

# Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT Federal International Finance Cabang Pekanbaru

Muhammad Ridwan<sup>1\*</sup>, Trisna Febrianti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Master, Pekanbaru

---

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut dengan jumlah 82 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, artinya penentuan sampel didasarkan pada tujuan dan pertimbangan peneliti yang berjumlah 37 responden. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel insentif, variabel kepuasan kerja. Analisis data menggunakan metode analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi sederhana, uji t, uji koefisien determinasi R<sup>2</sup> dengan bantuan program SPSS. Pengujian tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa insentif terhadap kepuasan kerja pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru terbukti valid dan reliabel. Berdasarkan hasil penelitian uji normalitas, hasil Penelitian Insentif terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru berdistribusi normal dengan hasil titik-titik menyebar membentuk garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan analisis parsial hasil uji hipotesis menunjukkan nilai thitung (12,995) > ttabel (2,026) dengan sig 0,000 < sig 0,05 artinya variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diketahui nilai R Square sebesar 0,828. Hal ini menunjukkan variabel Insentif secara keseluruhan memiliki pengaruh sebesar 82,8% terhadap Kepuasan Kerja sedangkan sisanya sebesar 17,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya: Stres kerja, Motivasi, dan lain-lain.

---

## ARTIKEL HISTORI

Accepted 30 Oktober 2022

---

## KATA KUNCI

Insentif, Kepuasan Kerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

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

\* CORRESPONDING AUTHOR. Email: ridwan@gmail.com

tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kepuasan kerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk. Namun, yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumberdaya manusia ini pada akhirnya berkaitan dengan kepuasan kerja organisasi.

Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan kepuasan kerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kepuasan kerja atau performa organisasi.

Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dengan demikian manajemen kepuasan kerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kepuasan kerja yang baik dari sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan, yang mana salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kerja kepada karyawan khususnya karyawan yang memiliki prestasi.

Salah satu wujud dari perhatian manajemen perusahaan kepada karyawan dapat berupa pemberian insentif yang layak sehingga dapat memotivasi kerja karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi prestasi kerja mereka. Pemberian insentif yang layak diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan sekaligus merupakan wujud perlindungan kerja bagi karyawan.

Pemberian insentif yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, mereka merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian insentif dapat digunakan sebagai media bagi karyawan untuk berprestasi (Hidayat et al., 2022).

Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin. Insentif dapat menjadi perangsang atau pendorong bagi karyawan, sebab insentif memiliki peran yang sangat vital dalam pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Pemberian insentif yang adil dan tepat oleh pihak manajemen perusahaan mampu memberikan dorongan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2018:117) mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semata-mata tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Suatu insentif yang bersifat *financial* maupun *non financial* merupakan wujud penghargaan atas jasa karyawan pada perusahaan. Disadari bahwa insentif akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja. Sebab apabila karyawan memandang insentif dan lingkungan kerja mereka tidak memadai, maka kepuasan kerja mereka dapat menurun secara drastis. Hal ini berakibat tidak tercapainya misi perusahaan untuk mendapatkan laba yang tinggi. Insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak perusahaan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian insentif juga akan berdampak pada produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan (Sarwoto, 2012).

PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang dalam finance. Hal ini menuntut seluruh karyawan di PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru yang berkualitas, terampil dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru menyadari bahwa karyawan adalah aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru. Berikut ini dapat dilihat jumlah karyawan PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru pada tahun 2017-2021, yaitu:

Tabel 1 Realisasi Insentif Karyawan Tahun 2019 s.d Tahun 2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Yang Menerima Insentif
2017	34	20
2018	32	16
2019	36	19
2020	38	21
2021	40	37

Sumber: PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru

Dari tabel 1 di atas, diketahui dari tahun 2017-2021 setiap tahunnya terjadi peningkatan jumlah karyawan dan jumlah karyawan yang menerima insentif setiap tahunnya juga tidak tetap. Hal ini terjadi karena insentif hanya diberikan apabila karyawan memiliki prestasi kerja dan mencapai target yang telah ditentukan dari perusahaan. Berikut ini dapat dilihat jumlah insentif yang diterima karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru.

Tabel 2 Jumlah Insentif pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru

Tahun	Karyawan Yang Menerima Insentif	Jumlah Insentif (Rp)
2017	20	120.162.500
2018	16	104.658.400
2019	19	116.645.500
2020	21	110.425.000
2021	37	218.321.550

Sumber: PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah insentif yang diberikan setiap tahunnya mengalami peningkatan. Nominal insentif ini diberikan tergantung dari jumlah target yang dicapai karyawan. Insentif ini ada diberikan dalam pembagian 2 jangka waktu yaitu jangka waktu perbulan yang diberikan atas pencapaian target kerja karyawan, sedangkan pemberian insentif dengan jangka waktu pertahun disebutkan sebagai pembagian bagi hasil berdasarkan dari keuntungan perusahaan yang dihitung setiap akhir tahun. Dari pemberian insentif yang diberikan maka pihak perusahaan berharap dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Insentif yang diberikan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru ini diberikan dalam dua bentuk yaitu insentif material yang berupa bonus, pembagian laba dan jaminan sosial. Kemudian pemberian insentif non material yaitu berupa pemberian piagam, kenaikan pangkat serta hiburan. Biasanya pemberian insentif non material lebih sering diberikan dalam bentuk pemberian tanda jasa dan kenaikan pangkat.

Sistem Pembagian insentif pertahun ini, menggunakan sistem pembagian keuntungan dimana pembagian persentase yang dihasilkan tiap tahun kepada karyawan dan sejumlah keuntungan yang di dapat dari penjualan itulah di bagikan perjabatan misalnya saja keuntungan mencapai 50% maka insentif yang diberikan kepada karyawan perbidang sesuai jabatan dibagi secara merata sejumlah karyawan yang bekerja di PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru. Apabila jabatan yang dipegang oleh seorang karyawan itu tinggi maka insentif yang diterima juga besar sehingga mereka termotivasi dengan adanya insentif ini, maka mereka akan lebih semangat lagi dalam mengolah kepuasan kerja mereka dengan melakukan yang terbaik sehingga mereka bisa bekerja dengan lebih baik lagi.

Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak yang relative, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Karena perasaan terkait dengan sikap seseorang. Maka kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah sikap karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi dimana mereka bekerja. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang memilki kepuasan atas pekerjaannya (Rahmat, 2015; Sujatmiko & Putra, 2021). Sebaliknya, ketidakpuasan akan muncul apabila salah satu atau

sebagian dari kebutuhannya tidak terpengaruhi. Lebih lanjut kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk memperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Karena apabila karyawan tidak mendapatkan insentif dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dari pekerjaannya, maka kepuasan kerja mereka akan turun, absensi dan keterlambatan akan meningkat dan semakin sulit untuk bekerja sama dengan mereka atau mengadakan suatu perubahan penting. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari seseorang karyawan akan ikut menemukan kelangsungan operasional perusahaan.

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

Tabel 3 target dan realisasi Kerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru (unit)

Tahun	Target penjualan	Realisasi penjualan	% pencapaian
2017	3.000	2.784	92,8
2018	3.200	2.492	77,9
2019	2.800	1.746	62,3
2020	2.500	1.348	53,9
2021	2.800	2.146	76,6

Sumber: PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru, 2022

Dari data di atas dapat diketahui selama 5 tahun terakhir target realisasi target kerja karyawan bagian marketing pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru terus mengalami penurunan terutama pada tahun 2019 sampai 2020, dimana tahun tersebut terjadi pandemic virus corona yang juga berdampak pada menurunnya perekonomian masyarakat sehingga tidak banyak masyarakat yang banyak membeli sepeda motor.

Kepuasan kerja dapat mendorong para karyawan untuk tetap bertahan bekerja, sekaligus sebagai bentuk tingginya komitmen mereka pada perusahaan. Namun pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru masih di temukan masalah terkait kepuasan kerja antara lain yaitu masih ada karyawan yang mengeluh dengan jam kerja yang tidak sesuai dengan perjanjian awal, insentif yang di berikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan. Sehingga karyawan merasa tidak puas dengan gaji atau pun insentif yang di berikan mereka,

akibat nya karyawan malas untuk melakukan pekerjaan yang di berikan kepadanya dan akan berdampak buruk terhadap perusahaan. Permasalahan lain dalam penelitian ini diketahui yaitu:

1. Masih ada beberapa karyawan yang tidak mencapai target yang diterapkan perusahaan, sehingga untuk memperoleh kesempatan mendapatkan insentif sangat kecil, hal ini berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang menurun.
2. Masih adanya karyawan yang tidak optimal dalam bekerja yang mana dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu sehingga dapat berdampak pada menurunnya hasil kerja karyawan tersebut.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya untuk meningkatkannya, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Insentif**

Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan penilaian kinerja pegawai. Semakin tinggi kinerja pegawai, semakin besar pula insentif yang diberikan oleh perusahaan. Pelaksanaan system insentif dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai terhadap output yang dihasilkan, seperti yang dikemukakan para ahli, diantaranya: Jiwo wangso dan Kartanto (2003: 101) mengemukakan “Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan. Menurut Hariandja (2005: 265) bahwa “Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan Gain Sharing dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.” Berdasarkan uraian diatas dapat dibuat kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan Insentif adalah suatu Penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi, berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi atau diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada perusahaan/ instansi.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno,2011:263). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yanglainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Menurut Hani Handoko, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan

terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen sumber daya manusia harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Sementara menurut Robbins, kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerjanya tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Ketika membicarakan sikap karyawan seringkali yang dimaksud tidak lain adalah kepuasan kerja mereka. Selain itu, yang melekat pada konsep ini adalah pekerjaan yang membutuhkan interaksi dengan rekan kerja, atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja hidup dengan lingkungan kerja yang seringkali tidak bisa dikatakan ideal, dan lain sebagainya selain tentang pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu untuk mengukur apakah karyawan puas atau tidak terhadap pekerjaannya, maka semua elemen itu harus tercakup di dalam penilaiannya.

### 3. Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah bersifat deskriptif kuantitatif. Penelitian ini berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis insentif (X) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh insentif material dan non material terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru.
- b. Data sekunder, yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini.

Dalam pengumpulan data terlebih dahulu penulis melakukan pendekatan terhadap masalah yang akan di bahas dengan menempuh berbagai metode yang di sesuaikan dengan kebutuhan peneliti sendiri. Dalam tahap pengumpulan data penulis melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dalam pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru.
- b. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun disesuaikan dengan indikator penelitian yaitu tentang pengaruh insentif material dan non material terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru.

Menurut Arikunto (2016:173-174) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru yang menerima insentif yaitu yang berjumlah 37 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2016) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh, karena jumlah populasi kurang dari 100. Pengertian Sampel Jenuh Menurut Arikunto (2012:104) adalah, teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Pada penelitian ini yang akan dijadikan sampel adalah karyawan yang menerima insentif sebanyak 37 orang.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

PT. Federal International Finance (FIF) adalah anak dari perusahaan PT> Astra International Tbk dan tergabung didalam The Astra Financial Services. Perusahaan yang lahir pada tahun 1989 ini disebut dengan nama Mitra Pusatak arta finance yang merupakan perusahaan pembiayaan yaitu badan usaha diluar bank dan lembaga keuangan bukan bank khusus didirikan untuk melakukan Lembaga pembiayaan. Federal International Finance ini juga merupakan perusahaan dari pembiayaan konsumen yaitu badan usaha yang melakukan pembiayaan dengan pengadaan barang untuk kebutuhan konsumen dengan system pembayaran angsuran berkala. Selain dari itu FIF juga disebut dengan Lembaga pembiayaan yaitu kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan dana atau barang modal dengan tidak menarik dana secara langsung dari masyarakat.

Perseroan yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh PT. Astra International Tbk sudah mengembangkan uasanya dan membuka cabang dari seluruh Indonesia sampai saat ini FIF sudah memiliki cabang sebanyak 214 cabang. Selain dari itu FIF juga disebut Lembaga yaitu kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan dana atau modal dengan tidak menarik dana secara langsung dari masyarakat.

Dasar dari hukum substantif eksistensi dari pembiayaan konsumen adalah perjanjian diantara para pihak berdasarkan asas kebebasan berkontrak yaitu perjanjian antara pihak perusahaan financial sebagai kreditur dan pihak konsumen sebagai debitur. Sejauh ini yang tidak bertantangan dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku, maka dari perjanjian seperti itu juga sah dan mengikut secara penuh. Hal ini dilandasi dengan ketentuan dalam pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata yang menyatakan bahwa suatu perjanjian ini dibuat secara sah berlaku sebagai undang undang bagi yang membuatnya

Dalam penelitian ini responden yang menjadi sampel penelitian adalah Karyawan PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru berjumlah 37 responden. Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 Jenis Kelamin Responden

NO	Jenis	Jumlah	Persenta
----	-------	--------	----------

	<b>Kelamin</b>	<b>Responden</b>	<b>se (%)</b>
1.	Laki-Laki	22	59%
2.	Perempuan	15	41%
<b>Jumlah</b>		<b>97</b>	<b>37</b>

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari jumlah responden 37 orang identitas jenis kelamin responden laki-laki berjumlah 22 orang dengan persentase 59% sedangkan responden perempuan berjumlah 15 orang dengan persentase 41%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 22 orang dengan persentase 59%.

Karakteristik responden berdasarkan umur, dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5 Umur Responden

<b>NO</b>	<b>Umur</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	17-20 Tahun	10	27%
2.	21-25 Tahun	12	32%
3.	26-30 Tahun	9	24%
4.	> 30 Tahun	6	16%
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel dapat diketahui tingkat usia responden di PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 27% merupakan responden yang berusia 17-20 tahun, kemudian sebanyak 12 orang atau sebesar 32% merupakan responden yang berusia 21-25 tahun, kemudian sebanyak 9 orang atau sebesar 42% merupakan responden berusia 26- 30 tahun dan kemudian sebanyak 6 orang atau sebesar 16% merupakan responden berusia >30 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berusia 21-25 tahun.

Tabel 6 Pendidikan Responden

<b>NO</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	SMA/SMK	19	46%
2.	Diploma 3	6	24%
3.	Strata 1 (S1)	12	29%
<b>Jumlah</b>		<b>97</b>	<b>37</b>

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel dapat diketahui tingkat pendidikan responden di PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru yaitu sebanyak 19 atau sebesar 46% merupakan responden dengan pendidikan SMA/SMK, sebanyak 6 orang atau sebesar 24% merupakan responden dengan pendidikan Diploma III, sebanyak 12 orang atau sebesar 29% merupakan responden dengan pendidikan S1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berpendidikan SMA/SMK.

Tanggapan responden adalah 105 (47,30%) responden berada pada kategori sangat setuju, 132 (59,46%) responden berada pada kategori setuju, 50 (22,52%) responden berada pada kategori cukup setuju, 9 (4,05%) responden berada pada kategori tidak setuju, sedangkan berada pada kategori sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 3,16. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak terhadap variabel Insentif adalah setuju.

Tanggapan responden adalah 105 (47,30%) responden berada pada kategori sangat setuju, 83 (37,39%) responden berada pada kategori setuju, 34 (15,32%) responden berada pada kategori cukup setuju, responden berada pada kategori tidak setuju dan berada pada kategori sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,32. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak terhadap variabel Kepuasan Kerja adalah sangat setuju.

## 5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Insentif terhadap Kepuasan Kerja di PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru dan untuk mengetahui pengaruh terbesar dari variabel independen. Dari rumusan masalah penelitian yang telah diajukan, maka analisis yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Insentif terhadap Kepuasan Kerja di PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru terbukti valid dan reliabel.
2. Berdasarkan hasil penelitian uji normalitas didapatkan hasil penelitian Insentif terhadap Kepuasan Kerja di PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru berdistribusi dengan normal dengan hasil bukti hasil noktah (titik) menyebar dalam garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal.
3. Berdasarkan analisis secara parsial, hasil uji hipotesis menunjukkan nilai thitung (12.995) > ttabel (2,026) dengan sig 0,000 < sig 0,05 yang berarti variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,828. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 82,8% terhadap Kepuasan Kerja sedangkan sisanya sebesar 17,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misal: stress kerja, motivasi, dll.

## Referensi

- As'ad Mohammad, 2014. Psikologi Industri, Lembaga Manajemen Akademi Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Arikunto, S. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anggi Rizki Zaputri, 2013, Pengaruh Insentif Material Dan Non-Material Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya, Malang.
- Edy Sutrisno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII.

- Semarang: Badan Penerbit.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta: BPFH
- Hasibuan, Malayu SP 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Askara
- Hidayat, S., Abdillah, M. R., & Rahmat, A. (2022). Sistem Human Resources Management dan Perilaku Proaktif Individu. *National Conference on Social Science and Religion, Ncssr*, 1998–2003.
- Luthans, Fred. 2014. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi. Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Munandar, 2014. Psikologi Industri dan Organisasi, Jakarta, Uj Chipline JP (1999) Kamus Lengkap Psikologi Jakarta.
- Mery (2017) Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan kerja (Studi Pada Adira Finance Cabang Wono Sari)
- Ni Made Mery Apsari, 2017, Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- Panggabean. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Bogor Rahmawati Navika Sari, 2016, Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PG Kebon Agung Malang). Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Putra, F. R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). Jurnal Administrasi Bisnis.
- Rahmat, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intentions Karyawan (Survey Pada PT. Telesindo Shop Cabang Pekanbaru). *Jurnal Daya Saing*, 1(3), 203–213. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v1i3.28>
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. Perilaku Organisasi. Organizational Behavior ( Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat Rahmawati
- Sujatmiko, R., & Putra, N. A. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA*. 2.
- Zainal, Veithzal Rivai., dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.