

Pengaruh Pemberian Insentif dan Komitmen Pegawai terhadap Kepuasan Kerja di Unit Pelaksana teknis Pelayanan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Bululawang

Irmania Ulan Nuari

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan, Malang)
e-mail: :irmaniaulanuari@gmail.com

Andi Nu Graha

Sri Wilujeng

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kanjuruhan, Malang)

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Insentif Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja di UPT PP Dinas Lingkungan Hidup Bululawang. Populasi dalam berjumlah penelitian ini adalah seluruh pegawai di UPT PP Dinas Lingkungan Hidup Bululawang yang berjumlah 40 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah uji instrument melalui validitas serta reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik serta analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis melalui uji F dan uji t. Sesuai dengan penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti diperoleh beberapa kesimpulan bahwa (1) Pemberian Insentif (X1), dan Komitmen Karyawan (X2), secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) UPT PP DLH Bululawang. Besarnya pengaruh secara simultan ini menjelaskan bahwa Pemberian Insentif dan Komitmen Pegawai dapat menerangkan atau memperjelas Kepuasan Kerja di UPT Dinas Lingkungan Hidup Bululawang. sebesar 61,1% sedangkan sisanya 38,9% dijelaskan oleh faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tentunya diluar variabel penelitian; (2) variabel Pemberian Insentif (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $2,385 > 2,021$ dan nilai $sig < 0,05$ dan (3) komitmen pegawai (X2) secara parsial pula berpengaruh yang paling signifikan terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $2,722 > 2,021$ dan nilai $sig < 0,000$ berarti bahwa hipotesis diterima.

Kata Kunci: Pemberian Insentif, Komitmen Pegawai, Kepuasan Kerja

ABSTRAK: This study aims to determine the effect of giving incentives and employee commitment to job satisfaction in UPT PP Environmental Service Bululawang. The population in this study amounted to all employees in UPT PP Department of the Environment of Bululawang, amounting to 40 people. Data analysis method used in this research is quantitative analysis. Analysis of the data used is the instrument test through validity and reliability, then the classical assumption test and multiple linear regression analysis to test the hypothesis through the F test and t test. In accordance with the research and discussion conducted by researchers, several conclusions are obtained that (1) Providing Incentives (X1), and Employee Commitments (X2), simultaneously affect Job Satisfaction (Y) UPT PP DLH Bululawang. The magnitude of this simultaneous influence explains that the Employee Incentive and Commitment Commitment can explain or clarify Job Satisfaction at the UPT Bululawang Environmental Service. of 61.1% while the remainder while the remaining 38.9% is explained by other factors that influence job satisfaction of course beyond research variables; (2) the variable Giving Incentives (X1) partially has a significant effect on job satisfaction (Y) indicated by $t_{arithmetic} > t_{table}$ that is $2.338 > 2.021$ and sig value $0.022 < 0.05$ and (3) employee commitment (X2) partially as well the most significant effect on Job Satisfaction is indicated by $t_{arithmetic} > t_{table}$ that is $2.722 > 2.021$ and sig value of 0.000 means that the hypothesis is accepted.

Keywords: Providing Incentives, Employee Commitments, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Faktor penting untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam sebuah Organisasi adalah bagaimana menciptakan strategi untuk memotivasi pegawai dan membangun komitmen pegawai terhadap organisasinya. Perusahaan tentunya membutuhkan pegawai yang memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi untuk menjadi pekerja yang produktif. Pemberian insentif merupakan salah satu cara yang tepat untuk memotivasi pegawai, sebab dengan diberikannya insentif yang adil, proporsional, dan bersifat progressive, yaitu sesuai dengan jenjang karir, maka akan memacu kinerja para pegawai agar selalu bekerja optimal. Pimpinan yang adil, bijaksana, dihargai oleh masyarakat, dan perusahaan yang mempunyai nama baik akan membuat pegawai betah serta memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut (Luthans, 2005). Seorang pegawai cenderung berusaha lebih giat apabila insentif yang diterima memberikan kepuasan kerja terhadap apa yang diharapkan. Dengan demikian pemberian insentif akan lebih memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya karena terwujudnya kepuasan kerja dalam diri pegawai tersebut. Maka dari itulah Insentif merupakan motivator yang positif bagi para pegawai untuk meningkatkan gairah kerja, kreatifitas dan pengembangan dirinya menuju tenaga yang profesional.

Insentif merupakan salah satu dorongan bagi pegawai untuk berkomitmen kuat terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan pegawai dalam pembagian insentif akan menurunkan minat kerja pegawai, dampak buruknya organisasi akan sering kehilangan pegawai, kurangnya kerjasama dengan pegawai, serta sulitnya pencapaian tujuan organisasi. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Saksana (2017) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Senada dengan Saputri (2013) yang juga mengemukakan terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan antara variable insentif material dan nonmaterial terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Maka hal ini menunjukkan bahwa suatu insentif yang bersifat financial maupun non financial merupakan wujud penghargaan atas jasa pegawai pada perusahaan. Sehingga dapat disadari bahwa insentif akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja.

Merujuk pada upaya motivasi yang diberikan perusahaan maka jika pegawai memiliki kepuasan dalam bekerja, pegawai akan cenderung berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja. Hal ini tentu akan menciptakan sebuah komitmen kinerja pegawai yang tinggi. Komitmen menurut Robbins (2003) adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins (2003) menyatakan output yang diharapkan dari studi perilaku organisasional adalah produktivitas, tingkat kemangkiran yang rendah serta kepuasan kerja. Komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi tempat bekerja merupakan subyek yang saat ini mendapatkan peningkatan perhatian dari peneliti perilaku organisasional.

Fenomena yang ditemukan di UPT PP DLH Bululawang bahwa untuk mempersiapkan daya saing usaha yang lebih tinggi, UPT PP DLH Bululawang memperbaiki sistem remunerasi bagi pegawainya. Sebelumnya sistem remunerasi di UPT PP DLH Bululawang terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu Gaji dan Tunjangan Jabatan. Sistem itu belakangan dipandang kurang memotivasi pegawai. Akhir Desember 2017 lalu, UPT PP DLH Bululawang menambahkan komponen tunjangan pangkat ke dalam komponen remunerasi yang baru sehingga menjadi 3 (tiga) komponen yaitu gaji, tunjangan jabatan dan tunjangan pangkat. Tunjangan pangkat dimaksudkan untuk menghargai masa kerja dan pendidikan formal pegawai. Sekitar tiga puluh pegawai menyatakan ketidakpuasannya terhadap sistem kepegangatan pegawai. Selain itu bagi pegawai yang bekerja di lapangan merasakan perbedaan sistem penggajian yang diberikan sehingga ada ketidakpuasan yang muncul dalam setiap pribadi pegawai. Fenomena tersebut menunjukkan ketidakpuasan pegawai mengenai perubahan sistem penggajian yang baru, para pegawai menyampaikan pendapatnya dengan cara tidak disiplin dalam masalah kedatangan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seorang pegawai menurut Robbins (2008) yaitu:

- 1) Pekerjaannya itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut

memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.

- 2) Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima pegawai menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- 3) Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
- 4) Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai.
- 5) Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Insentif

Insentif menurut Hasibuan (2014:22) insentif terdiri dari:

1. Insentif material, yaitu insentif yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang
2. Insentif non material, yaitu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar dan tidak dalam bentuk uang

Komitmen

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan indikator yang dikembangkan oleh Mowday *et al* (1983:165), yaitu:

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota.

Dalam pendekatan ini, komitmen pegawai pada organisasi didasarkan pada sikap pegawai tersebut terhadap organisasi. Maka dapat dilihat bagaimana sikap menyatu dengan ada atau tidaknya suatu keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi karena erhubungan dengan pengalaman kerja yang membuat orang merasa bagian dari organisasi, mempunyai hubungan secara emosional dengan organisasi dan merasa memiliki organisasi, ada perasaan kesatuan dan kebersamaan dalam organisasi. Dalam hal ini ada dua indikator yang dijadikan tolok ukur yaitu bertahan bekerja di perusahaan serta perasaan nyaman dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja.

Adanya keinginan untuk berusaha sebaik mungkin sesuai dengan keinginan organisasi. Hal ini tercakup di antaranya menunda waktu libur untuk kepentingan organisasi dan bentuk pengorbanan yang lain tanpa mengharapkan *personal gain* secepatnya. Dalam hal ini beberapa keinginan diantaranya adalah bekerja giat karena adanya penghargaan yang pantas yang diberikan perusahaan serta ada tidaknya kemungkinan meninggalkan perusahaan karena ikatan kerja yang dialami.

3. Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan.

Dalam hal ini menunjukkan sejauh mana seseorang yang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi memiliki tujuan-tujuan pribadi yang sejalan dengan tujuan-tujuan organisasi. Pendekatan sikap mencerminkan keinginan seseorang untuk menerima dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam hal ini beberapa tolok ukur yang digunakan meliputi perasaan bahagia dalam bekerja sehingga sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan serta menjadikan kinerja yang dilakukan sebagai kesuksesan bersama.

METODE

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang sudah ada kemudian mengolah dan menyajikan dalam bentuk tabel, grafik, dan dibuat analisis agar dapat ditarik kesimpulan sebagai dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2009). Dalam membantu menganalisis pengaruh Pemberian Insentif dan Komitmen Pegawai variabel

independen terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS. Teknik analisis statistika yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan model regresi linier berganda.

Dalam mendukung proses pengumpulan data dan memperoleh data yang diinginkan, peneliti menggunakan instrumen berupa angket atau kuisioner serta dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah uji instrument melalui validitas serta reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik serta analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis melalui uji F dan uji t.

PEMBAHASAN

Analisis regresi ini dihitung untuk mengetahui besarnya pengaruh Pemberian Insentif (X1) dan Komitmen Pegawai (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di UPT PP DLH Bululawang. Hasil perhitungan menggunakan program SPSS tersebut dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi sebagai berikut ini, yaitu :

$$Y = A + B_1X_1 + B_2X_2 + E$$

$$Y = 0,637 + 0,375 X_1 + 0,487 X_2 + 0,483$$

Keterangan :

Y= Kepuasan Kerja

X1= Pemberian Insentif

X2=Komitmen

e= StandartError

Sesuai persamaan tersebut di atas maka diperoleh persamaan yang dapat dijabarkan sebagai berikut ini, yaitu :

1. Konstanta 0,637 (nilai tetap) artinya apabila nilai dari variabel pemberian insentif dan komitmen pegawai = 0 maka kepuasan kerja sebesar 0,637satuan.
2. Koefisien regresi variabel pemberian insentif adalah 0,375 ini artinya jika pemberian insentif mengalami peningkatan 1, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar sebesar 0,375 atau 37,5% dalam satu satuan dan nilai dari variabel lainnya.
3. Koefisien regresi variabel komitmen adalah 0,487 ini artinya jika komitmen mengalami peningkatan 1, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar sebesar 0,487 atau 48,7% dalam satu satuan dan nilai dari variabel lainnya.

Penelitian ini menggunakan Koefisien determinasi (R²) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependen . Untuk mengetahui besar kontribusi variabel independent yaitu variabel pemberian insentif dan komitmen pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai .Penelitian ini menggunakan nilai R Square untuk mengevaluasi model regresi terbaik.

Hasil dari uji determinasi besarnya *Adjusted R Square* (R²) adalah 0,611. Hasil perhitungan statistik ini berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasinya perubahan variabel dependen sebesar 61,1%, sedangkan sisanya sebesar 38,9% (100 – 61,1%,) diterangkan oleh faktor - faktor lain di luar model regresi yang dianalisis. Hal ini berarti bahwa pemberian insentif dan komitmen pegawai dapat menerangkan atau memperjelas kepuasan kerja pegawai di UPT DLH Bululawang Kabupaten Malang sebesar 61,1% sedangkan sisanya 38,9% dijelaskan oleh faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tentunya diluar variabel penelitian.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai F hitung sebesar 31,676 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F pada taraf nyata 5% sebesar 1,69. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($31,676 > 1,69$) dan nilai sig. F (0,000) lebih kecil dari α (0,05) sehingga sesuai hasil tersebut di atas maka hipotesis diterima yaitu Pemberian Insentif dan Komitmen Pegawai secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh banyak factor dimana penelitian ini

membuktikan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi Pemberian Insentif dan Komitmen Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis uji T diperoleh antara variabel X1 (Pemberian Insentif) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,385 sedangkan t_{tabel} adalah 2.021 dengan nilai sig $0,022 < 0,05$ maka hipotesis pertama (H1) diterima yaitu pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja yang dimiliki pegawai di Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Bululawang salah satunya adalah dipengaruhi oleh pemberian insentif yang dilakukan perusahaan pada setiap pegawai yang bekerja sehingga memberikan sebuah perasaan puas bagi pegawai. antara variabel X2 (Komitmen) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,722 sedangkan t_{tabel} adalah 2.021 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai sig $0,010 < 0,05$ maka hipotesis kedua (H1) diterima yaitu Komitmen Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja yang dimiliki pegawai di Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Bululawang salah satunya adalah dipengaruhi oleh komitmen kerja yang dimiliki pegawai dalam bekerja karena peraturan perusahaan yang disiplin.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut, yaitu (1) pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai. Pemberian insentif dibentuk oleh dua indikator yaitu Insentif material dan di UPT PP Dinas Lingkungan Hidup Bululawang ditemukan bahwa yang dominan ada pada indikator non material yakni adanya perhatian dari atasan untuk memberikan tanda jasa kepada pegawai karena pengabdianya. Besarnya insentif non material mencerminkan status, pengakuan, sehingga pegawai merasa diakui keberadaannya dan merasa dibutuhkan oleh organisasi hal ini dapat memicu munculnya kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai; (2) komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Komitmen pegawai di UPT PP Dinas Lingkungan Hidup Bululawang yang paling dominan adalah keinginan kuat sebagai anggota dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, dengan berusaha bertahan bekerja dalam kondisi baik buruknya organisasi, serta menjalankan pekerjaan sejalan dengan tujuan organisasi; (3) Pemberian Insentif dan Komitmen Pegawai secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai. Temuan penelitian di UPT PP Dinas Lingkungan Hidup Bululawang yang dominan ada pada indikator pekerjaan yaitu memberikan kesempatan yang menarik bagi pegawai untuk berkembang. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk menyalurkan ide dan gagasannya. Dengan begitu, pegawai akan lebih berkontribusi dalam mengembangkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro..
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. Herzberg.
- Mowday, R.T., Porter L.W., dan Steers, R.M., 1983, *Employee-Organizational Linkages : The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover*. New York: Academic Press.
- Robbins SP dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Ahli Bahasa Drs. Benyamin Molan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saksana, Helmi Adi. 2017. Analisis Path Pada Insentif, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Volume : 11, Nomor : 1, Juli 2017, ISSN 1978- 726X.

