dalam meningkatkan

tujuan suatu perusahaan (Aimah, 2015).

Dari uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir.

Berdasarkan latar belakang permasalahan maka untuk mempermudah analisis penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut : 1) Apakah pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan insentif secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?. 2) Apakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan ?. 3) Apakah pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan ?. 4) Apakah pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan ?.

Berdasarkan perumusan masalah penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penelitian bertujuan: 1) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan insentif secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. 4) Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan.

## TELAAH PUSTAKA

### Kepuasan Kerja Karyawan

Salah satu sarana penting pada manajemen SDM dalam sebuah perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*)

adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berkaitan dengan pekerjaan mereka (Nuraini, 2013:112).

Menurut Sutrisno (2010:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Widyantoro (2007:65) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi yang menyenangkan atau positif yang terbentuk dari penilaian terhadap pekerjaan tertentu atau pengalaman kerja tertentu atau seluruh karakteristik dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja yang mana seorang pekerja mendapatkan ganjaran, pencapaian, dan kepuasan atau ketidakpuasan.

Menurut Rivai (2010 : 479) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari : 1) Supervisi. 2) Organisasi dan Manajemen. 3) Gaji dan Keuntungan. 4) Rekan Kerja. 5) Kondisi Pekerjaan.

Teori-teori yang membahas tentang kepuasan kerja menurut (Rivai, 2010 : 475) adalah :

- a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)  
Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.
- b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)  
Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja.

c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan *Dissatisfier* atau *hygiene factors*, dan yang lain dinamakan *satisfier* atau *motivators*. *Satisfier* atau *motivators* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi.

Menurut Nuraini (2013 : 115) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

- a. Upah yang cukup  
Upah yang cukup kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.
- b. Perlakuan yang adil  
Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungannya dengan upah, tetapi juga dalam hal-hal lain, untuk dapat menciptakan persepsi yang sama antara atasan dengan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya, maka perlu diadakan komunikasi yang terbuka antara mereka.
- c. Ketenangan bekerja  
Setiap karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaan, tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.
- d. Perasaan diakui  
Pada setiap karyawan terdapat perasaan ingin diakui sebagai

karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.

- e. Penghargaan atas hasil kerja  
Para karyawan menginginkan agar hasil karyanya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan segiat-giatnya.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Robbins (2008:140) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan - tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Sementara Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka untuk keberhasilan dan kebaikan organisasinya.

Menurut Allen dan Meyer dalam Luthans (2006) komitmen organisasi merefleksikan tiga komponen yaitu: a) *Affective commitment*. b) *Continuance commitment*. c) *Normative commitment*.

### **Motivasi**

Menurut Sutrisno (2010) motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia. Sedangkan motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja

dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Siagian (2008:138) definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut : a) Daya Pendorong. b) Kemauan. c) Membentuk Keterampilan. d) Tanggung Jawab. e) Kewajiban.

Menurut Danang (2012 : 198) tujuan motivasi antara lain : a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan. b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan. e) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. f) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

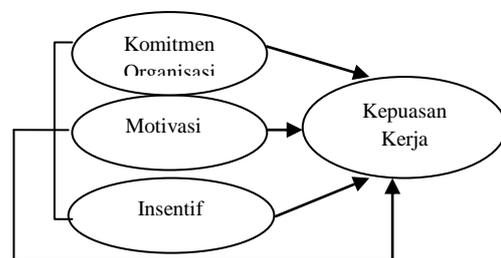
### Insentif

Menurut Rivai (2010 : 384) insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Masruli (2015: 5) Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan

tersebut (Masruli, 2015:5). Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar pemberian insentif antara lain sebagai berikut : a) Kinerja Karyawan. b) Lama kerja. c) Senioritas. d) Kebutuhan. e) Keadilan dan Kelayakan. f) Evaluasi Jabatan.

Untuk lebih jelasnya mengenai pengaruh antar variabel dapat digambarkan dalam kerangka penelitian sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Kerangka Penelitian**



Sumber : (Luthans, 2006), (Masruli, 2015 : 5), (Sutrisno, 2010 : 74).

### Hipotesis

Atas dasar latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H<sub>1</sub>: Komitmen organisasi, motivasi, dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H<sub>2</sub>: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan..
- H<sub>3</sub>: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H<sub>4</sub>: Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi variabel	Indikator
Variable Independen	Komitmen organisasional	1. Keterikatan emosional karyawan
Komitmen Organisasi	merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas	2. Komitmen

(X <sub>1</sub> )	karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka untuk keberhasilan dan kebaikan organisasinya. (Luthans, 2006)	berdasarkan kerugian 3. Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi (Luthans, 2006)
Variable Independen Motivasi (X <sub>2</sub> )	Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia. Sedangkan motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. (Sutrisno, 2010)	1. Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Membentuk Keterampilan 4. Tanggung Jawab 5. Kewajiban (Siagian, 2008:138)
Variable Independen Insentif (X <sub>3</sub> )	Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Masruli, 2015 : 5)	1. Kinerja Karyawan 2. Lama Kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan dan Kelayakan (Sujatmoko, 2007)
Variable Dependen Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Sutrisno, 2010 : 74)	1. Supervisi (pengawasan) 2. Organisasi dan Manajemen 3. Gaji dan Keuntungan 4. Rekan kerja 5. Kondisi pekerjaan (Rivai, 2010 : 479)

Sumber : (Luthans, 2006), (Luthans, 2006), (Sutrisno, 2010), (Siagian, 2008:138), (Masruli, 2015 : 5), (Sujatmoko, 2007), (Sutrisno, 2010 : 74), (Rivai, 2010 : 479), (Rivai, 2009: 125), (Nuraini, 2013 : 150).

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pt. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir yang berjumlah 121 karyawan. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus

Slovin dengan tingkat akurasi 5 % (Sugiyono, 2006:57) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{121}{1 + 121 (0.05)^2} = 92,89$$

Dengan demikian jumlah sampel yang akan digunakan adalah 93 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *proportionate stratified Random Sampling*.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode wawancara (*Interview*) dan metode kuesioner. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer berupa hasil pengisian kuesioner mengenai kepuasan kerja karyawan, pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja. Sedangkan data sekunder dari penelitian ini yaitu data yang diperoleh peneliti melalui dokumen-dokumen, catatan-catatan ataupun tulisan-tulisan, merupakan data yang sudah diolah sehingga dapat digunakan langsung untuk keperluan analisis, yakni data ketidakhadiran, serta data tingkat pemberian insentif karyawan.

## Pengujian Instrument

### 1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011:52-53) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka

hipotesis tidak dapat ditolak atau valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2011:47). Reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

### Uji Asumsi Klasik

Pada model regresi linear berganda, digunakan asumsi bahwa datanya normal, bebas dari, *multikorelasi*, *heterokedastisitas* dan *autokorelasi*.

## 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (ghozali, 2011:160). Uji normalitas dapat dilihat dari *Kurva Histogram* dan *Grafik P-P Plot*.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Multikorelasi dapat dilihat dari nilai VIF (*variance-inflating factor*). Jika  $VIF < 10$ , tingkat kolinearitas dapat ditoleransi (Ghozali, 2011:105).

## 3. Uji Heterokedastisitas

Menurut ghozali (2011:139), heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians tabel tidak sama untuk semua pengamat/observasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas, yaitu dengan melihat *scatterplot*.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas (komitmen organisasi, motivasi dan insentif) dan variabel terikat (kepuasan kerja karyawan). Pengaruh antara keduanya ini akan diformulasikan ke dalam persamaan (Sugiyono, 2007:251).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

$X_1$  = Variabel komitmen organisasi

$X_2$  = Variabel motivasi

$X_3$  = Variabel insentif

$b_1b_2b_3$  = Koefisien regresi

e = Standar eror

Dalam menguji hasil yang didapat dari kuesioner dilakukan pengujian hipotesis yang mencakup :

### 1. Uji simultan (uji F)

Uji inidigunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

### 2. Uji parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah secara parsial, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011:98)

### 3. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil uji validitas diperoleh nilai  $r$  hitung dari masing-masing instrument  $>$  dari nilai  $r$  tabel (0,1716). Nilai  $r$  hitung berkisar antara 0,221 sampai 0,691. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item-item dari keempat variabel dinyatakan valid.

Dan dari uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* berkisar 0,682 sampai 0,777. Karena nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas angka 0,6 maka dapat diartikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable.

### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas Pada dasarnya, adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita (Ghozali, 2011:160) Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametric) adalah data harus berdistribusi normal. Dalam penelitian ini dapat dilihat dari *one-sample kolmogorov smirnov test*, kurva *histogram* dan grafik *Normal p-p plot*.

**Tabel 3**  
Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.55583521
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.077
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.740
Asymp. Sig. (2-tailed)		.644

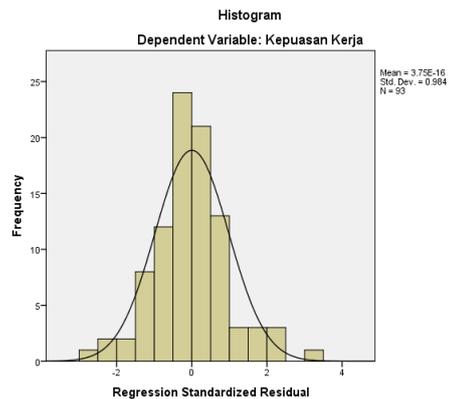
a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat nilai Asymp. Sig lebih besar

dari alpha sebesar 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa data pada penelitian ini telah terdistribusi normal.

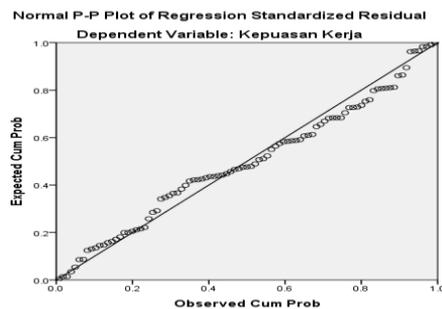
**Gambar 2**  
Kurva Histogram



Sumber : Data Olahan, 2017

diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

**Gambar 3**  
Grafik Normal P-P Plot



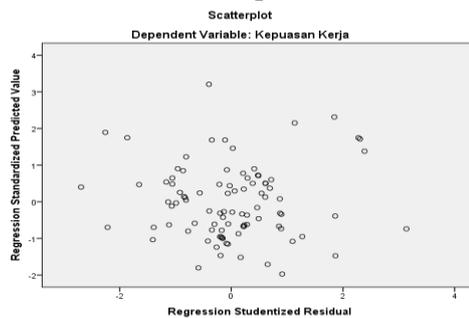
Sumber : Data Olahan, 2017

Pada gambar 3 *Normal PP Plot of Regression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil Uji Heterokedatisitas

Pengujian *heterokedatisitas* ini dapat dilakukan dengan menggunakan *Scatterplot*.

**Gambar 4**  
**Scatterplot**



Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan gambar 4 di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

### Hasil Uji Multikorelasi

Pengujian multikorelasi bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang sempurna antar sesama variabel bebas, karena dalam asumsi klasik hal ini tidak boleh terjadi.

**Tabel 4**  
**Nilai VIF dan Tolerance**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	Komitmen Organisasi	,974 1,027
	Motivasi	,973 1,027
	Insentif	,965 1,036

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data Olahan, 2017

Dari table 4 diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan tolerance > 0,10. Dapat diartikan

bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pengujian regresi linear yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
	(Constant)	.759 .446		1.702	.092
1	Komitmen Organisasi	.168 .081	.190	2.070	.041
	Motivasi	.303 .098	.284	3.098	.003
	Insentif	.333 .087	.351	3.821	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan, 2017

Dari tabel 5 diatas, diperoleh persamaan regres linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,759 + 0,168 X_1 + 0,303 X_2 + 0,333 X_3 + e$$

**Tabel 6**  
**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1						
	Regression	10.686	3	3.562	11.153	.000 <sup>b</sup>
	Residual	28.424	89	.319		
	Total	39.110	92			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Insentif, Komitmen Organisasi, Motivasi

Sumber : Data Olahan, 2017.

#### 1. Uji F (Simultan)

Dari hasil pengolahan tabel 6 diatas diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 11,153 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian diketahui  $F_{hitung}$  (11,153) >  $F_{tabel}$  (2,71) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## 2. Uji t ( Parsial )

Diketahui nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5% dapat diperoleh dengan persamaan  $n - k - 1 = 73 - 3 - 1 = 69$ . Dengan  $\alpha = 5\%$  hasil diperoleh dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,995. Dengan demikian variabel komitmen organisasi, motivasi dan insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel.

**Tabel 7**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 <sup>a</sup>	.273	.249	.56513

a. Predictors: (Constant), Insentif, Komitmen Organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan, 2017

## 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,273. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (komitmen organisasi, motivasi dan insentif) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) adalah sebesar 27,3 %. Sedangkan sisanya 72,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Komitmen organisasi, motivasi dan insentif merupakan faktor penentu suatu karyawan puas atau tidaknya dalam suatu organisasi, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen, motivasi dan

pemberian insentif maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Setelah diteliti ternyata terbukti bahwa komitmen organisasi, motivasi dan insentif secara simultan berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan hasil ini maka hipotesis yang menyatakan variabel komitmen organisasi, motivasi dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya.

### 2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kepuasan kerja karyawan, karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arishanti (2009) dan Heriawan & Raniyawati & Sasongko (2015) yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula.

### 3. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa motivasi berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kepuasan

kerja karyawan. Karyawan akan semakin puas apabila motivasi kerja baik secara internal maupun eksternal. Setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktifitas yang baik bagi perusahaan, apabila setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya juga akan berimbas pada loyalitas terhadap perusahaan, disiplin kerja, dan produktifitasnya hal ini juga tentunya akan sangat berimbas pada kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiono (2014) dan Nafrizal et al (2012) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **4. Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan.**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa insentif berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kepuasan kerja karyawan, setiap karyawan pasti menginginkan imbalan selain upah atau gaji apabila mereka dapat bekerja dengan baik dan melebihi standar perusahaan yang ditetapkan. Besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan mendorong tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksana (2016) dan Nafrizal et al (2012) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel insentif terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel komitmen organisasi, motivasi dan insentif secara simultan berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Variabel motivasi berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Variabel insentif berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi pada PT. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir cukup tinggi ini bisa dilihat dari rata-rata pernyataan responden menjawab baik untuk bertahan di perusahaan karena perusahaan dapat memberikan rasa yakin bahwa apa yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi, karyawan merasa nyaman dan merasa mendapatkan dukungan yang penuh dari organisasi. Hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasi dan dapat membuat karyawan bertahan berada dalam organisasi tersebut. Karyawan yang Kepuasan Kerja dipenuhi

oleh perusahaan akan lebih berkomitmen terhadap perusahaan dengan tetap akan berada pada perusahaan.

2. Insentif memang sudah seharusnya dilaksanakan sesuai dengan standar masing-masing perusahaan. Tujuannya tentu saja agar karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga karyawan dapat berguna untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, insentif harus ditingkatkan lagi dengan cara lebih memperhatikan waktu, jumlah dan kebutuhan karyawan akan insentif tersebut.
3. Untuk motivasi hendaknya perusahaan memenuhi dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karena kalau tidak ditingkatkan, dikhawatirkan motivasi kerja karyawan akan cenderung menurun dan membuat perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian tidak hanya disatu perusahaan saja tetapi membandingkan beberapa perusahaan agar hasilnya lebih maksimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

Aimah, Siti, 2015. Analisa pemberian insentif terhadap Kepuasan kerja karyawan batik *virides collection* tampo cluring banyuwangi. Jurnal hukum islam, ekonomi dan bisnis vol.1. No.1. Januari 2015, issn 2460-0083.

Arishanti, Klara Innata, 2009 Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan, Vol 3 Oktober 2009 Universitas Gunadarma -Depok, 20-21 Oktober 2009 ISSN: 1858-2559.

Danang, Sunyoto. 2012. *Dasar - dasar manajemen pemasaran* . Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.

Ghozali Imam. (2011). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

Hadiwijaya, Hendra, 2016. Pengaruh insentif dan pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja melalui kinerja karyawan Sebagai variable intervening (studi kasus pada pt. Smartfren telcom palembang). Seminar Nasional Teknologi Informasi, Bisnis, dan Desain 2016 STMIK – Politeknik Pal ComTech, 12 Mei 2016.

Hadiyatno, Didik, 2012. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan. Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan.

Heriawan, R. Ardi Agung Et Al, 2010. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komitmen Professional Terhadap

- Kepuasan Kerja Akuntan Public : Role Stress Sebagai Variabel Moderating, *Jurnal Akuntansi dan Investasi* Vol.11, hal : 42-52.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Andi, Yogyakarta.
- Mardiono, Dian, 2014, Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 3 (2014).
- Masruli, 2015. Pengaruh insentif, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di pabrik gula ngadiredjo Kediri. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Nafrizal, Et Al, 2012, Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampak Terhadap Kinerja, *Jurnal Manajemen*, ISSN 2302-0199, pp 52-67.
- Nuraini, T, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Ke-1, Yayasan Aini Syam, Pekanbaru.
- Raniyawati, Atika, Noer Sasongko. 2005, Pengaruh gaji, komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, Seminar Nasional dan The 2nd Call for Syariah Paper, ISSN 2460-0784 : 209-219.
- Rivai, Veithsal, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, PT. Rajagrafindo persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Organizational Behaviour*, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya *Jurnal Ilmu Manajemen* | Volume 1 Nomor 4 Juli 2013.
- Siagian, Sondang P. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kelima belas, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Wicaksana, Gagah Satrya, 2016,  
Pengaruh motivasi kerja,  
insentif dan lingkungan kerja  
terhadap kepuasan kerja  
karyawan, Jurnal Ilmu dan  
Riset Manajemen : Volume 5,  
Nomor 2, Februari 2016,  
ISSN : 2461-0593.

Widyantoro, Agus. 2007.  
Manajemen pemasaran jasa.  
Cetakan kedua. Jakarta.