

PENGARUH INSENTIF DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN

Muhamad Azis Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Anuraga Kusumah, Rio Ferdinan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Jl. Sholeh Iskandar, RT.01/RW.10, Kedungbadak, Kec. Tanah Sereal, Kota Bogor, Jawa Barat 16162

Info Artikel

Kata Kunci:

Insentif, kepuasan kerja, kreativitas karyawan.

ISSN (print): 1978-6387

ISSN (online): 2623-050X

Abstraksi

Sumber Daya Manusia ialah penggerak atau motor utama dalam menggapai tujuan kesuksesan perusahaan. Maka dari itu perusahaan menginginkan karyawannya mendapatkan kinerja yang sangat baik untuk mendapatkan kesuksesan perusahaan. Perusahaan atau instansi harus membuat peluang agar mendorong karyawan dapat meningkatkan intensitas kinerjanya dan dapat menciptakan kreativitas kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Tujuan dari pada penelitian ini ialah agar dapat menganalisa dan mengetahui Pengaruh variabel Insentif dan Kepuasan kerja Terhadap Kreativitas karyawan. Dengan menggunakan metode penelitian pengumpulan data yaitu kuesioner. Model analisis data pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sensus, yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel. Hasil pada penelitian yang didapat menyimpulkan bahwa antara variabel insentif dan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas karyawan baik dengan cara parsial ataupun simultan. Variabel yang lebih dominan terhadap kreativitas karyawan adalah variabel insentif. Sehingga untuk dapat mengoptimalkan kreativitas karyawan perlu ditingkatkan insentif dan kepuasan kerjanya.

Abstract

Human Resources are the main driving force or motor in achieving the company's success goals. Therefore the company wants its employees to get excellent performance to get the company's success. Companies or agencies must create opportunities to encourage employees to increase the intensity of their performance and create creative performance in accordance with company goals. The purpose of this study is to analyze and determine the effect of incentives and job satisfaction on creativity. By using research methods of data collection, namely questionnaires. The data analysis model in this study is multiple linear regression analysis. The sample selection in this study was carried out using the census technique, where the entire population was sampled. The results of this study conclude that the incentive variable and job satisfaction variable have a significant influence on employee creativity either partially or simultaneously. The more dominant variable on employee creativity is the incentive variable. So that in order to optimize employee creativity, incentives and job satisfaction need to be increased.

Keywords:

Incentives, job satisfaction, employee creativity

Korespondensi Penulis:

Muhamad Azis Firdaus,
Rachmatullaily Tinakartika
Rinda, Anuraga Kusumah, Rio
Ferdinan.

Email:

azisfirdaus@uika-bogor.ac.id ,
rachmatullaily@uika-bogor.ac.id,
kusumahanuraga@gmail.com,
buyungferdinan@gmail.com



1. Pendahuluan

Semangat dan dorongan kerja yang ada pada diri seseorang terkadang mengalami pen-nurunan jika mendapatkan hasil yang tidak baik dan terkadang meningkat bila hasil yang ia peroleh sesuai dengan tujuannya, karenanya semangat dan motivasi kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh dorongan atau motivasi dan timbal balik yang melandasi pekerjaan yang dilakukan, apabila hasil kinerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut tidak sesuai dengan kemauannya maka esuai dengan harapannya maka semangat kerja dan kreativitas seorang karyawan akan mengalami penurunan kiner-janya. Jadi, semangat dan dorongan kepada bawahan sangatlah penting karena dengan adanya dorongan dan apresiasi maka diharap-kan dapat bekerja dengan maksimal dan an-tusias sehingga dapat menggapai kreativitas kerja yang maksimal. cara untuk memaksimal-kan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan cara memberikan bonus insentif, karena insentif merupakan pemberian atau balasan yang berupa uang atau sesuatu yang tujuannya dapat meningkatkan kreativitas kerjanya. Sumber daya merupakan penggerak dan mengarahkan suatu intansi atau organisasi, sumber daya manusia harus selalu dijaga, di-pertahankan, dikembangkan, dan diperhatikan oleh organisasi (Pfeffer & Salancik, 2013). Di dalam penelitian Lika Dora (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. PT.Urban Asia Retail merupakan perusahaan fashion yang menjual produk tas, sepatu dan aksesoris wanita dibogor lalu dijadikan objek pada penelitian ini. Ada masalah terkait dengan kreativitas karyawan yaitu pada pemberian kompensasi dan kepuasan kerja yang rendah

2. Metode Penelitian

Metode dari pada penelitian yang dipergunakan oleh peneliti pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif deskriptif karena data yang akan dipergunakan pada penelitian ini pada

populasi atau sampel yang telah ditetapkan yang dinyatakan dalam bentuk angka dan untuk mengetahui sebab akibat dari variabel bebas atau independen terhadap variabel dependen, yaitu untuk dapat mengetahui pengaruh.insentif dan kepuasan kerja terhadap kreativitas karyawan PT.Urban Asia Retail. Populasi dalam penelitian ini memakai teknik sensus.yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel. Penelitian skripsi ini dilakukan dengan metode skala likert untuk mendapatkan tanggapan, persepsi atau pendapat positif maupun negatif terhadap suatu pertanyaan. Variabel.independen yang digunakan pada penelitian ini adalah : Pengaruh Insentif (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dan variabel dependen (Y) yaitu Kreativitas Karyawan. Dari variabel tersebut maka didapat indikator dan membuat kuesioner atau pertanyaan minimal 10 pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban pada skala likert yang tertera.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Pengujian.Hipotesis.Penelitian

Uji T

Pengaruh.Variabel Insentif Terhadap Kreativitas Karyawan (H1)

Variabel Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas karyawan PT.Urban Asia Retail Bogor. Hal.tersebut dapat dilihat dari signifikan variabel Insentif 0,04 lebih besar dari nilai 0,05. lalu nilai $t_{tabel} = t_{(a/2; n-k-1)} = t_{(0,05/2; 33-2-1)} = (0,025;30) = 2,04227$. jadi nilai $> t_{tabel}$, atau $(2,095 > 2,042)$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Jadi hipotesis kesempulannya ialah terdapat pengaruh insentif terhadap kreativitas karyawan. Pengaruh Variabel Kepuasan.Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan (H2) Variabel.kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan PT Urban Asia Retail. Hal ini terlihat dari signifikasi kepuasan kerja 0,001 lebih besar dari pada 0,05 .lalu nilai. $t_{tabel} = t_{(a/2; n-k-1)} = t_{(0,05/2; 33-2-1)} = (0,025;30) = 2,04227$ berarti nilai thitung $>$

ttabel atau ($3,499 > 2,042$) jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a dapat diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial diterima.

Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Pada hasil pengujian diatas bisa dilihat dari tabel Fhitung memiliki nilai 68,759 dengan membandingkan nilai Ftabel yaitu 3,30 jadi dapat disimpulkan bahwa nilai angka Fhitung lebih besar dari pada Ftabel atau $68,759 > 3,30$. Dengan tingkat nilai signifikan $0,000 < 0,05$ jadi diinterpretasikan yaitu H_0 ditolak dan H_a dapat diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan PT. Urban Asia Retail.

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	0,821	0,809	0,946

(Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2021)

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Pada pengujian koefisien determinasi yang dapat dilihat dari tabel 6 yaitu didapat nilai angka Adjusted R Square yaitu 0,809. Jadi dapat disimpulkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah 80,9% sisa nya 19,1% dijelaskan dari variabel yang lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti kedisiplinan, kepemimpinan dan lain-lain.

Pembahasan

Hasil penelitian diatas baik di uji secara parsial maupun simultan bahwa variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat dan hipotesis diterima. Pada analisa regresi linier ganda menyimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

berpengaruh positif. Dan Analisis korelasi ganda menunjukkan arah dan besar kuatnya hubungan dua variabel bebas dengan satu variabel terikat. Penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lika Dora (2016), Irmay Almeyanti (2017) dan Rozi (2019) yang menyimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat yang diuji secara parsial maupun simultan dan hipotesis diterima. Lalu analisa regresi linier ganda terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan besar kuatnya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang diuji dengan analisa korelasi ganda Hasil menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,809 hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah 80,9% sisa nya 19,1% dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kedisiplinan, kepemimpinan dan lain-lain. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dikatakan bahwa kreativitas karyawan akan tercapai sangat baik apabila terdapat pemberian insentif yang diberikan sudah cukup maksimal dan adil, dan kepuasan kerja yang diberikan perusahaan atau faktor pendukung lain yang baik. Oleh sebab itu, sebagai perusahaan yang bergerak dibidang retail fashion ini, PT Urban Asia Retail harus mampu melihat dan menganalisa hal tersebut dengan baik..

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan evaluasi dan analisis data yang telah dilakukan terhadap variabel-variabel pada penelitian ini, jadi bisa diambil kesimpulan dan saran adalah sebagai berikut: Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan insentif terhadap kreativitas karyawan, artinya apabila insentif diberikan oleh perusahaan dengan maksimal, maka kreativitas karyawan akan semakin meningkat. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kreativitas karyawan. Artinya setiap peningkatan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kreativitas karyawan. Secara

bersamaan atau simultan variabel insentif dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas karyawan. Artinya setiap peningkatan insentif dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Variabel insentif dalam penelitian ini merupakan variabel yang hasilnya paling dominan terhadap kreativitas karyawan PT. Urban Asia Retail.

Saran

Memperlihatkan hasil penelitian tentang pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap kreativitas karyawan. Penulis dapat simpulkan beberapa pendapat atau saran dalam meningkatkan kreativitas karyawan PT. Urban Asia Retail, adalah sebagai berikut: Bagi perusahaan sebaiknya memperhatikan insentif yang diberikan berdasarkan pencapaian target, kinerja, prestasi dan jabatan terhadap karyawan dengan memperhatikan tersebut maka perusahaan akan lebih baik. Bagi perusahaan seharusnya mengadakan tinjauan ulang dan menetapkan aturan baru yang dapat meningkatkan kinerja dan kreativitas karyawan, terutama dari promosi dan supervisi tersebut. Hasil penelitian ini tentang kreativitas karyawan tentunya memerlukan penelitian yang lebih mendalam. Penelitian seterusnya atau selanjutnya dapat diharapkan lebih baik lagi dan mengungkap faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi kreativitas selain pemberian insentif dan kepuasan kerja. Juga diperlukan penelitian dengan cara pendekatan atau dengan cara lain agar meningkatkan kreativitas karyawan...

Daftar Pustaka

A Abdullah, P. M. (2015). Living in the world that is fit for habitation : CCI's ecumenical and religious relationships. 331.

Afandi, L., Safaat, ST., M., & Parwita Setya Wardhani, Se., M. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Fajar Putra Plasindo Pasuruan. *Journal Manajemen Sumber*

Daya Manusia, 1689-1699.

- Almeyanti, I. (n.d.). Pengaruh Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT . PLN (Persero) Area Sumbawa Wilayah Sumbawa Besar , Nusa Tenggara Barat). 1-16.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Cascio, Wayne F. (2013). *Managing Human Resources*. New York: The McGrawHill Companies.
- CHR, Jimmy L, Gaol. 2015. *Human Capital Management Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Public Dan Bisnis*. Jakarta : Penerbit PT Grasindo Anggota IKP.
- Dahlan, Hasim, D., & Hamdan. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Administrare*, 4(2), 69-75.
- Dora, L. (2016). Gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 58-70.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Gaol L, Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo : Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (Universitas Diponegoro (ed.))*.
- Haedar, dkk. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Equilibrium*. Vol 5. No 1.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta , Penerbit : Bumi

Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakkar.

Manullang, M (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia .Jakarta.

Munandar, Ashar S.2014. Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.