



Universitas Nusantara PGRI Kediri

UPT. PERPUSTAKAAN, PUBLIKASI DAN INOVASI

Alamat: Kampus 1, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76 Kota Kediri 64112
Telp. (0354) 771576,(0354) 771503, (0354) 771495, Fax.(0354) 771576
Website: <http://ppi.unpkediri.ac.id/> Email: perpustakaan@unpkediri.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS SIMILARITY

Ketua UPT Perpustakaan, Publikasi dan Inovasi Universitas Nusantara PGRI Kediri menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama Mahasiswa : Okky Yudha Pratama
NPM : 2112010400
Program Studi : S1-Manajemen

Judul Karya Ilmiah:

“Job Satisfaction of MEME Employees : Maslows Perspective”

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal 30% *similarity* sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada setiap subbab naskah Laporan **Tugas Akhir/Skripsi/Tesis** yang disusun.
Demikian Surat Keterangan ini kami berikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Kediri, 07 Juli 2025
Ka UPT PPI,



Dr. Abdul Aziz Hunaifi, M.A



Revisi 2 _2112010400_Okky Yudha Pratama (1).docx

by simidelapan@unpkdr.ac.id 1

Submission date: 07-Jul-2025 05:59AM (UTC+0200)

Submission ID: 2711147533

File name: Revisi_2_2112010400_Okky_Yudha_Pratama_1_.docx (139.55K)

Word count: 12707

Character count: 81625

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia. Persentase kontribusi mereka terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) melebihi 60%, dan mempekerjakan lebih dari 97% tenaga kerja negara (Sidin & Indarti, 2020). Keberadaan UMKM saat ini tidak hanya berperan dalam menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat lokal, tetapi juga memperkuat ketahanan ekonomi nasional (Siregar et al., 2021). Sebagai sektor yang memanfaatkan potensi lokal, UMKM memiliki fungsi penting sebagai sarana untuk mendorong ekspansi ekonomi yang berkelanjutan dan merata (Mariska et al., 2023). Mendukung perkembangan dan kemajuan UKM (usaha kecil dan menengah), pemerintah juga memberikan insentif pajak (Tohari et al., 2024). UMKM juga menjadi sarana bagi banyak orang untuk mengembangkan kewirausahaan dan menciptakan inovasi dalam produk dan layanan.

Meskipun telah memberikan dampak yang signifikan, UMKM di Indonesia terus menghadapi banyak hambatan, terutama dalam aspek pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Sebagian besar UMKM masih memiliki keterbatasan kemampuan teknis dan manajerial, yang menghambat potensi pertumbuhannya. UMKM perlu mengelola faktor internal dan eksternal secara efektif untuk memastikan pertumbuhan dan perkembangan yang optimal (Widjaja et al., 2020). Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk meningkatkan daya saing, karena sumber daya manusia berkualitas tinggi dapat secara langsung mempengaruhi produktivitas dan kelangsungan bisnis (Lestari et al., 2024). Perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang mendorong motivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan kontribusi optimal dengan memastikan mereka memahami pentingnya dedikasi dan peran mereka. Pada akhirnya, ini akan mempromosikan

kesuksesan jangka panjang dan keberlanjutan perusahaan dan organisasi (Ismail et al., 2023). Peningkatan sumber daya manusia berkualitas tinggi melampaui keterampilan teknis, termasuk pengendalian beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan sebagai komponen penting bagi keberlanjutan dan daya saing UMKM.

Kebahagiaan kerja di antara karyawan sangat penting dalam menentukan arah kinerja dan keberhasilan organisasi, khususnya pada UMKM, karena secara langsung mempengaruhi produktivitas dan efisiensi operasional secara keseluruhan (Aprilia et al., 2022). Di sektor jasa, sejauh mana kepuasan atau ketidakpuasan pelanggan, dan sejauh mana harapan pelanggan terpenuhi atau melampaui (Purnomo et al., 2021). Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai tingkat kebahagiaan dan kenyamanan yang dirasakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti tempat kerja, koneksi dengan rekan kerja, penghargaan, dan peluang untuk mengembangkan diri (Bunawan & Turangan, 2021). Dalam konteks UMKM, kepuasan kerja sering dipengaruhi oleh keseimbangan antara kebutuhan keuangan dan non-keuangan karyawan, sehingga manajer perlu merancang berbagai kebijakan, program, dan praktik yang dapat secara optimal memenuhi kedua aspek kebutuhan tersebut (Nurwati, 2021). Berbagai faktor seperti pengakuan, peluang pertumbuhan, dan kompatibilitas kerja dengan keterampilan karyawan memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja. Oleh karena itu, para pemimpin harus menumbuhkan suasana kerja yang mendukung dan menawarkan kompensasi yang adil, serta mendukung pengembangan karir untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. (Muktamar et al., 2024).

Tingkat kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi didefinisikan sebagai bentuk imbalan atau imbalan yang tepat dan adil yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusinya, baik dalam bentuk keuangan maupun non-keuangan, oleh perusahaan atau industri (Aprilia et al., 2023). Fisiologis, keamanan, rasa memiliki, cinta, penghargaan, dan aktualisasi diri adalah lima tingkatan yang membentuk hierarki kebutuhan

Maslow, serta kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (Ratnadinigrum & Takrim, 2023). Dalam konteks dunia kerja, pemenuhan kebutuhan pada level dasar seperti kebutuhan fisiologis dan penghargaan menjadi sangat penting. Kebutuhan ini mencakup gaji yang layak serta insentif yang memadai, yang keduanya menjadi fondasi utama dalam membentuk rasa puas terhadap pekerjaan. Ketika kebutuhan dasar ini terpenuhi, karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan berkelanjutan. Karyawan yang kebutuhan dasarnya terpenuhi, seperti menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, karena selaras dengan kebutuhan fisik, status sosial, dan aktualisasi diri mereka di tempat kerja (Soleha, 2023). Sebaliknya, gaji rendah atau tidak memadai dapat menjadi penghalang untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal, yang berpotensi mengurangi motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka (Napitupulu, 2022).

Kompensasi atau gaji adalah imbalan moneter atau materi yang diberikan kepada karyawan atas kinerja kerja mereka di perusahaan (Ahmed S & Maisara, 2023). Upah juga membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras, meningkatkan produktivitas perusahaan, dan mengatasi tantangan seperti kurangnya komitmen dan keterlibatan yang sering ditemui pada tenaga kerja modern (Yuliana et al., 2020). Dalam produksi bulutangkis UMKM, terdapat perbedaan antara gaji karyawan dengan beban kerja yang harus mereka hadapi, yang berdampak pada ketidakpuasan kerja. Menurut penelitian, karyawan melaporkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang lebih rendah ketika mereka merasa gaji mereka tidak sebanding dengan usaha yang mereka keluarkan (Irawan, 2018). Studi menunjukkan bahwa pendapatan memiliki dampak yang nyata dan menguntungkan pada kepuasan kerja karyawan di Tony's Villas & Resort di Seminyak, Bali (Adiguna et al., 2024). Baik secara individu maupun kolektif, Dampak kompensasi terhadap kepuasan kerja pekerja di Nusantara Medan bersifat positif dan signifikan (Napitupulu, 2022). Baik dipertimbangkan secara

individu atau bersama-sama, gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kebahagiaan kerja pekerja (Dianto et al., 2023). Kebahagiaan karyawan di tempat kerja memengaruhi produktivitas dan komitmen mereka terhadap perusahaan, sehingga sangat penting untuk memberikan gaji yang adil. Kepuasan kerja di usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dapat ditingkatkan secara signifikan dengan memberikan gaji yang kompetitif dengan tarif pasar dan memenuhi kebutuhan karyawan. Kepuasan dalam bekerja tidak hanya dipengaruhi oleh gaji, insentif juga harus dianggap sebagai apresiasi kepada karyawan atas kerja kerasnya.

Insentif sebagai bentuk penghargaan atas prestasi atau kontribusi karyawan, Studi menunjukkan bahwa imbalan dari ekstrinsik seperti bonus dan insentif meningkatkan kepuasan karyawan (Thanan et al., 2021). Dalam teori Maslow, insentif dapat memenuhi kebutuhan penghargaan karyawan, yang merupakan salah satu tingkat kebutuhan dalam hierarki kebutuhan. Insentif juga bisa berupa penghasilan tambahan selain upah atau gaji yang telah diberikan. Insentif diberikan untuk mengakomodasi kebutuhan pekerja dan keluarga mereka (Pamungkas et al., 2022). Memberikan insentif optimal yang dilakukan secara adil dan transparan akan menciptakan karyawan yang termotivasi untuk meningkatkan moral (Sutrisno et al., 2023). Menurut (Rauuf et al., 2022), produktivitas karyawan di PT. Delta Merlin Textile Clothing 1 Sragen tidak terpengaruh oleh insentif. Insentif secara signifikan meningkatkan efektivitas pemasaran Universitas XXX dengan meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. (Yuwono et al., 2024). Insentif berdampak signifikan dan positif pada tingkat kepuasan kerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Sibolga (Meliana et al., 2023). Pada UMKM, insentif yang memadai dapat berfungsi sebagai pendorong yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan dalam organisasi (Meliana et al., 2023). Sebaliknya, ketidakpuasan akibat insentif yang tidak sebanding dengan kontribusi karyawan dapat menurunkan motivasi bahkan menurunkan moral.

UMKM membuat shuttlecock di Sumengko, Nganjuk, Hal ini disebabkan oleh perbedaan kebijakan dan pernyataan perusahaan, atau ekspektasi dan

kenyataan (Salsabila & Imronudin, 2024). Karyawan merasa bahwa insentif yang diberikan tidak mencerminkan kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan, yang menyebabkan penurunan tingkat kepuasan kerja. Motivasi karyawan, kebahagiaan kerja, dan loyalitas dapat mengalami peningkatan yang signifikan ketika kebutuhan akan penghargaan dipenuhi melalui insentif yang lebih adil dan transparan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, menggunakan teori hierarki kebutuhan Maslow, bagaimana program kompensasi dan insentif dapat meningkatkan kebahagiaan kerja karyawan.

Studi ini memberikan perspektif baru dengan berfokus pada analisis komprehensif tentang bagaimana gaji dan insentif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di sektor UMKM, khususnya di industri seperti manufaktur shuttlecock di Sumengko, Nganjuk. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi yang mendalam tentang hubungan antara gaji dan kebahagiaan kerja pada UMKM, sekaligus memperluas penerapan teori hierarki kebutuhan Maslow dalam konteks ini. Tujuan utamanya adalah untuk mengevaluasi bagaimana insentif dan gaji memengaruhi kepuasan karyawan dan untuk mengembangkan rekomendasi kebijakan yang meningkatkan manajemen sumber daya manusia dalam sektor UMKM. Penelitian ini dirancang untuk menguntungkan manajer UMKM dengan membantu mereka menyusun strategi kompensasi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Selain itu, temuan tersebut diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap keberlanjutan dan pertumbuhan UMKM, khususnya di industri produksi shuttlecock di Desa Sumengko, Nganjuk, Indonesia.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pendahuluan diatas, berikut ada beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Menganalisis pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan di UMKM shuttlecock.
2. Menganalisis pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di UMKM shuttlecock.
3. Menganalisis pengaruh gaji dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di UMKM shuttlecock.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Teori Kepuasan kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap, tingkah laku, dan pandangan seorang karyawan tentang menjalankan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah pribadi, sehingga tingkat kepuasan kerja setiap karyawan berbeda dan berpengaruh terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Bhatsary, 2020).

Kepuasan kerja bisa diartikan sebagai sejauh mana seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya. Hal ini biasanya dipengaruhi oleh seberapa besar kompensasi yang dia terima dan seberapa baik dia menjalankan tugasnya (Saputra, 2021).

Pekerja melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi ketika mereka menyukai pekerjaan yang mereka lakukan untuk mencari nafkah. apakah mereka merasa senang, suka, atau bahkan tidak puas. Perasaan ini bisa muncul dari interaksi mereka dengan lingkungan kerja atau dari cara mereka menilai pekerjaan itu sendiri (Aruan & Fakhri, 2015).

Dari komentar para ahli ini, jelas bahwa kepuasan kerja mencakup semua pikiran, tindakan, dan emosi seorang karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya. yang tentunya berbeda-beda pada tiap individu. Rasa puas itu dipengaruhi oleh kesesuaian antara hasil kerja dan imbalan yang diterima, serta perasaan senang atau tidak senang yang muncul akibat lingkungan kerja dan penilaian terhadap tugas yang dijalankan.

2. Faktor – Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja seseorang didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang melaporkan perasaan puas dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan. Berbagai faktor, baik internal maupun eksternal di tempat kerja, mempengaruhi apakah seseorang merasa puas dengan pekerjaannya. Salah satunya adalah jenis dan jumlah pekerjaan yang terlibat dalam pekerjaan

tersebut. Kepuasan karyawan di tempat kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti (Fortuna, 2016).

a. Faktor Psikologis

Merupakan aspek yang berkaitan dengan kondisi mental dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, meliputi:

- 1) Minat terhadap pekerjaan
- 2) Rasa nyaman dan tenang saat bekerja
- 3) Sikap dan pandangan terhadap pekerjaan
- 4) Bakat yang dimiliki
- 5) Keterampilan dan kemampuan kerja

b. Faktor Sosial

Berkaitan dengan hubungan dan interaksi sosial di tempat kerja, antara lain:

- 1) Hubungan antar sesama karyawan
- 2) Interaksi antara karyawan dan atasan
- 3) Hubungan antar karyawan dengan bidang pekerjaan yang berbeda

c. Faktor Fisik

Terkait kondisi lingkungan kerja dan keadaan fisik karyawan, beberapa hal yang termasuk di dalamnya antara lain:

- 1) Jenis pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan.
- 2) Pengaturan jam kerja, termasuk waktu mulai, waktu selesai, serta waktu istirahat.
- 3) Alat kerja atau perlengkapan yang dipakai selama bekerja.
- 4) Keadaan ruang kerja, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan suhu ruangan.
- 5) Faktor kesehatan dan usia dari masing-masing karyawan.

d. Faktor Finansial

Berhubungan dengan penghasilan dan kesejahteraan yang diberikan perusahaan, meliputi:

- 1) Besar dan sistem penggajian
- 2) Tunjangan-tunjangan yang diterima

- 3) Jaminan sosial atau asuransi
- 4) Fasilitas penunjang kerja
- 5) Kesempatan untuk promosi atau kenaikan jabatan

3. Indikator kepuasan kerja

Menurut (Nabawi, 2023) ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti isi pekerjaan itu sendiri, gaji, cara pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja.

a. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan yang dilakukan karyawan mencerminkan bagaimana mereka memandang isi, sifat, dan makna dari tugas-tugas yang dikerjakan. Ini termasuk seberapa menarik atau menantang tugas tersebut, serta sejauh mana pekerjaan itu memberi rasa pencapaian. Faktor ini juga mencakup keberagaman tugas, tingkat kesulitan, tingkat kebebasan dalam bekerja, dan kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan karyawan. Jika karyawan merasa pekerjaannya penting dan bermakna, biasanya akan muncul motivasi yang lebih tinggi, rasa loyalitas yang kuat, dan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja secara keseluruhan.

b. Gaji

Gaji merupakan bentuk imbalan dalam bentuk uang yang diterima karyawan secara berkala, biasanya setiap bulan, sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan dan tanggung jawab yang telah mereka jalankan di tempat kerja. Gaji juga menunjukkan penghargaan atas kerja keras, kontribusi, dan posisi karyawan. Akibatnya, uang dianggap sebagai faktor utama yang memengaruhi kepuasan dan motivasi di tempat kerja.

c. Pengawasan

Pengawasan adalah bagian dari proses manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memastikan semua aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana, standar, dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kegiatan ini mencakup pemantauan pekerjaan, pemeriksaan hasil, serta pemberian arahan atau perbaikan jika terjadi kesalahan. Dalam

praktiknya, pengawasan juga berperan penting dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan tanggung jawab kerja. Jika dilakukan dengan adil dan terbuka, pengawasan dapat menciptakan hubungan kerja yang sehat dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

d. Rekan Kerja

Rekan kerja adalah orang-orang yang bekerja bersama dalam tim atau organisasi dan ditugaskan untuk menyelesaikan proyek-proyek bersama. Kerjasama, komunikasi, dukungan sosial, dan interaksi sehari-hari di lingkungan kerja merupakan bagian dari hubungan antar rekan kerja. Semangat, produktivitas, dan kepuasan pekerja dipengaruhi oleh kualitas hubungan mereka dengan rekan kerja.

B. Teori Gaji

1. Definisi Gaji

Gaji seorang pekerja adalah uang yang diterima dari pemberi kerja pada setiap periode pembayaran, sebagaimana tercantum dalam kontrak kerja mereka (Ratnasari & Mahmud, 2020).

Gaji juga bisa dipahami sebagai kompensasi berupa uang yang diterima karyawan atau staf sebagai bayaran atas posisi mereka sebagai pegawai yang ikut berperan dalam mencapai tujuan perusahaan (Oktavia, 2021).

gaji mencerminkan nilai kerja, kontribusi, serta kinerja karyawan, baik terhadap perusahaan, masyarakat, maupun diri mereka sendiri (Desi et al., 2018).

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa upah adalah bentuk pembayaran yang disepakati sebagai imbalan atas usaha dan nilai yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Nilai pekerjaan seorang karyawan bagi perusahaan tercermin dalam gaji yang diterimanya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaji

Gaji adalah bentuk penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan yang

telah mereka lakukan. Jumlah gaji yang diterima tidak serta-merta ditentukan begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor (Kafabih & Dzulfikar, 2023) :

a. Pendidikan

Pendidikan merupakan bagian penting dalam hidup seseorang karena bisa menambah wawasan, meningkatkan keterampilan, dan membantu membentuk pola pikir yang lebih dewasa. Akibatnya, banyak orang memilih untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi atau universitas agar dapat mewujudkan tujuan mereka dan memiliki lebih banyak pilihan saat mencari pekerjaan. Gaji seseorang cenderung meningkat secara proporsional dengan tingkat pendidikannya.

b. Masa Kerja

Lama waktu seseorang bekerja di suatu perusahaan sering kali memengaruhi besarnya gaji yang diterima. Secara umum, karyawan yang sudah lama bekerja biasanya mendapatkan gaji lebih tinggi dibandingkan mereka yang baru bergabung, meskipun pendidikannya lebih tinggi. Sebagai contoh, karyawan dengan masa kerja tiga tahun cenderung menerima gaji lebih besar dibandingkan rekan yang baru bekerja satu atau dua tahun. Masa kerja ini menunjukkan loyalitas, pengalaman, serta pemahaman yang lebih baik terhadap pekerjaan dan tanggung jawab, sehingga perusahaan memberikan penghargaan berupa kenaikan gaji secara bertahap.

c. Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan atau posisi yang dijalani seseorang di dalam perusahaan juga turut menentukan besarnya gaji yang diterima. Secara umum, posisi yang lebih tinggi dalam struktur organisasi biasanya disertai dengan tingkat gaji yang lebih besar dibandingkan posisi yang lebih rendah. Sebagai contoh, seorang manajer atau staf administrasi cenderung memperoleh penghasilan lebih tinggi daripada karyawan yang bekerja di bagian penjualan lapangan. Hal ini terjadi karena setiap

posisi membawa tingkat tanggung jawab yang berbeda. Semakin strategis dan berat tanggung jawab yang diemban, semakin besar pula kompensasi yang diberikan. Dengan kata lain, jenis pekerjaan tidak hanya menentukan tugas sehari-hari, tetapi juga berpengaruh besar terhadap tingkat penghargaan finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

d. Jarak tempuh perusahaan dengan tempat tinggal karyawan (domisili)

Jarak antara tempat tinggal karyawan dan lokasi perusahaan, atau yang sering disebut domisili, juga dapat memengaruhi besarnya gaji yang ditawarkan. Perbedaan wilayah, terutama dari segi biaya hidup, sering kali menjadi pertimbangan perusahaan dalam menetapkan struktur gaji. Sebagai contoh, perusahaan yang beroperasi di pusat kota atau di daerah dengan biaya hidup tinggi cenderung menawarkan gaji yang lebih besar untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Sebaliknya, jika perusahaan berada di wilayah dengan biaya hidup yang lebih rendah, gaji yang diberikan biasanya juga menyesuaikan dengan standar hidup di daerah tersebut. Oleh karena itu, lokasi geografis menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan kebijakan penggajian di berbagai perusahaan.

3. Indikator Gaji

Gaji merupakan bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai tanda terima kasih. Ada 3 indikator yang dijadikan acuan untuk menentukan gaji berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja (Shyreen A et al., 2022):

a. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan

Kesesuaian gaji dengan pekerjaan adalah kondisi di mana imbalan yang diterima karyawan sebanding dengan beban kerja, tanggung jawab, keterampilan, serta kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Gaji yang sesuai mencerminkan keadilan dan kelayakan, serta berperan penting dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan.

b. Penghargaan dan Keadilan

Penghargaan adalah bentuk apresiasi atau pengakuan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi, pencapaian, dan kinerja mereka. Penghargaan dapat berupa materi (seperti bonus atau insentif) maupun non-materi (seperti pujian atau promosi), dan berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Keadilan adalah prinsip perlakuan yang adil dan merata kepada seluruh karyawan, baik dalam pembagian tugas, pemberian gaji, maupun penghargaan. Keadilan dalam organisasi menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan meningkatkan kepercayaan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

c. Motivasi dan semangat kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Motivasi mencakup keinginan untuk berprestasi, memperoleh penghargaan, serta memenuhi kebutuhan pribadi dan profesional.

Semangat kerja adalah sikap positif dan antusiasme karyawan dalam menjalankan tugasnya. Semangat kerja ditunjukkan melalui kesungguhan, kedisiplinan, dan keaktifan dalam bekerja, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan suasana kerja yang kondusif.

C. Teori Insentif

1. Definisi Insentif

Insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada manajer dan karyawan untuk mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga tujuan perusahaan untuk meningkatkan nilai pemegang saham dapat dicapai (Nani & Vinahapsari, 2020).

Insentif adalah bentuk penghargaan tambahan di luar gaji yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kinerja mereka. Tujuannya adalah untuk mendorong pegawai agar meningkatkan kualitas kerja dan mencapai level performa yang lebih baik. Dengan demikian, seseorang akan berusaha lebih keras jika mereka memiliki motivasi kerja yang kuat (Anggriawan et al., 2019).

Insentif merupakan bentuk tambahan berupa uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi sebagai bentuk apresiasi atas hasil kerja karyawan di perusahaan (Almaududi et al., 2021)

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa insentif adalah bentuk penghargaan yang diberikan di luar gaji kepada karyawan atau manajer sebagai bentuk apresiasi atas kinerja mereka. Pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, mendorong kualitas kinerja yang lebih baik, serta mendukung tercapainya target dan tujuan organisasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Insentif merupakan salah satu cara yang digunakan perusahaan untuk memotivasi karyawan agar lebih bersemangat bekerja demi membantu perusahaan mencapai tujuannya. Insentif tidak selalu berbentuk uang, tapi bisa juga dalam bentuk non-materi, seperti penghargaan atau bentuk pengakuan yang bisa meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan dalam bekerja. Faktor-faktor yang memengaruhi insentif (Devita, 2019) :

1) Kemajuan

Kemajuan berarti adanya kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan posisi atau jenjang karier mereka. Kesempatan ini bisa menjadi dorongan jangka panjang karena memberi rasa memiliki terhadap pekerjaan, membuat karyawan lebih terlibat, dan memberikan harapan akan masa depan yang lebih baik. peluang untuk berkembang dan mendapatkan promosi adalah salah satu motivasi utama yang dapat memperkuat loyalitas serta meningkatkan kinerja karyawan.

2) Pengakuan

Pengakuan adalah cara untuk menghargai hasil kerja atau pencapaian seseorang. Bentuknya bisa berupa pujian, penghargaan resmi, atau bahkan pengakuan dari atasan dan rekan kerja. Pengakuan yang diberikan dengan tepat bisa membuat karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan menjadi sumber motivasi yang kuat dari dalam diri. Rasa dihargai ini sangat penting agar semangat kerja dan motivasi karyawan tetap terjaga.

3) Pekerjaan Itu Sendiri

Makna dari pekerjaan itu sendiri bisa menjadi sumber insentif yang kuat bagi karyawan. Jika pekerjaan memberikan tantangan, kebebasan dalam bekerja, serta kesempatan untuk mengembangkan diri, maka hal itu dapat menumbuhkan motivasi dari dalam diri seseorang. Hackman dan Oldham melalui Job Characteristics Model menjelaskan bahwa ada lima elemen penting dalam pekerjaan yaitu variasi keterampilan, kejelasan peran, pentingnya tugas, otonomi, dan umpan balik yang secara langsung memengaruhi motivasi kerja karena menciptakan pengalaman psikologis yang positif bagi karyawan.

3. Indikator Insentif

Ada 3 indikator yang memengaruhi besarnya insentif untuk karyawan di perusahaan (Hermawan & Fikri, 2020) yaitu :

a. Penghargaan atas Kinerja

Penghargaan terhadap kinerja merupakan bentuk apresiasi dari organisasi kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas pencapaian, kontribusi, atau hasil kerja yang melampaui standar yang telah ditentukan. Bentuk penghargaan ini bisa berupa materi, seperti bonus dan insentif, ataupun non-materi, misalnya promosi jabatan, pemberian sertifikat, atau ucapan terima kasih. Tujuan dari pemberian penghargaan ini adalah untuk memotivasi karyawan, menjaga mereka yang berprestasi tetap bertahan, serta mendorong peningkatan kinerja ke arah yang lebih baik.

b. Motivasi Kerja

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik seseorang adalah faktor yang benar-benar mendorong mereka untuk bertindak di tempat kerja, berperilaku, dan berupaya secara maksimal dalam melaksanakan tugas pekerjaannya guna mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kebutuhan, penghargaan, lingkungan kerja, serta kesempatan untuk berkembang.

c. Hubungan dengan pencapaian

Hubungan dengan pencapaian merujuk pada sejauh mana relasi interpersonal di tempat kerja baik dengan atasan, rekan kerja, maupun tim mendukung tercapainya target atau tujuan pekerjaan. Hubungan kerja yang positif dapat meningkatkan kolaborasi, komunikasi, dan motivasi, sehingga berdampak langsung pada pencapaian individu maupun organisasi.

D. Teori Maslow (Kebutuhan)

1. Definisi Kebutuhan

Kebutuhan adalah hal yang sangat penting bagi manusia untuk mencapai kesejahteraan, dan jika kebutuhan tersebut tidak atau belum dipenuhi, manusia akan merasa kurang sejahtera (Sada, 2017)

Kebutuhan manusia terhadap suatu barang dan jasa dalam upaya untuk mempertahankan kehidupannya, baik secara fisik maupun rohani (Wijaya, 2015).

Menurut Maslow, kebutuhan manusia dalam konteks sebagai karyawan dimulai dari kebutuhan fisik yang paling dasar. Selanjutnya, muncul kebutuhan akan keamanan, diikuti oleh dorongan untuk terhubung dengan orang lain, mendapatkan pengakuan, dan berkembang menjadi potensi terbaik diri sendiri (Gunawan, 2017).

Ketika berbicara tentang kesehatan fisik dan mental seseorang, para ahli sepakat bahwa ada persyaratan yang harus dipenuhi. Singkatnya, pekerja ingin merasa dihargai, aman, dihargai, dan mampu mencapai potensi penuh mereka di tempat kerja.

2. Indikator Kebutuhan

Menurut Maslow dalam (Ekawati, 2023) ada 5 indikator kebutuhan

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan pokok manusia seperti makan, minum, tempat tinggal, pakaian, dan tidur merupakan bagian paling dasar dalam hierarki kebutuhan Maslow. Seseorang harus memenuhi persyaratan ini pada tingkat yang paling mendasar sebelum beralih ke tuntutan yang lebih kompleks.

2. Kebutuhan keselamatan

Kebutuhan akan keselamatan mencakup rasa aman dan terlindungi, baik dalam bentuk fisik, emosional, maupun finansial. Ini termasuk keamanan dalam pekerjaan, perlindungan dari ancaman, serta kestabilan dalam kehidupan.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial mencakup kebutuhan untuk berhubungan, bersosialisasi, dan mendapatkan penerimaan dari orang lain. Hal ini termasuk hubungan seperti persahabatan, keluarga, dan rasa kebersamaan dalam suatu kelompok.

4. Kebutuhan mendapat penghargaan

Rasa ingin dihargai biasanya muncul karena seseorang ingin diakui, dihormati, dan diapresiasi oleh orang lain. Selain itu, kebutuhan ini juga berkaitan dengan keinginan untuk merasa berhasil, memiliki status, dan mendapatkan pengakuan atas kemampuan diri sendiri.

5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Kebutuhan untuk mewujudkan diri berarti ingin mencapai potensi terbaik seseorang. Hal ini meliputi pengembangan individu, kesuksesan

individu, dan lebih banyak kreativitas. Menurut hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan ini merupakan yang paling utama.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Deskripsi Metode Penelitian

kesuksesan individu, dan lebih banyak kreativitas. Menurut hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan ini merupakan yang paling penting. lalu dianalisis secara kuantitatif untuk menguji hipotesis yang sudah dirancang (Sugiyono, 2020, 15–16). Alasan pemilihan pendekatan kuantitatif adalah karena tidak hanya mampu menyajikan data secara deskriptif, tetapi juga memberikan gambaran secara inferensial. Oleh karena itu, hasil penelitian bisa dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan manajerial, khususnya terkait pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan UMKM. Selain itu, pendekatan ini juga mempermudah perbandingan antarresponden secara objektif dan membantu mengurangi pengaruh subjektivitas, sehingga hasil akhirnya menjadi lebih akurat, valid, serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Selain itu, pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini juga mengikuti pendekatan kausalitas. Tujuan utama metode ini adalah untuk menentukan kekuatan hubungan kausal antara dua variabel (Sugiyono, 2020, 69–80). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dampak satu variabel terhadap variabel lain serta menunjukkan bahwa hubungan tersebut memang ada. Variabel penelitian dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu variabel dependen dan variabel independen, yang diberi label sesuai dengan perannya (Fahrani, 2016). terdapat dua jenis variabel: variabel dependen, yang nilainya dipengaruhi oleh faktor lain (Y), dan variabel independen, yang nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain (X) atau berdiri sendiri. Faktor dependen (kepuasan pekerja terhadap pekerjaan mereka) dan variabel independen (kompensasi dan insentif) membentuk metodologi penelitian ini. (Gaji dan Insentif).

Definisi operasional variabel berguna dalam penelitian kuantitatif untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel sebenarnya diukur dalam praktik.

Indikator, metodologi, dan batasan pada variabel yang diteliti merupakan bagian dari deskripsi ini. Peneliti dapat menjaga konsistensi pengumpulan data, mengurangi perbedaan pemahaman responden, dan memastikan semua variabel yang diteliti berada dalam kerangka pengukuran yang seragam dengan membuat definisi operasional yang komprehensif dan ketat (Hasibuan et al., 2022).

Dalam penelitian ini, dua kategori variabel dipertimbangkan: variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Gaji dan insentif merupakan variabel independen dalam penelitian ini, sedangkan kepuasan kerja karyawan adalah variabel dependen. Berikut adalah definisi operasional dari variabel-variabel tersebut:

1. Variabel Dependen

a. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan dimaknai sebagai sejauh mana seseorang merasa puas dengan berbagai aspek dalam pekerjaannya. Rasa puas ini menunjukkan kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian terhadap beberapa hal seperti besaran gaji, suasana kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, peluang pengembangan karier, dan penghargaan atas hasil kerja. Dalam penelitian ini, tingkat kepuasan kerja diukur menggunakan kuesioner sebagai alat ukur, dengan skala Likert 1-5. Responden diminta untuk menyatakan seberapa setuju mereka terhadap beberapa pernyataan yang disediakan. Indikator yang digunakan mengacu pada (Nabawi, 2023), yang mencakup:

a) Pekerjaan itu sendiri

Pekerja terbebani karena harus sangat teliti saat menempel bulu, agar hasilnya bagus dan seimbang. Mereka juga sering merasa tertekan karena dikejar target produksi setiap hari, apalagi kalau masih belum terbiasa. Selain itu, pekerjaan yang sama terus-menerus seperti mengelem dan memotong bulu bisa bikin bosan

b) Gaji

Pekerja merasa upah yang didapat kurang sebanding dengan kerja keras mereka, apalagi kalau targetnya tinggi. Banyak juga yang merasa gajinya belum cocok dengan beratnya tugas yang dijalani, jadi bikin kurang semangat kerja.

c) Pengawasan

Pekerja merasa diawasi secara berlebihan tapi tanpa aturan yang jelas. Mereka juga sering bingung karena tidak ada petunjuk kerja yang pasti. Ini bikin mereka jadi tidak nyaman bekerja.

d) Rekan kerja.

Pekerja terbebani karena kurangnya kerja sama tim, adanya persaingan tidak sehat, dan rekan kerja yang saling menyalahkan, sehingga suasana kerja jadi tidak nyaman dan mengganggu produktivitas.

Semakin tinggi nilai yang diisi oleh responden, semakin besar juga rasa puas mereka terhadap pekerjaan, yang mencerminkan keterlibatan emosional dan sikap positif terhadap pekerjaan mereka (NingTyas et al., 2020).

b. Variabel Iependen

1) Gaji

Gaji dianggap sebagai imbalan tetap yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kerja yang telah mereka lakukan. Lebih dari sekadar jumlah nominal, gaji juga mencerminkan persepsi karyawan terhadap keadilan, kelayakan, dan kepuasan atas pendapatan yang diterima, terutama ketika dibandingkan dengan beban kerja, tanggung jawab, dan standar gaji pada industri serupa. Pengukuran variabel ini dilakukan melalui kuesioner skala Likert 1–5 berdasarkan indikator dari (Shyreen A et al., 2022), yaitu:

a) Kesesuaian gaji dengan pekerjaan

Pekerja merasa gaji yang diterima nggak sepadan dengan beban kerja, apalagi karena butuh ketelitian dan tenaga.

Akibatnya, mereka jadi kurang puas dan motivasi kerjanya menurun.

b) Penghargaan dan keadilan

Pekerja merasa jerih payah mereka kurang dihargai, dan kadang diperlakukan tidak adil, seperti dalam pembagian tugas atau pemberian bonus. Akibatnya, mereka jadi merasa kurang dihargai dan kehilangan semangat untuk bekerja.

c) Motivasi dan semangat kerja.

Pekerja merasa kurang semangat karena nggak ada dukungan dari atasan, suasana kerja yang itu-itu saja, dan hasil kerja mereka jarang diapresiasi. Seiring Waktu mereka jadi gampang bosan dan nggak termotivasi buat kerja lebih baik.

2) Insentif

Insentif merupakan bentuk penghargaan tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan selain dari gaji pokok. Pemberian insentif ini bertujuan untuk mendorong motivasi, meningkatkan kinerja, serta memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Bentuk insentif bisa berupa kompensasi finansial seperti bonus, tunjangan, atau komisi, dan juga bisa dalam bentuk non-finansial seperti pengakuan, apresiasi, atau fasilitas tertentu yang diberikan secara khusus. Variabel insentif dalam penelitian ini diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5, dengan indikator yang diadaptasi dari (Hermawan & Fikri, 2020), meliputi:

a) Penghargaan atas kinerja

Pekerja merasa kecewa karena kerja keras mereka nggak pernah diakui. Nggak ada penghargaan atau perhatian dari atasan bikin mereka ngerasa usahanya sia-sia. Akibatnya, mereka jadi kurang termotivasi dan kehilangan semangat untuk bekerja lebih baik.

b) Motivasi kerja

Pekerja tidak semangat karena nggak ada hal yang bikin termotivasi, misalnya pujian, bonus, atau tantangan baru. Kerjanya monoton terus, ditambah atasan jarang memperhatikan, jadi mereka gampang bosan dan nggak terpacu buat berkembang.

c) Hubungan dengan pencapaian

Pekerja merasa sudah kerja keras, tapi hasilnya nggak pernah dihargai atau bikin mereka maju. Nggak ada pengaruh apa-apa meski udah berusaha maksimal, jadi mereka jadi males, nggak semangat, dan kehilangan rasa bangga sama pekerjaannya.

B. Rincian Proses Pengumpulan Data

Kebahagiaan pekerja di tempat kerja pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) diteliti dalam penelitian ini menggunakan teori hierarki kebutuhan Maslow. Penekanan utama adalah pada pemenuhan kebutuhan manusia, mulai dari tahap paling dasar hingga tahap paling tinggi dalam proses aktualisasi diri. Gaji dan program insentif dapat membantu memenuhi kebutuhan pekerja seiring waktu, yang pada gilirannya berdampak pada kebahagiaan mereka di tempat kerja, menurut hipotesis ini. Oleh karena itu, peneliti mengumpulkan data dengan cara yang konsisten dengan hierarki kebutuhan Maslow.

Dalam penelitian ini, kuesioner dan tinjauan literatur digunakan untuk mengumpulkan data. Alat utama untuk mengumpulkan data langsung dari responden adalah kuesioner. Hierarki kebutuhan yang diusulkan Maslow menjadi dasar penyusunan kuesioner. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dengan menggunakan skala Likert 1–5, kami dapat mengukur setiap indikasi dengan meminta responden untuk menilai tingkat kesepakatan mereka terhadap pernyataan yang berkisar dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju.” Kami berupaya keras untuk memastikan bahwa item-item dalam kuesioner secara akurat mencerminkan berbagai aspek kepuasan kerja, mudah dipahami oleh responden, dan relevan dengan kondisi kerja di konteks UMKM.

Platform Google Forms digunakan untuk mendistribusikan kuesioner secara online. Pemanfaatan media digital ini bertujuan untuk menjangkau responden secara lebih luas, efisien dari segi waktu dan biaya, serta memudahkan dalam proses pengumpulan dan pengolahan data. Google Form (<https://forms.gle/Ln5TRcOkMnJFVdsf6>) memungkinkan peneliti untuk merekap data secara otomatis, sehingga mengurangi risiko kesalahan input dan mempercepat proses analisis. Selain kepraktisan, metode ini juga memberikan fleksibilitas kepada responden untuk mengisi kuesioner kapan saja dan di mana saja.

Untuk mendukung dan memperkuat alat penelitian, peneliti juga melakukan kajian pustaka dengan mempelajari berbagai sumber tulisan seperti buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, serta referensi akademik lain yang relevan. Studi pustaka ini berperan penting dalam membentuk dasar teori, memperdalam pemahaman konsep-konsep yang digunakan, serta menjadi acuan dalam penyusunan indikator dan pernyataan kuesioner. Dengan menggabungkan teknik kuesioner dan studi pustaka, diharapkan data yang diperoleh tidak hanya kaya secara empiris, tetapi juga kuat secara konseptual dan teoritis.

C. Sasaran Penelitian

Penelitian ini menargetkan 62 karyawan yang bekerja di UMKM produksi shuttlecock yang tersebar di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Kabupaten Nganjuk. Pemilihan tempat ini didasari oleh pentingnya peran UMKM, khususnya industri rumahan seperti produksi shuttlecock, dalam menyerap tenaga kerja lokal sekaligus mendukung perekonomian masyarakat desa. Namun demikian, UMKM juga dihadapkan pada berbagai tantangan, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya pemberian gaji dan insentif yang layak bagi karyawan.

Penelitian ini ditujukan untuk karyawan yang terlibat langsung dalam proses produksi, pengemasan, sampai distribusi shuttlecock. Mereka menjadi subjek utama karena yang merasakan dari kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh

pemilik usaha, baik berupa gaji tetap maupun insentif tambahan. Dengan melibatkan karyawan dari berbagai latar belakang, seperti usia, dan pengalaman kerja, penelitian ini diharapkan mampu menggambarkan hubungan antara kebijakan kompensasi dengan tingkat kepuasan kerja secara lebih menyeluruh. Selain itu, Untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pekerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran yang konkret kepada pemilik UMKM dalam bentuk skema gaji yang lebih terfokus.

Sampel penelitian ini meliputi lima usaha kecil dan menengah (UKM) di Desa Sumengko yang memproduksi kok bulu tangkis. Untuk menarik kesimpulan dari suatu penelitian, peneliti menggunakan sekelompok orang yang memiliki karakteristik tertentu yang telah diidentifikasi oleh peneliti sebagai sasaran penelitian (Sugiyono, 2020, 126). Kelima UMKM ini dipilih secara purposif karena memenuhi kriteria sebagai usaha mikro kecil menengah yang bergerak dalam sektor olahraga, khususnya produksi shuttlecock, dan mempekerjakan karyawan dalam jumlah terbatas. Karakteristik tersebut dianggap relevan dan representatif untuk menggambarkan kondisi nyata di lapangan.

Pemilihan lokasi UMKM secara purposif ini juga mempertimbangkan kesamaan karakteristik lingkungan usaha serta kesesuaian dengan fokus penelitian yang ingin menyoroti kondisi kerja dan kepuasan kerja dalam skala usaha kecil di wilayah pedesaan. Dengan demikian, populasi yang ditentukan diharapkan mampu memberikan informasi yang relevan dan mendalam terkait dinamika hubungan antara sistem kompensasi dan tingkat kepuasan kerja.

Berdasarkan jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu 62 orang karyawan dari lima UMKM, Oleh karena itu, metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling lengkap. Ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, pendekatan sampling ini disebut sampling total (Alamsyah & Nugroho, 2022). Penggunaan total sampling dianggap tepat karena memungkinkan peneliti untuk menjangkau semua subjek secara langsung. Dengan cara ini, data yang diperoleh menjadi lebih lengkap dan mewakili. Dengan melibatkan seluruh karyawan dalam proses pengumpulan

data, Diharapkan hasil penelitian ini bisa menggambarkan keadaan yang sebenarnya dan menjadi landasan yang solid untuk memberikan saran yang lebih baik dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan UMKM.

D. Instrumen Penelitian

Sebuah kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini. Untuk mengumpulkan informasi dari responden, kuesioner ini mencakup serangkaian pertanyaan tertulis yang bertujuan untuk menggali pengalaman pribadi dan pengetahuan responden (Arikunto, 2017, 194–195). Pada penelitian ini, angket disebarluaskan secara online melalui Google Form (<https://forms.gle/Ln5TRcQkMnJFVdsf6>), sehingga responden dapat dengan mudah memilih jawaban yang sesuai pada kolom yang telah disediakan.

Pendistribusian kuesioner kepada pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang bergerak di bidang bulu tangkis di Desa Sumengko digunakan sebagai metode pengumpulan data. Isi angket memuat berbagai pernyataan yang berkaitan dengan pendapat responden mengenai sistem gaji dan insentif yang mereka terima. Secara teknis, alat yang digunakan adalah kuesioner, yaitu kumpulan pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab berdasarkan pengalaman atau pandangan mereka sendiri. Kuesioner ini diharapkan bisa memberikan gambaran yang objektif mengenai persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi yang diterapkan di UMKM tersebut. Kisi-kisi dari kuesioner dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3. 1

Kisi-kisi Kuesioner Penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah Kuesioner
Gaji (X_1)	Kesesuaian Gaji dengan Pekerjaan	2
	Penghargaan dan Keadilan	2
	Motivasi dan Semangat Kerja	2
Insentif (X_2)	Penghargaan Atas Kinerja	2
	Motivasi Kerja	2

Variabel	Indikator	Jumlah Kuesioner
Kepuasan Kerja (Y)	Hubungan dengan Pencapaian	2
	Pekerjaan Itu Sendiri	2
	Gaji	2
	Pengawasan	2
	Rekan Kerja	2

Sumber : data diolah 2025

Setelah kuesioner sebagai instrumen penelitian selesai disusun, langkah berikutnya adalah memberikan nilai atau skor pada setiap pernyataan yang diajukan. Skala Likert, yang sering digunakan untuk mengukur tingkat kesepakatan responden terhadap suatu pernyataan, digunakan dalam penelitian ini untuk melaksanakan prosedur evaluasi. Pendapat, pandangan, dan sikap seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial dapat diukur menggunakan skala ini (Sugiyono, 2020, 146–147). Dengan menggunakan skala Likert, peneliti dapat memperoleh data kuantitatif dari jawaban responden yang kemudian akan dianalisis lebih lanjut. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini memiliki lima tingkatan atau kategori penilaian, yaitu:

Tabel 3. 2
Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2018, 93)

Penilaian validitas dan reliabilitas dilakukan setelah data dari instrumen penelitian telah dikumpulkan dan dianalisis. Temuan penelitian harus didukung oleh bukti ilmiah, oleh karena itu tes ini dilakukan untuk memastikan bahwa

alat ukur dapat secara andal dan akurat mengukur variabel yang menjadi objek penelitian.

a. Uji Validitas

b. Untuk mengetahui seberapa baik suatu alat ukur mengukur variabel targetnya, para peneliti melakukan uji validitas (Amanda et al., 2019). Uji validitas dilakukan dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS. Prosedurnya meliputi perhitungan skor keseluruhan kuesioner dengan membandingkan hasil dari setiap pertanyaan individu.

Skor agregat adalah hasil dari semua pertanyaan dalam survei. Jika nilai korelasi suatu item lebih tinggi dari angka kritis tertentu, item tersebut dianggap valid. Item dianggap valid jika nilai r yang dihitung melebihi nilai r dalam tabel. Namun, item dianggap tidak valid jika nilai r yang dihitung lebih rendah dari nilai r dalam tabel.

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas

variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaji X1	X1.1.1	0,740	0,2500	Valid
	X1.1.2	0,781	0,2500	Valid
	X1.2.1	0,802	0,2500	Valid
	X1.2.2	0,805	0,2500	Valid
	X1.3.1	0,831	0,2500	Valid
	X1.3.2	0,710	0,2500	Valid
Isentif X2	X2.1.1	0,751	0,2500	Valid
	X2.1.2	0,795	0,2500	Valid
	X2.2.1	0,800	0,2500	Valid
	X2.2.2	0,675	0,2500	Valid
	X2.3.1	0,804	0,2500	Valid
	X2.3.2	0,868	0,2500	Valid

variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepuasan	Y.1.1	0,678	0,2500	Valid
Kerja	Y.1.2	0,750	0,2500	Valid
Karyawan	Y.2.1	0,705	0,2500	Valid
Y	Y.2.2	0,744	0,2500	Valid
	Y.3.1	0,767	0,2500	Valid
	Y.3.2	0,804	0,2500	Valid
	Y.4.1	0,789	0,2500	Valid
	Y.4.2	0,755	0,2500	Valid

Sumber: Pemrosesan data IBM SPSS 26 2024

Pada Tabel 3.2, diketahui bahwa hasil uji validitas yang dilakukan terhadap kuesioner penelitian, diketahui bahwa seluruh pernyataan yang terdiri dari 20 butir soal yang mewakili 3 variabel penelitian telah memenuhi syarat validitas. Pengujian ini melibatkan 62 responden yang memberikan jawaban atas setiap pernyataan dalam kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai korelasi untuk setiap item (r hitung) lebih tinggi daripada nilai r tabel pada tingkat signifikansi tertentu. Ini berarti setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki hubungan signifikan dengan total skor dari variabel yang dimaksud. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam kuesioner ini valid.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan kekonsistenan alat ukur, artinya alat ukur (instrumen) digunakan berulang-ulang dapat diandalkan atau uji reliabilitas adalah internal consistency atau kekonsistenan dari persepsi responden pada masing-masing item dalam satu variabel. Pengujian dilakukan dengan melihat Alpha Cronbach (Tohari & Bhirawa, 2023). Alpha Cronbach diterapkan dalam perangkat lunak SPSS Versi 25, koefisien Alpha Cronbach dapat dikatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60. Kriteria yang digunakan adalah:

Tabel 3. 4

2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart	Keterangan
Gaji (X1)	0,868	0,60	Reliabel
Insentif (X2)	0,832	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,887	0,60	Reliabel

Sumber: Pemrosesan data IBM SPSS 26 2024

Tabel 3.3 menunjukkan hasil uji reliabilitas; sebagai gambaran, uji ini menggunakan Cronbach's Alpha, yang ditampilkan pada kolom uji. Berdasarkan gambar tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang dianalisis memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, sehingga data tersebut layak untuk diteliti lebih lanjut. Dari tabel tersebut juga terlihat bahwa semua nilai reliabilitas melebihi batas minimum 0,60, yang biasanya digunakan sebagai standar untuk menilai konsistensi internal dari alat ukur yang digunakan. Secara detail, variabel Gaji mendapatkan skor sebesar 0,868, variabel Insentif memperoleh nilai 0,872, dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan mencatat skor tertinggi yaitu 0,887. Semua alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah terbukti cukup andal untuk secara konsisten mengukur setiap variabel, sesuai dengan temuan yang diperoleh.

E. Prosedur Analisis Data

Pengujian asumsi klasik dilakukan setelah deklarasi validitas dan reliabilitas semua item instrumen penelitian. Untuk memverifikasi bahwa data yang digunakan dalam studi ini sesuai untuk pemodelan regresi linier dan bahwa data memenuhi asumsi statistik, pengujian ini sangat penting, seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pemenuhan asumsi klasik ini menjadi syarat penting agar hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan secara tepat dan memiliki validitas internal yang kuat. Berikut penjelasannya :

1. Uji Asumsi Klasik

Bagian penting dari analisis regresi linier multivariat menggunakan Metode Regresi Linier Biasa (OLS) adalah pengujian asumsi klasik. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan model regresi adil dan sesuai, dan menghasilkan data yang konsisten (Sholihah et al., 2023). Sebelum melangkah ke proses analisis regresi dan pengujian hipotesis, penting untuk lebih dulu mengecek apakah model yang digunakan sudah memenuhi berbagai syarat statistik. Hal ini bertujuan agar model yang dihasilkan valid dan bebas dari kesalahan asumsi, sehingga hasil analisisnya bisa dipercaya dan berkualitas. Berikut ini adalah beberapa uji asumsi klasik yang wajib dipenuhi dalam model regresi:

1) Uji Normalitas

Salah satu cara untuk memeriksa apakah data Anda mengikuti distribusi normal adalah dengan menggunakan uji normalitas, yang merupakan alat statistik. Data dikatakan memiliki distribusi normal jika sebagian besar nilainya terkonsentrasi di sekitar nilai tengah, dan nilai rata-rata, median, serta modusnya berada dalam rentang yang seimbang dan wajar (Ahadi & Zain, 2023).

Saat menganalisis data untuk memeriksa normalitas, uji Kolmogorov-Smirnov sering digunakan. Pendekatan ini membandingkan distribusi data dengan distribusi normal konvensional. Data yang diyakini mengikuti pola distribusi normal setelah diubah menjadi Z-Scores dikenal sebagai distribusi normal standar. Dengan kata lain, uji Kolmogorov-Smirnov menganalisis distribusi probabilitas dua set data untuk melihat apakah salah satu set menyimpang secara signifikan dari yang lain. Data dianggap tidak berbeda secara statistik jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dan perbedaan yang signifikan ditunjukkan jika nilainya kurang dari 0,05 (Andini & Dheasey, 2020).

2) Uji Multikolinieritas

Menentukan apakah variabel independen dalam model regresi saling berkorelasi merupakan tujuan dari uji multikolinearitas (Ghozali, 2013, 105–110). Pengaturan ideal untuk model regresi adalah tidak adanya korelasi atau hubungan antara variabel independen.

Nilai Toleransi dan Faktor Inflasi Varians (VIF) dapat digunakan untuk mengidentifikasi multikolinearitas. Multikolinearitas kemungkinan besar terdapat dalam model jika nilai VIF terlalu tinggi dan nilai Toleransi sangat kecil (Priyatno, 2013, 59–60). Jika VIF kurang dari 10 dan Toleransi lebih besar dari 0,1, maka model bebas dari multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Jika terdapat perbedaan dalam varians residual (selisih antara nilai aktual dan nilai prediksi) antara dua atau lebih pengamatan dalam model regresi, uji heteroskedastisitas dapat dilakukan untuk mengidentifikasinya. (Ghozali, 2013, 105). Heteroskedastisitas terjadi ketika varian residual tidak seragam di seluruh pengamatan, yang artinya melanggar asumsi dasar regresi linier klasik.

Homoskedastisitas, di mana varians residu tetap konstan, merupakan indikasi model regresi berkualitas tinggi. Uji Glejser digunakan untuk memeriksa heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Uji ini melibatkan regresi variabel independen terhadap nilai absolut residu, yang merupakan selisih antara nilai aktual dan nilai prediksi (MARDIATMOKO, 2020). Ketidakhadiran heteroskedastisitas dalam model regresi dapat disimpulkan dari hasil uji yang menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 antara variabel independen dan nilai absolut residual. Kami menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 untuk semua uji yang dilakukan.

3. Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Jika Anda ingin mengetahui nilai variabel dependen tergantung pada perubahan variabel independen, seperti peningkatan atau penurunan, Anda dapat menggunakan regresi linier berganda (Priyatno, 2013, 40–47).

Pendekatan ini juga digunakan untuk mengetahui apakah faktor independen berdampak signifikan terhadap variabel dependen. Model ini menggunakan rumus umum untuk regresi linier berganda:

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

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

a = Nilai konstanta

X₁ = Gaji

X₂ = Insentif

b₁ = Koefisien regresi untuk variabel Gaji

b₂ = Koefisien regresi untuk variabel Insentif

4. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar variabel independen membantu menjelaskan perubahan pada variabel dependen, peneliti menggunakan koefisien determinasi (R²) (Priyatno, 2013, 56 dan 73). Derajat di mana variabel independen (X) dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Y) sebanding dengan nilai Adjusted R Square; nilai yang lebih besar menunjukkan hubungan yang lebih kuat. Ketika nilai Adjusted R Square rendah, hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor independen memiliki pengaruh yang kecil terhadap variabel dependen.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

b. Untuk mengetahui apakah X secara signifikan mempengaruhi Y ketika dianalisis secara independen, para peneliti menggunakan uji t.

Nilai signifikansi digunakan untuk mengevaluasi hal ini. Untuk menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif, nilai signifikansi harus kurang dari atau sama dengan 0,05. Jadi, kita dapat mengatakan bahwa X secara signifikan mempengaruhi Y. Di sisi lain, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis alternatif ditolak dan H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa X tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y. (Asnawi, 2011).

b. Uji Simultan (Uji F)

Jika semua variabel independen dipertimbangkan bersama-sama, uji F akan menunjukkan apakah mereka memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Asnawi, 2011).

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

Keterangan:

F= distribusi probabilitas fischer

R= Koefisien determinasi (korelasi berganda)

K= Jumlah variabel independen

N= Jumlah sampel

Untuk menentukan apakah upah (X_1) dan insentif (X_k) secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja (Y), penelitian ini menggunakan uji F. Ketidakadaan interaksi yang signifikan secara statistik antara kedua variabel merupakan premis dari hipotesis nol (H_0). Di sisi lain, jika H_0 tidak benar, maka kedua faktor tersebut secara signifikan mempengaruhi seberapa puas seorang karyawan dengan pekerjaannya. Hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa faktor upah dan insentif secara terpisah tidak secara signifikan mempengaruhi kebahagiaan pekerja di tempat kerja. Kami menggunakan uji F dengan ambang signifikansi 0,05 untuk mengevaluasi hipotesis ini. Jika hasil uji menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa tidak

ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan insentif terhadap kepuasan kerja, yang berarti hipotesis nol (H_0) diterima. Hal yang sebaliknya juga berlaku: jika nilai p kurang dari 0,05, kami menerima hipotesis alternatif dan menolak hipotesis nol, menunjukkan bahwa gaji dan bonus sebenarnya mempengaruhi kebahagiaan pekerja di tempat kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lima UMKM yang bergerak di bidang produksi shuttlecock di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Kabupaten Nganjuk. Adapun kelima UMKM tersebut adalah Aero, Promax, Sadex, Yamada, dan Cenline. Kelima produsen ini merupakan bagian dari industri rumahan yang telah berkembang dan menjadi sumber penghidupan utama bagi sebagian masyarakat desa.

Proses produksi shuttlecock pada UMKM ini masih mengandalkan keterampilan manual, mulai dari pemilihan bulu, pemotongan, pengeleman, penempelan, hingga pengepakan. Setiap UMKM memiliki jumlah tenaga kerja yang bervariasi, namun seluruhnya mempekerjakan warga lokal sebagai pekerja harian atau borongan. Sistem kerja biasanya berbasis target, sehingga ketelitian dan ketepatan waktu menjadi aspek penting dalam proses kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan teori kebutuhan Maslow untuk mengkaji tingkat kepuasan kerja karyawan. Melalui pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk melihat sejauh mana lima UMKM tersebut mampu memenuhi kebutuhan dasar hingga psikologis para pekerja.

Di bawah ini, Anda akan menemukan informasi demografis (jenis kelamin dan usia) peserta studi, yang akan membantu mendukung analisis ini.

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

Personel dibagi menjadi dua kategori, laki-laki dan perempuan, berdasarkan jenis kelamin. Menurut survei yang telah dikirimi, jumlah karyawan perempuan lebih banyak daripada karyawan laki-laki. Data menunjukkan bahwa dari total 74,2% karyawan perempuan dan 25,8% karyawan laki-laki, terdapat 46 karyawan perempuan dan 16 karyawan

laki-laki. Anda dapat melihat rincian lengkap jumlah karyawan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Wanita	46	74,2%
Pria	16	25,8%
Total	62	100%

Sumber : Data diolah 2025

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Survei menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja berada dalam rentang usia produktif. Dalam sampel ini, terdapat 15 individu (atau 24,2% dari total) dalam rentang usia 18–25 tahun, 17 dalam rentang usia 26–30 tahun, 23 dalam rentang usia 31–40 tahun, dan 7 dalam rentang usia di atas 41 tahun (atau 11,3% dari total). Berikut ini adalah ringkasan tabel dari informasi tersebut:

Tabel 4. 2

Kategori Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase
18-25 tahun	15	24,2%
26-30 tahun	17	27,4%
31-40 tahun	23	37,1%
>41 Tahun	7	11,3%
Total	62	100%

Sumber : data diolah 2025

Menurut Tabel 4.2, rentang usia 31–40 memiliki jumlah responden terbanyak, dengan 23 orang termasuk dalam kategori tersebut. Hal ini mencerminkan bahwa pada usia tersebut, seseorang umumnya sudah

memiliki cukup pengalaman kerja, kestabilan emosional, dan tanggung jawab yang lebih matang, sehingga banyak perusahaan atau UMKM mengandalkan tenaga kerja di rentang usia ini untuk mendukung operasional dan produktivitas usaha.

2. Deskripsi Data Variabel

a. Deskripsi Variabel Bebas

Istilah “variabel independen” merujuk pada variabel yang tidak sendiri-sendiri merupakan variabel dependen, melainkan dianggap mempengaruhi variabel dependen. Gaji (X1) dan bonus uang (X2) adalah dua variabel independen yang berperan dalam penelitian ini. Berikut adalah penjelasan untuk masing-masing variabel bebas:

1) Gaji

Data untuk penelitian ini diperoleh dari survei online yang dibuat menggunakan Google Forms dan dikirimkan kepada semua pekerja di lima pabrik shuttlecock usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Desa Sumengko, Nganjuk. Jumlah total responden yang berhasil mengisi kuesioner sebanyak 62 orang. Tanggapan responden terkait variabel gaji disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Frekuensi Variabel Gaji (X1)

Item Pernyataan	1		2		3		4		5		Mean
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
X1.1	0	0,00%	0	0,00%	15	24,19%	38	61,29%	9	14,52%	3,90
X1.2	0	0,00%	0	0,00%	11	17,74%	43	69,35%	8	12,90%	3,95
X1.3	0	0,00%	0	0,00%	13	20,97%	42	67,74%	7	11,29%	3,90
X1.4	0	0,00%	0	0,00%	21	33,87%	32	51,61%	9	14,52%	3,81
X1.5	0	0,00%	0	0,00%	21	33,87%	35	56,45%	6	9,68%	3,76
X1.6	0	0,00%	0	0,00%	21	33,87%	35	56,45%	6	9,68%	3,76

Sumber: Data diolah 2025

Berikut ini adalah interpretasi tanggapan responden mengenai variabel upah (X1) berdasarkan data pada Tabel 4.3:

Upah yang diterima responden sesuai dengan kewajiban kerja mereka, menurut pernyataan pertama (X1.1). Tidak ada responden yang memilih "sangat tidak setuju" atau "tidak setuju" (0,00%).

Lima belas orang, atau 24,19 persen dari total responden, tidak memiliki pendapat. Di antara responden yang mengikuti survei, 61,29 persen (atau 38 orang) setuju, dan 14,52 persen (atau 9 orang) sangat setuju.

Gaji merupakan cerminan dari usaha dan jasa karyawan kepada organisasi, sebagaimana disebutkan dalam kalimat kedua (X1.2). Tepat 0% responden yang mengikuti survei sangat tidak setuju atau tidak setuju. Mayoritas responden (69,35%) menyatakan setuju, dengan hanya 11,74% (atau 11 orang) memilih tanggapan netral. Selain itu, 8 responden (12,90%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Pada pernyataan ketiga (X1.3), menyatakan bahwa gaji yang diterima sudah mencerminkan penghargaan atas kerja yang dilakukan. Tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju ataupun tidak setuju (0,00%). Sebanyak 20,97% (13 orang) memberikan jawaban netral, sedangkan mayoritas responden yaitu 67,74% (42 orang) menyatakan setuju, dan 11,29% responden (7 orang) menjawab sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Pada pernyataan keempat (X1.4) berkaitan dengan persepsi keadilan dalam pemberian gaji di antara karyawan yang memiliki posisi setara. Dalam hal ini, semua responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju maupun tidak setuju (0,00%). Sebanyak 33,87% responden (21 orang) menjawab netral, dan mayoritas responden, yaitu 51,61% (32 orang), menyatakan setuju. Sementara 14,52% responden (9 orang) memberikan tanggapan sangat setuju.

Pada pernyataan kelima (X1.5) menyebutkan bahwa gaji yang diberikan sangat mendorong semangat saya untuk bekerja lebih baik. Tidak ada satu pun responden yang menjawab sangat tidak setuju atau tidak setuju (0,00%). Sebanyak 33,87% responden (21 orang) memilih netral. Mayoritas responden, yakni 56,45% (35 orang), memberikan jawaban setuju, sementara 9,68% responden (6 orang) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan ini.

Pada pernyataan keenam (X1.6) berbunyi bahwa pemberian gaji membuat responden lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas secara maksimal. Hasilnya, seperti pada pernyataan sebelumnya, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju maupun tidak setuju (0,00%). Sebanyak 33,87% responden (21 orang) memberikan jawaban netral, lalu mayoritas responden, yaitu 56,45% (35 orang), menyatakan setuju, dan sisanya 9,68% responden (6 orang) menjawab sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

2) Insentif

Tabel 4.4
Frekuensi Variabel Insentif (X2)

Item Pernyataan	1		2		3		4		5		Rata- rata
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
X2.1	0	0,00%	0	0,00%	19	30,65%	36	58,06%	7	11,29%	3,81
X2.2	0	0,00%	0	0,00%	20	32,26%	32	51,61%	10	16,13%	3,84
X2.3	0	0,00%	0	0,00%	10	16,13%	41	66,13%	11	17,74%	4,02
X2.4	0	0,00%	0	0,00%	16	25,81%	36	58,06%	10	16,13%	3,90
X2.5	0	0,00%	0	0,00%	13	20,97%	39	62,90%	10	16,13%	3,95
X2.6	0	0,00%	0	0,00%	21	33,87%	34	54,84%	7	11,29%	3,77

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan table 4.4 di atas maka dapat interpretasi jawaban responden terkait dengan variabel insentif (X2) sebagai berikut:

Pernyataan pertama (X2.1) menyatakan bahwa insentif yang saya terima merupakan kompensasi yang adil untuk pekerjaan yang saya lakukan. Tidak ada responden yang memilih "sangat tidak setuju" atau "tidak setuju" (0,00%). Kurang dari sepertiga responden (19 orang) merasa ragu, sementara lebih dari setengah (58,06%; 36 orang) setuju dan hampir seperlima (11,29%; 7 orang) sangat setuju.

Insentif tersebut merupakan refleksi dari rasa terima kasih perusahaan atas kerja saya, seperti yang disebutkan dalam pernyataan kedua (X2.2). Sangat sedikit orang (0,00%) yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Dua puluh responden (32,26% dari total) tidak memiliki pendapat. Dengan 51,61% (32 orang) setuju dan 16,13% (10 orang) sangat setuju, hasilnya sangat ketat.

Pernyataan ketiga (X2.3) menyatakan bahwa saya lebih termotivasi untuk bekerja karena insentif yang ditawarkan oleh organisasi. Tidak ada yang memilih "sangat tidak setuju" atau "tidak setuju" sebagai opsi jawaban mereka (0,00%). Sebanyak 16,13% responden (10 orang) menjawab netral, sedangkan 66,13% (41 orang) menyatakan setuju, dan 17,74% responden (11 orang) menjawab sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Pada pernyataan keempat (X2.4), menyatakan bahwa saya merasa insentif yang saya terima mampu meningkatkan semangat kerja. Sebanyak 25,81% responden (16 orang) memberikan jawaban netral, lalu mayoritas, yaitu 58,06% (36 orang), menyatakan setuju, dan sisanya, 16,13% (10 orang), menjawab sangat setuju. Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju atau tidak setuju (0,00%).

Pada pernyataan kelima (X2.5), bahwa Pemberian insentif membuat saya lebih fokus untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Jawaban responden yaitu Sebanyak 20,97% responden (13 orang) memberikan tanggapan netral. Sebagian besar responden, yakni 62,90% (39 orang), menyatakan setuju terhadap pernyataan ini. Pada saat yang sama, sepuluh responden (16,13 persen) memberikan persetujuan yang antusias. Persis

nol persen dari responden yang mengikuti survei menyatakan ketidaksetujuan yang ekstrem atau ketidaksetujuan.

Pernyataan keenam (X2.6): "Gaji saya sebanding dengan kinerja saya di tempat kerja" mendapatkan respons netral dari 33,87% responden (21 orang). Dari total 34 responden, 54,84% setuju, dengan 11,29% sangat setuju. Lagi-lagi, tidak ada satu pun responden yang menentang atau tidak setuju dengan pernyataan tersebut (0,00%).

d. Deskripsi Variabel Terikat

Perubahan pada variabel independen akan berdampak pada variabel dependen. Faktor-faktor ini menunjukkan hasil atau dampak terapi pada variabel independen, menjadikannya fokus utama penelitian. Kebahagiaan pekerja di tempat kerja berfungsi sebagai variabel dependen (Y) dalam studi ini. Berikut adalah data yang terkait dengan variabel ini:

1) Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4.5
Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	1		2		3		4		5		Rata- rata
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
Y.1	0	0,00%	0	0,00%	6	9,68%	46	74,19%	10	16,13%	4,06
Y.2	0	0,00%	0	0,00%	9	14,52%	44	70,97%	9	14,52%	4,00
Y.3	0	0,00%	0	0,00%	14	22,58%	39	62,90%	9	14,52%	3,92
Y.4	0	0,00%	0	0,00%	14	22,58%	33	53,23%	15	24,19%	4,02
Y.5	0	0,00%	0	0,00%	8	12,90%	41	66,13%	13	20,97%	4,08
Y.6	0	0,00%	0	0,00%	10	16,13%	41	66,13%	11	17,74%	4,02
Y.7	0	0,00%	0	0,00%	12	19,35%	40	64,52%	10	16,13%	3,97
Y.8	0	0,00%	0	0,00%	9	14,52%	39	62,90%	14	22,58%	4,08

Sumber: Pemrosesan data IBM SPSS 26 2024

Berikut ini adalah interpretasi tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) berdasarkan data pada Tabel 4.5:

Tidak ada responden yang sangat menentang atau tidak setuju dengan pernyataan pertama (Y.1), "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik" (0,00%). Sebanyak enam tanggapan, atau 9,68%, netral.

Dengan 74,19% (46 responden) setuju dan 16,13% (10 responden) sangat setuju, pernyataan tersebut didukung oleh mayoritas responden.

Pernyataan kedua (Y.2) mengungkapkan kebanggaan saya dalam dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Tidak ada responden yang menandai "sangat tidak setuju" atau "tidak setuju" sebagai tanggapan mereka (0,00%). Tanggapan netral diberikan oleh total sembilan responden, atau 14,52% dari total. Tujuh puluh 0,97% responden (44 orang) setuju, dengan 14,52% (9 orang) menyatakan sangat setuju.

Seperti yang dinyatakan dalam pernyataan ketiga (Y.3), "Gaji yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih baik." Hasil menunjukkan bahwa persis 0% responden yang mengikuti survei menyatakan sangat tidak setuju atau tidak setuju. Sebanyak 14 responden, atau 22,58%, tidak memiliki pendapat yang jelas. Sebanyak 62,90% tanggapan (39 individu) setuju, dengan 14,52% (atau 9 individu) menyatakan setuju dengan sangat.

Tidak ada tanggapan yang sangat tidak setuju atau tidak setuju (0,00%) terhadap pernyataan keempat (Y.4), yang menanyakan apakah bonus membuat orang lebih bersemangat bekerja. Empat belas orang, atau 22,58% dari total, tidak memberikan pendapat. Dari total 33 responden, 53,23% setuju, dengan 24,19% sangat setuju.

Tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju dengan pernyataan kelima (Y.5), yang menyatakan bahwa "Atasan selalu memberikan dukungan positif di tempat kerja" (0,00%). Sebanyak 8 responden, atau 12,90%, memberikan tanggapan netral. Secara bersamaan, 41 responden, atau 66,13%, setuju, dengan 13 responden, atau 20,97%, sangat setuju.

Pernyataan keenam (Y.6) menyatakan bahwa saya lebih disiplin karena pemantauan. Tidak ada responden yang menandai "sangat tidak setuju" atau "tidak setuju" sebagai tanggapan mereka (0,00%). Sepuluh responden, atau 16,13% dari total, memberikan tanggapan netral. Dari total tanggapan, 66,13% (41 orang) mengatakan setuju, dengan 17,7% (11 orang) mengatakan sangat setuju.

Tidak ada yang mengatakan "sangat tidak setuju" atau "tidak setuju" dengan item ketujuh (Y.7), yang menyatakan, "Rekan kerja saya sangat mendukung dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman." Ini berarti nol persen responden merasa demikian. Dari total responden, 12 orang (19,35%) tidak memiliki pendapat yang jelas. Dari mereka yang mengikuti survei, 64,52% (atau 40 orang) setuju, dengan 16,13% memberikan dukungan tinggi (atau 10 orang).

Bahwa rekan kerja saya seperti keluarga adalah subjek pernyataan kedelapan (Y.8). Hasil menunjukkan bahwa tepat 0% responden yang mengikuti survei tidak setuju atau sangat tidak setuju. Tanggapan netral diberikan oleh total 9 responden, atau 14,52% dari total. Secara bersamaan, 39 responden (atau 62,90%) setuju, dengan 14 orang (atau 22,58% dari total) menyatakan setuju dengan sangat.

3. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Para peneliti dalam studi ini menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis data utama. Oleh karena itu, penting untuk

memverifikasi validitas dan reliabilitas data dengan menguji sejumlah asumsi tradisional sebelum melanjutkan penelitian. Di antara asumsi tradisional yang diuji adalah heteroskedastisitas, autokorelasi, multikolinearitas, dan normalitas. Berikut ini adalah penjelasan rinci tentang masing-masing uji:

- 1) Uji Normalitas
- 2) Tujuan uji normalitas adalah untuk menentukan apakah data penelitian mengikuti distribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov adalah salah satu alat yang digunakan dalam hal ini; uji ini membandingkan distribusi data dengan distribusi normal konvensional. Data yang telah diubah menjadi Z-Scores, yang diasumsikan memiliki distribusi normal, disebut sebagai memiliki distribusi normal standar dalam konteks ini.
- 3)
- 4) Uji Kolmogorov-Smirnov, dalam bentuknya yang paling sederhana, bertujuan untuk menentukan apakah distribusi data penelitian menyimpang secara signifikan dari distribusi normal. Jika nilai signifikansi hasil uji kurang dari 0,05, hal ini berarti kedua variabel tersebut berbeda secara signifikan. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, kita dapat menyimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal karena tidak ditemukan perbedaan yang signifikan secara statistik (Andini & Dheasey, 2020).

Karena penggunaan distribusi normal untuk variabel data yang diteliti merupakan syarat penting dalam menggunakan regresi linier, uji normalitas diperlukan. Hasil uji ini ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01796648
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.055
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Pemrosesan data IBM SPSS 26 2024

Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menentukan apakah data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, seperti yang ditunjukkan dalam tabel sebelumnya. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah data residu mengikuti distribusi normal. Untuk uji dua ekor, nilai Asymp. Sig. diperoleh sebesar 0.200. Hasil ini lebih tinggi dari ambang batas uji statistik yang umumnya digunakan sebesar 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal. Salah satu asumsi tradisional, normalitas, telah terpenuhi oleh data.

2) Uji Multikolinieritas

Untuk menentukan apakah korelasi antara variabel independen model regresi terlalu tinggi, dilakukan uji multikolinieritas. Dengan menganalisis nilai Toleransi dan VIF (Faktor Inflasi Varians), multikolinieritas teridentifikasi. (Priyatno, 2013, 59–60). menyatakan bahwa nilai VIF yang tinggi dan Toleransi yang rendah hampir menjamin adanya multikolinieritas, yang menunjukkan

sekelompok variabel independen yang sangat korelatif. Di sisi lain, suatu model umumnya dianggap bebas multikolinieritas jika nilai Toleransi dan VIF masing-masing lebih besar dari 0,1 dan kurang dari 10.

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk memverifikasi adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel independen dalam model regresi. Hasil uji tersebut ditampilkan dalam Tabel 4.7 di bawah ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaji	,984	1,017
	Insentif	,984	1,017

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Pemrosesan data IBM SPSS 26 2024

Menurut data dalam tabel, uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai toleransi lebih dari 0,10, dengan total 0,984. Pada saat yang sama, Faktor Inflasi Varians (VIF) sebesar 1,017, yang jauh lebih rendah dari batas atas 10. Kedua metrik ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam model regresi tidak menunjukkan hubungan linier yang sangat kuat. Ketidakhadiran multikolinieritas dan kesesuaian semua variabel independen untuk penyelidikan lebih lanjut mengarah pada kesimpulan ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Teknik Glejser digunakan untuk melakukan uji heteroskedastisitas karena efektif mendeteksi variansi residu yang tidak konstan tanpa memerlukan asumsi normalitas. Untuk menggunakan metode ini, kami terlebih dahulu menetapkan hubungan antara variabel independen dan nilai residu absolut. Asumsi homoskedastisitas terpenuhi oleh model regresi jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan tidak adanya indikasi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasilnya, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	4.390	2.557		1.717	.091
	Gaji	-.031	.085	-.047	-.362	.718
	Insentif	-.056	.081	-.090	-.692	.491

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Pemrosesan data IBM SPSS 26 2024

Menurut data dalam tabel, variabel upah memiliki nilai signifikansi 0,718 dan variabel insentif memiliki nilai 0,491 berdasarkan uji heteroskedastisitas. Karena kedua angka tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, kita dapat menyimpulkan bahwa variabel independen tidak memiliki hubungan sistematis dengan nilai residu masing-masing. Oleh karena itu, ketidakhadiran heteroskedastisitas berarti model regresi linier cocok dan kedua variabel lulus uji heteroskedastisitas.

4) Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda Salah satu cara untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen adalah dengan menggunakan analisis regresi linier (Marcus et al., 2012).

Syarat yang diperlukan untuk pengujian hipotesis yang valid dalam regresi linier berganda adalah tidak adanya multikolinearitas, yang didefinisikan sebagai korelasi yang sangat tinggi antara variabel independen. Jika kita mengetahui nilai-nilai variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n), kita dapat menggunakan pengujian regresi linier berganda untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y). Selain itu, uji ini juga dapat mengungkapkan sifat positif atau negatif hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, serta bentuknya (Yuliana, 2016).

Tabel menampilkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan SPSS for Windows versi 26, sebuah aplikasi statistik.

Tabel 4.9

Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.333	1.260		11.371	.000		
	Gaji	.611	.042	.840	14.602	.000	.984	1.017
	Insentif	.160	.040	.229	3.977	.000	.984	1.017

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Pemrosesan data IBM SPSS 26 2024

Berdasarkan hasil analisis data yang ditampilkan pada Tabel

4.9, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 14.333 + 0.611X_1 + 0.160X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, skor koefisien konstan 14,333 dengan tanda positif menunjukkan bahwa adanya variabel Gaji (X1), Insentif (X2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan menghasilkan peningkatan sebesar 14,333. Untuk variabel Gaji (X1), koefisien beta 0,611 menunjukkan bahwa jika variabel lain tetap tidak berubah dan Gaji meningkat 1 unit, Kepuasan Kerja Karyawan akan naik sebesar 0,611. Demikian pula, untuk variabel Insentif (X2), koefisien beta 0,160 menunjukkan bahwa jika variabel lain konstan dan Insentif meningkat, Kepuasan Kerja Karyawan akan naik sebesar 0,160 untuk setiap unit. Di antara kedua variabel tersebut, Gaji memiliki dampak terbesar pada Kepuasan Kerja Karyawan, dengan skor beta tertinggi 0,611. Ini menyiratkan bahwa menawarkan gaji yang lebih baik kepada karyawan mengarah pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

5) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno, 2013, 51–56). Nilai Adjusted R Square yang semakin besar menunjukkan bahwa variabel independen (X) menjelaskan sebagian besar perubahan pada variabel dependen (Y). Di sisi lain, nilai Adjusted R Square yang kecil menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang kecil terhadap variabel dependen. Tabel 4.10 menampilkan hasil koefisien determinasi untuk dua variabel dependen, gaji dan insentif.

25

Tabel 4. 10

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.899 ^a	.808	.801	.92061	1.914
a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji					
b. Dependent Variable: Kepuasan					

Sumber: Pemrosesan data IBM SPSS 26 2024

Berdasarkan Hasil pengujian terhadap koefisien determinasi (R^2), yang dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square, menunjukkan nilai sebesar 0,801 atau setara dengan 80,1%. Angka ini mengindikasikan bahwa dua variabel bebas yang diteliti, yaitu Gaji (X_1) dan Insentif (X_2), secara bersama-sama mampu menjelaskan 80,1% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel terikat, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan. Dengan kata lain, sebagian besar tingkat kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini dipengaruhi secara langsung oleh besaran gaji dan insentif yang diterima. Sementara itu, sisanya sebesar 19,9% berasal dari faktor-faktor lain di luar model yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan faktor psikologis atau personal lainnya. Oleh karena itu, meskipun model ini cukup kuat dalam menjelaskan pengaruh gaji dan insentif terhadap kepuasan kerja, tetap perlu disadari bahwa ada unsur-unsur eksternal lain yang juga berperan dan bisa menjadi bahan kajian pada penelitian selanjutnya.

3. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis

Tabel 4. 11
Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.333	1.260		11.371	.000
	Gaji	.611	.042	.840	14.602	.000
	Insentif	.160	.040	.229	3.977	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Pemrosesan data IBM SPSS 26 2024

Dalam variabel Gaji (X1), uji t (uji parsial) menghasilkan nilai t sebesar 14,602; nilai ini lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2,00172, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang secara signifikan lebih rendah dari 0,05. Data ini secara kuat menunjukkan bahwa Gaji (X1) merupakan prediktor yang signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan melaporkan tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka ketika gaji mereka lebih tinggi. Karyawan merasa dihargai dan aman ketika menerima gaji yang adil yang mencakup biaya hidup dasar dan lebih dari itu. Oleh karena itu, temuan ini mendukung gagasan bahwa menawarkan gaji yang kompetitif merupakan komponen kunci dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.

Selain itu, nilai t untuk variabel insentif (X2) dalam uji t (uji parsial) adalah 3,977, yang lebih tinggi dari nilai t tabel 2,00172 dan memiliki tingkat signifikansi 0,000, yang lebih rendah dari ambang batas signifikansi 0,05. Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara parsial dan positif oleh variabel Insentif (X2). Dengan kata lain, ketika pekerja diberikan insentif yang lebih besar, tingkat

kepuasan kerja mereka meningkat. Uang tunai, bonus, penghargaan, dan insentif lainnya menunjukkan apresiasi terhadap kerja keras dan prestasi pekerja. Karena pekerja merasa dihargai, diperhatikan, dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka, hal ini tidak hanya meningkatkan antusiasme kerja tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Untuk menentukan apakah faktor-faktor independen secara kolektif mempengaruhi variabel dependen secara signifikan, uji hipotesis berikutnya adalah uji F, yang juga dikenal sebagai uji simultan. Dengan skor signifikansi (sig) kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor independen memiliki efek kolektif pada variabel dependen berdasarkan hasil uji. Hasil uji ini ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4. 12

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.098	2	105.049	123.949	.000 ^b
	Residual	50.004	59	.848		
	Total	260.102	61			
a. Dependent Variable: Kepuasan						
b. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji						

Sumber: Penrosesan data IBM SPSS 26 2024

Uji F, yang juga dikenal sebagai uji simultan, menghasilkan nilai F sebesar 123,949 dan nilai Sig. sebesar 0,000, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas. Nilai signifikansi ini jauh lebih rendah daripada ambang batas signifikansi sebesar 0,05, sehingga

hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Selain itu, nilai F yang diestimasi jauh lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 3,153, menunjukkan bahwa hasil uji ini secara statistik signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Gaji dan Insentif keduanya memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Artinya, fluktuasi variabel dependen dapat dijelaskan secara memadai dengan menguji kedua variabel independen secara bersamaan. Dengan kata lain, jumlah kompensasi dan insentif yang diterima memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini. Selain itu, nilai F yang dihitung (123,949) menunjukkan bahwa model regresi dalam studi ini valid dan cukup kuat untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Oleh karena itu, untuk hasil terbaik dalam meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja, manajemen sebaiknya memberikan perhatian yang sama terhadap kedua aspek tersebut secara bersamaan.

B. Pembahasan

Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nilai t-count untuk variabel Gaji (X_1) adalah 14,602 berdasarkan hasil uji t parsial yang dilakukan dalam penelitian ini. Nilai t-table sebesar 2,00172 digunakan sebagai batas uji, dan angka ini jauh lebih tinggi. Selain itu, nilai p (tingkat signifikansi) adalah 0,000, yang jauh lebih rendah dari tingkat signifikansi 5% sebesar 0,05.

Gaji tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kebahagiaan pekerja di tempat kerja, menurut hipotesis nol (H_0). Di sisi lain, menurut hipotesis alternatif (H_a), gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kebahagiaan pekerja di tempat kerja. Dengan nilai p di bawah 0,05 dan nilai t jauh lebih tinggi dari nilai t tabel, kita dapat menolak H_0 dan menerima H_a .

Jadi, dari data tersebut jelas bahwa pendapatan merupakan faktor kunci yang mempengaruhi tingkat kepuasan pekerja terhadap pekerjaan mereka (Y). Hal ini berarti pekerja melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi seiring dengan pendapatan mereka. Memberikan upah yang adil yang mencerminkan usaha dan prestasi pekerja membuat mereka merasa dihargai, termotivasi, dan meningkatkan antusiasme mereka terhadap pekerjaan.

Studi sebelumnya juga mencapai kesimpulan serupa mengenai dampak positif dan signifikan upah terhadap kepuasan kerja karyawan; misalnya, Adiguna, Napitupulu, dan Dianto (Adiguna et al., 2024; Dianto et al., 2023; Napitupulu, 2022). Dengan demikian, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa gaji bukan hanya faktor finansial, tetapi juga faktor psikologis yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan pentingnya manajemen UMKM untuk memberikan perhatian lebih pada kebijakan penggajian, karena gaji yang layak dan adil terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak positif pada produktivitas serta loyalitas karyawan.

Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kami mengetahui bahwa nilai t dari variabel Insentif (X_2) adalah 3.977 berdasarkan hasil uji t parsial. Dengan nilai p sebesar 0.000 dan nilai t tabel sebesar 2.00172, angka ini jauh lebih tinggi daripada batas toleransi statistik 5%, yaitu 0.05.

Ide bahwa insentif tidak memiliki dampak signifikan terhadap kebahagiaan karyawan di tempat kerja diajukan sebagai hipotesis nol (H_0) dalam uji ini. Menurut hipotesis alternatif (H_a), insentif memiliki peran yang cukup besar dalam kepuasan kerja karyawan. H_1 diterima dan H_0 ditolak karena nilai t lebih besar dari nilai t tabel dan nilai p kurang dari 0,05. Data ini menunjukkan bahwa Y, tingkat kepuasan kerja karyawan, dipengaruhi secara positif oleh variabel insentif.

Oleh karena itu, insentif finansial yang ditawarkan oleh pemberi kerja (dalam bentuk bonus, hadiah, atau bentuk lain) memang membantu meningkatkan kebahagiaan pekerja di tempat kerja.

Insentif secara signifikan dan positif mempengaruhi kepuasan kerja, menurut temuan ini, yang sejalan dengan temuan penelitian lain (misalnya, Meliana dan Yuwono) (Meliana et al., 2023; Yuwono et al., 2024). Mereka menyatakan bahwa pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan kepuasan emosional karyawan terhadap lingkungan kerja mereka.

Namun, hasil ini berbeda dari temuan penelitian Rauuf (Rauuf et al., 2022). Penelitian ini menyatakan bahwa insentif finansial tidak banyak mempengaruhi kepuasan kerja. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang spesifik, industri, struktur insentif, atau faktor internal perusahaan yang diteliti oleh Rauuf.

Secara keseluruhan, temuan studi ini menunjukkan bahwa memberikan insentif yang wajar merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan kebahagiaan pekerja di tempat kerja. Selain memberikan motivasi tambahan, insentif menunjukkan kepada pekerja seberapa besar Anda menghargai dan mengakui usaha mereka. Pekerja merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan ketika hal ini terjadi.

Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nilai signifikansi 0,000 dicapai oleh uji F (uji simultan) yang dilakukan dalam penelitian ini. Tingkat signifikansi yang umumnya digunakan dalam analisis statistik adalah 0,05, yang jauh lebih besar dari nilai ini. Dengan kata lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa model regresi memiliki dampak secara keseluruhan yang signifikan secara statistik. Kepuasan Kerja Karyawan (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh Gaji (X1) dan Insentif (X2) ketika kedua faktor ini dipertimbangkan bersama-sama.

Hipotesis nol (H_0), yang menyatakan bahwa gaji dan insentif tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, ditolak karena nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sebagai alternatif, kami mengadopsi hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan bahwa kompensasi dan insentif memang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa gaji dan insentif tidak bisa dipisahkan satu sama lain dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Ketika kedua faktor ini diberikan secara memadai dan proporsional, maka secara bersamaan mereka akan meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan (Irawan, 2018),

Penelitian ini menemukan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh faktor kompensasi dan insentif secara bersamaan. Hasil penelitian ini mendukung premis bahwa rencana gaji yang adil dan sistem insentif yang efektif merupakan komponen kritis dalam menciptakan lingkungan kerja yang motivatif dan produktif, bahkan jika penekanan lebih pada produksi daripada kepuasan.

Uji koefisien determinasi (R^2) juga dilakukan, yang dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square dan menunjukkan nilai 0,801, atau 80,1%, yang memperkuat hasil uji F. Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah variabel dependen, dan grafik menunjukkan bahwa dua variabel independen, Gaji (X_1) dan Insentif (X_2), dapat menjelaskan 80,1% variasi atau perubahan dalam Y. Artinya, pendapatan dan insentif yang diterima memiliki dampak langsung terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini. Sisa 19,9%, bagaimanapun, dapat dikaitkan dengan variabel di luar lingkup penelitian ini, seperti dinamika tempat kerja, dinamika interpersonal di dalam perusahaan, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan aspek individu serta psikologis lainnya.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain di luar gaji dan insentif memang berkontribusi terhadap perasaan kepuasan kerja karyawan, meskipun gaji dan insentif memiliki dampak yang signifikan. Oleh karena itu, penelitian ini membuka jalan bagi studi-studi selanjutnya untuk menyelidiki variabel-variabel lain guna mengisi celah dalam pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

BAB V**KESIMPULAN DAN SARAN****A. Kesimpulan**

Temuan studi ini menunjukkan bahwa upah merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kebahagiaan pekerja di tempat kerja di UMKM Shuttlecock. Hasil uji t parsial, yang lebih longgar daripada tingkat signifikansi 0,05, membuktikan hal ini; nilai t adalah 14,602, dan tingkat signifikansi adalah 0,000. Sebagai hasilnya, pekerja melaporkan tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi dalam kehidupan kerja mereka ketika gaji mereka tinggi dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Gaji bukan hanya soal uang; itu adalah cara untuk menunjukkan apresiasi atas semua kerja keras dan dedikasi yang diberikan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik. Praktik penggajian yang adil dan proporsional sangat penting untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas.

Penelitian juga menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kebahagiaan pekerja di tempat kerja. Berdasarkan hasil uji t, nilai t adalah 3,977 dan nilai p adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa insentif, baik dalam bentuk bonus, penghargaan, maupun bentuk lainnya, secara nyata mampu meningkatkan kepuasan kerja. Pemberian insentif yang tepat dapat memotivasi karyawan, meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan, serta memperkuat rasa dihargai atas pencapaian kerja. Oleh karena itu, sistem insentif yang dirancang secara adil dan transparan dapat dijadikan sebagai salah satu strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di UMKM.

Dengan tingkat signifikansi 0,000 dan nilai R Kuadrat Disesuaikan sebesar 0,801, hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua faktor ini menjelaskan 80,1% variasi dalam laporan kepuasan kerja karyawan. Sisanya, 19,9%, dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak termasuk dalam model, seperti lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, dan aspek psikologis individu. Dengan demikian, meskipun gaji dan insentif menjadi dua faktor dominan dalam membentuk kepuasan kerja,

penelitian ini juga menunjukkan perlunya pendekatan manajemen SDM yang lebih menyeluruh guna menciptakan kondisi kerja yang optimal dan berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diterapkan oleh UMKM Shuttlecock di Desa Sumengko guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara lebih optimal. Disarankan agar UMKM meningkatkan transparansi dalam sistem penggajian. Hal ini dapat dilakukan dengan menjelaskan secara terbuka mengenai rincian gaji yang diterima karyawan, termasuk upah pokok, tunjangan, dan potongan-potongan yang berlaku. Transparansi ini penting untuk membangun rasa kepercayaan dan keadilan di antara karyawan. evaluasi dan penyesuaian gaji juga perlu dilakukan secara berkala. UMKM sebaiknya mengevaluasi struktur penggajian setidaknya setahun sekali, dengan mempertimbangkan faktor kinerja, tingkat inflasi, dan kondisi finansial perusahaan. Pemberian kenaikan gaji berbasis kinerja tidak hanya adil tetapi juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal.

Di samping itu, pengembangan sistem insentif juga menjadi hal yang penting. UMKM dapat mulai menerapkan insentif berbasis produktivitas, misalnya dengan memberikan bonus kepada karyawan yang mencapai target kerja tertentu. Tidak hanya insentif finansial, bentuk penghargaan non-finansial seperti piagam penghargaan, cuti tambahan, atau pengakuan secara terbuka juga bisa meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Kemudian, lingkungan kerja pun harus menjadi perhatian. Karyawan akan merasa lebih nyaman dan termotivasi jika bekerja di tempat yang aman, bersih, dan memiliki fasilitas dasar yang memadai, seperti pencahayaan yang cukup, ventilasi udara yang baik, serta ruang istirahat. Selain itu, UMKM juga disarankan untuk memberikan pelatihan pengembangan diri guna meningkatkan keterampilan dan kapasitas kerja karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar faktor-faktor lain yang belum tercakup dalam penelitian ini turut dipertimbangkan. Meskipun variabel gaji dan insentif mampu menjelaskan 80,1% kepuasan kerja, masih terdapat 19,9% faktor lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi aspek-aspek lain seperti budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, hubungan antar rekan kerja, dan peluang pengembangan karir.

Dengan mempertimbangkan berbagai faktor tersebut, Dalam jangka panjang, diyakini bahwa UMKM akan meningkatkan kinerja dan keberlanjutan perusahaan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan efisien bagi karyawan.

ORIGINALITY REPORT

22%
SIMILARITY INDEX

20%
INTERNET SOURCES

13%
PUBLICATIONS

8%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 **123dok.com** 1%
Internet Source

2 **repository.ub.ac.id** 1%
Internet Source

3 **e-journal.uajy.ac.id** 1%
Internet Source

4 **id.123dok.com** 1%
Internet Source

5 **etheses.uin-malang.ac.id** 1%
Internet Source

6 **Submitted to Universitas Putera Batam** 1%
Student Paper

7 **www.scribd.com** <1%
Internet Source

8 **Submitted to Universitas Nasional** <1%
Student Paper

9 **core.ac.uk** <1%
Internet Source

10	repository.uhn.ac.id Internet Source	<1 %
11	docplayer.info Internet Source	<1 %
12	adoc.pub Internet Source	<1 %
13	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
14	Submitted to St. Ursula Academy High School Student Paper	<1 %
15	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
16	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
17	repository.trisakti.ac.id Internet Source	<1 %
18	repository.stie-aub.ac.id Internet Source	<1 %
19	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %
20	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	<1 %
21	repository.usni.ac.id Internet Source	<1 %

22	Dewi Wastini Halawa, Okta Karneli. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru Bagian Departemen Service)", eCo-Buss, 2025 Publication	<1 %
23	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %
24	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
25	Submitted to Syntax Corporation Student Paper	<1 %
26	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Semarang Student Paper	<1 %
27	Submitted to University of Wollongong Student Paper	<1 %
28	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
29	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
30	docobook.com Internet Source	<1 %
31	eprints.umg.ac.id Internet Source	<1 %

32	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	<1 %
33	Submitted to Politeknik Negeri Jember Student Paper	<1 %
34	laakfkb.telkomuniversity.ac.id Internet Source	<1 %
35	repositori.stiamak.ac.id Internet Source	<1 %
36	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
37	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
38	es.scribd.com Internet Source	<1 %
39	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	<1 %
40	digitallib.iainkendari.ac.id Internet Source	<1 %
41	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
42	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	<1 %
43	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %

44	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	<1 %
45	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
46	Pajar, Azian M. Safan, Nurul Khofifah Lestari, Kartika Sari, Azmi Nabilah, Endang Sugiarti, Sri Retnaning Sampurnaningsih. "Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Inovasi dan Kreativitas Manajerial Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Klinik Bisnis Ponsera Bojongsari Kota Depok", Karimah Tauhid, 2024 Publication	<1 %
47	Submitted to President University Student Paper	<1 %
48	dewey.petra.ac.id Internet Source	<1 %
49	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %
50	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
51	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
52	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %

53	Wina Novriani Ni Made, Yudhaningsih Ni Made, Gede Supratha I Nyoman. "Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Bali Kulina Utama", ManBiz: Journal of Management and Business, 2024 Publication	<1 %
54	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
55	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III Student Paper	<1 %
56	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part V Student Paper	<1 %
57	docshare.tips Internet Source	<1 %
58	prin.or.id Internet Source	<1 %
59	repo-dosen.ulm.ac.id Internet Source	<1 %
60	repository.unja.ac.id Internet Source	<1 %
61	Submitted to Ajou University Graduate School Student Paper	<1 %

62 Helena Veronika Taka. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank XY", Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting, 2024
Publication <1 %

63 Submitted to Universitas Jenderal Soedirman
Student Paper <1 %

64 Yosina Weisemina Unmehopa, Jemadi Jemadi. "Persepsi Konsumen Atas Kualitas Layanan, Kualitas Produk, dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan Caffe Legend Jogja", Jurnal Manajemen Strategis: Jurnal Mantra, 2024
Publication <1 %

65 jurnal.untan.ac.id
Internet Source <1 %

66 pdfs.semanticscholar.org
Internet Source <1 %

67 repository.unpkediri.ac.id
Internet Source <1 %

68 Submitted to Universitas Respati Indonesia
Student Paper <1 %

69 bajangjournal.com
Internet Source <1 %

70	dspace.umkt.ac.id Internet Source	<1 %
71	johantanuwijaya.wordpress.com Internet Source	<1 %
72	repository.unmuha.ac.id Internet Source	<1 %
73	Submitted to Tarumanagara University Student Paper	<1 %
74	Submitted to UIN Sultan Syarif Kasim Riau Student Paper	<1 %
75	ejournal.uniska-kediri.ac.id Internet Source	<1 %
76	ejurnal.stie-trianandra.ac.id Internet Source	<1 %
77	mnews.co.id Internet Source	<1 %
78	publikasi.dinus.ac.id Internet Source	<1 %
79	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
80	lib-pasca.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
81	media.neliti.com Internet Source	<1 %

82

www.digilib.ui.ac.id

Internet Source

<1 %

83

Adam Zegy Herlambang Putra, Arum Pratiwi, Noor Alis Setiyadi. "Prediktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Fasilitas Kesehatan Tingkat Dua", Jurnal Ners, 2025

Publication

<1 %

84

Raymond Christian Kawet, Indrie Debbie Palandeng, Raymond V. Pitta. "PENGARUH ONLINE CUSTOMER REVIEW, ONLINE CUSTOMER RATING, DAN CASH ON DELIVERY TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK PADA E-COMMERCE TOKOPEDIA", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2024

Publication

<1 %

85

journal.widyadharma.ac.id

Internet Source

<1 %

86

jurnal.umrah.ac.id

Internet Source

<1 %

87

jurnalsyntaxadmiration.com

Internet Source

<1 %

88

ocs.unud.ac.id

Internet Source

<1 %

repository.unika.ac.id

89

Internet Source

<1 %

90

Alvira Zalsabila. "ANALISIS KEBUTUHAN FASILITAS UMUM KOTA PARE-PARE", Open Science Framework, 2023

Publication

<1 %

91

Aprilia Wahyu Rustiningsih, Muslikah. "Hubungan self-compassion dan kecerdasan emosional terhadap altruisme pada siswa", Counsellia: Jurnal Bimbingan dan Konseling, 2025

Publication

<1 %

92

Ica Ramdani, Didik Subiyanto, Kusuma Chandra Kirana. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Extrinsic Reward, dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul", Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 2024

Publication

<1 %

93

Ida Armayanti. "Analisis Tingkat Kepuasan Petani Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Aceh Barat", LANCAH: Jurnal Inovasi dan Tren, 2023

Publication

<1 %

94 Lili Dianah. "Penguatan Profil Pelajar Pancasila Dan Religiusitas Terhadap Perilaku Prososial Siswa", Sosial Horizon: Jurnal Pendidikan Sosial, 2024

Publication

<1 %

95 Melinda Amanda, Cecep Hermana. "Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Medan", Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2024

Publication

<1 %

96 Sally Syahfitri, M. Chaerul Rizky, Meia Syahvani Ardhana, Dearní Gresya, Nurul Purnaning Tias. "Analysis of Traditional Fishermen's Income and Productivity on the Welfare Level of the Community in Kwala Besar Village", Indonesian Journal of Innovation Studies, 2025

Publication

<1 %

97 Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

<1 %

98 Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia

Student Paper

<1 %

99 dodayariebitch.blogspot.com

Internet Source

<1 %

100 elisa14281.blogspot.com

Internet Source

<1 %

101	id.scribd.com Internet Source	<1 %
102	id.wikihow.com Internet Source	<1 %
103	jurnal.fkip.unmul.ac.id Internet Source	<1 %
104	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
105	lp3m-umkendari.ac.id Internet Source	<1 %
106	masharimus.blogspot.com Internet Source	<1 %
107	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
108	repository.buddhidharma.ac.id Internet Source	<1 %
109	repository.uhamka.ac.id Internet Source	<1 %
110	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	<1 %
111	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
112	repository.unifa.ac.id Internet Source	<1 %

113

www.ejournal.universitasmahendradatta.ac.id

Internet Source

<1 %

114

"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KOMPENSASI, DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT MELALUI KEPUASAN KERJA PADA BANK TABUNGAN NEGARA PEKANBARU", Jurnal Sosial Humaniora Terapan, 2022

Publication

<1 %

115

Angga Fitri Valina Hartono. "PENGARUH PERSEPSI KEADILAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA PELAYANAN PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR", Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga, 2017

Publication

<1 %

116

Ari Setyawan, Arik Susbiyani, Eko Budi Satoto. "Pengaruh Mutasi dan Remunerasi terhadap Loyalitas Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Lingkungan KPP Pratama Jember", BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting, 2024

Publication

<1 %

117

Ayuk Nurul Khafidhoh, Edi Susilo. "PENGARUH TREN FASHION, GAYA HIDUP, LITERASI SYARIAH, TERHADAP PERILAKU KONSUMTIF

<1 %

MAHASISWA DI UNISNU JEPARA", Jurnal Al-Kharaj: Studi Ekonomi Syariah, Muamalah, dan Hukum Ekonomi, 2025

Publication

118

Fahmiah Akilah, Danial Rahman. "TELAAH FUNGSIONAL KONSEPSI INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI", Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2020

Publication

<1 %

119

Mahmudah Enny Widyaningrum, Muslichah Erma Widiana, Nunuk Pujiastuti. "Peran Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Dan Kepuasan Konsumen Pengolahan Ikan Laut di Ken Nyo Bi Tuban", Semeru: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 2024

Publication

<1 %

120

Muhammad Yahya Ahmad, Ismi Ajeng, Prita Syamsiah. "PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN DAN INSENTIF TERHADAP KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI DI CV ASA AGRO CORPORATION KECAMATAN CUGENANG)", AGRITA (AGri), 2021

Publication

<1 %

121

Musafa Musafa. "THE EFFECTS OF FOREIGN EXCHANGE RATES, STOCK MARKET PERFORMANCE, AND FINANCIAL PERFORMANCE ON STOCK RETURNS, PT

<1 %

BANK RAKYAT INDONESIA, TBK (2014-2023)",
Multifinance, 2024

Publication

122 Siti Hardianti, Rasmitadila, Irwan Effendi.
"Pengaruh Penggunaan Metode
Pembelajaran Outdoor Terhadap Kreativitas
Siswa pada Mata Pelajaran Matematika Kelas
II", Karimah Tauhid, 2024

Publication

123 Syifa Salsabilla, Crescentiano Agung
Wicaksono. "The Influence of Financial
Literacy, Hedonic Lifestyle, and Self-Control
on Consumer Behavior in Gen-Z", Efektor,
2025

Publication

124 anzdoc.com
Internet Source

125 digilib.uinsby.ac.id
Internet Source

126 docslib.org
Internet Source

127 eprints.untirta.ac.id
Internet Source

128 eprints.uny.ac.id
Internet Source

etd.iain-padangsidempuan.ac.id

129	Internet Source	<1 %
130	jei.uniss.ac.id Internet Source	<1 %
131	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
132	mak.trunojoyo.ac.id Internet Source	<1 %
133	moam.info Internet Source	<1 %
134	primadonakita.blogspot.com Internet Source	<1 %
135	proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %
136	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	<1 %
137	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
138	repository.iainpare.ac.id Internet Source	<1 %
139	repository.um.ac.id Internet Source	<1 %
140	repository.unars.ac.id Internet Source	<1 %

141	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
142	repository.unj.ac.id Internet Source	<1 %
143	repository.widyatama.ac.id Internet Source	<1 %
144	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %
145	smpn1wates.sch.id Internet Source	<1 %
146	susilo96.blogspot.com Internet Source	<1 %
147	www.digipat.net Internet Source	<1 %
148	www.jjbs.us Internet Source	<1 %
149	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
150	www.sties-aceh.ac.id Internet Source	<1 %
151	www.termpaperwarehouse.com Internet Source	<1 %
152	Dyah Ayu Gitaswari, Ali Alamsyah Kusumadinata, Sukarelawati. "Keselarasan	<1 %

Komunikasi Vertikal dan Horizontal di PT Tajur Surya Abadi", Karimah Tauhid, 2024

Publication

- 153 Febriano Wewengkang, Lucky O.H. Dotulong, Sjendry. S. R. Loindong. "PENGARUH FASILITAS KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI TERHADAP KEBAHAGIAAN KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MINAHASA TENGGARA", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023
- <1 %
- Publication
-

- 154 Rizky Ferrari Oktavian. "DAMPAK LINGKUNGAN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PETUGAS LAYANAN KESEHATAN (Studi Kasus Rumah Sakit Kota Cimahi)", Sains Manajemen, 2021
- <1 %
- Publication
-

- 155 M.Yoga Pratama, Deddy Junaedi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Perangkat Desa Kedung Rejoso Kecamatan Kotaanyar Kabupaten Probolinggo", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025
- <1 %
- Publication
-

156

Maria Savira, Ahmad Mukofi, Sri Andika. "Pengaruh keperilakuan organisasi dan implementasi sistem akuntansi terhadap keuangan daerah (studi pada pemerintah Desa Tlekung Kota Batu)", e-Jurnal Perspektif Ekonomi dan Pembangunan Daerah, 2021

Publication

<1 %

157

Nurdira Maisarah Nopiyanti, Helmia Tasti Adri, Afridha Sesrita. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dalam Keluarga Terhadap Kemampuan Membaca Siswa Kelas IV di SDN Puspanegara 08", Karimah Tauhid, 2025

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off