

PENGARUH INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA PRODUKTIVITAS KERJA

Nunung Kurniasih^{1*}, Wiwin Suhada², Mohammad Sigit Adi Nugraha³, Triana Apriani⁴

¹STAI DR. KH. EZ. Muttaqien, Indonesia

²STAI Al- Muhajirin Purwakarta, Indonesia

³Universitas Putra Indonesia Cianjur, Indonesia

⁴STEI LPPM Padalarang, Indonesia

n_kurniasih@staimuttaqien.ac.id

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi, karena imbalan oleh karyawan tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat kepuasan kebutuhan materialnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan martabat manusia. Sebaliknya organisasi cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh organisasi tersebut dalam rangka upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Berarti bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan tertentu, kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawan mutlak perlu diperhitungkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada produktivitas kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yaitu membuat suatu uraian secara sistematis mengenai faktor-faktor dan sifat-sifat dari objek yang diteliti kemudian menggabungkan antar variabel yang terlibat didalamnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel yang terdiri atas variabel insentif, tunjangan dan kepuasan kerja berturut-turut sebagai berikut: tunjangan berpengaruh positif sebesar 0,59 atau 59% terhadap produktivitas kerja, tunjangan berpengaruh positif sebesar 0.50 atau 50% terhadap produktivitas kerja dan kepuasan kerja sebesar -0,13 atau -13% terhadap produktivitas kerja, artinya perusahaan harus meningkatkan lagi tunjangan, insentif dan kepuasan kerja guna tercapainya tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Insentif Dan Tunjangan, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja.

Abstract: This research is motivated by the issue of rewards being seen as one of the challenges that must be faced by the management of an organization, because employee rewards are no longer seen solely as a means of satisfying their material needs but are linked to human dignity. On the other hand, organizations tend to see it as a burden that must be borne by the organization to achieve its goals and various targets. This means that in developing and implementing a particular reward system, the interests of the organization and the interests of employees absolutely need to be considered. The aim of this research is to determine the effect of incentives and benefits on job satisfaction and their impact on work productivity. The research method used is a quantitative method, namely making a systematic description of the factors and properties of the object being studied and then combining the variables involved in it. The results of this research show that each variable consisting of incentive, allowance and job satisfaction variables are respectively as follows: allowances have a positive effect of 0.59 or 59% on work productivity, allowances have a positive effect of 0.50 or 50% on work productivity and job satisfaction of -0.13 or -13% of work productivity, meaning that the company must further increase benefits, incentives and job satisfaction in order to achieve company goals.

Keywords: Incentives and Benefits, Job Satisfaction, Work Productivity.

Article History:

Received: 05-11-2020

Revised : 05-12-2020

Accepted: 15-01-2021

Online : 26-01-2021

A. LATAR BELAKANG

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting bagi kelangsungan kerja karyawan di perusahaan yang pengaruhnya pada kepuasan kerja, loyalitas ataupun aspek kerja lainnya. Sudah menjadi wacana umum bahwa kompensasi dan benefit merupakan alat untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan terbaik di perusahaan. Menurut (Arifudin, 2019) kompensasi adalah balas jasa yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Meskipun ada faktor lain yang menjadi pertimbangan karyawan untuk loyal di suatu tempat, tidak dipungkiri bahwa kompensasi yang menarik merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bertahan. Hasil survei WorkAsia 2018/2019 dikutip (Shavab, 2021) yang sempat dirilis konsultan sumber daya manusia (SDM), Watson Wyatt, menyimpulkan, pendorong utama keterikatan karyawan di perusahaan adalah fokus kepada pelanggan, kompensasi dan benefit, serta komunikasi.

Bagaimana tren kompensasi dan benefit di 2020? Di tengah kondisi ekonomi dan terjadinya pandemi covid 19 yang sedang mengalami *stagflasi*, Managing konsultan Watson Wyatt yaitu Lilis Halim mengungkapkan, tren kompensasi tahun ini relatif stabil. Artinya, tetap mengikuti perkembangan inflasi di Indonesia, meski ada kecenderungan di perusahaan untuk menekan kenaikan gaji. Akan tetapi, lanjutnya, perusahaan lebih agresif dalam memberikan *variable pay*, seperti bonus atau insentif. Lilis menjelaskan, saat ini perusahaan lebih mengutamakan *key talent* (karyawan kunci) dalam sistem kompensasi. Hal ini karena krisis ekonomi tidak hanya berdampak pada penurunan bisnis (*slow down in business*), tetapi juga mengakibatkan peningkatan biaya operasional dan tenaga kerja. Untuk itu diperlukan strategi dalam sistem kompensasi yang dapat mengatasi ketidakcukupan talent (*insufficient supply of talent*) di pasar yang bisa menyebabkan penurunan kinerja perusahaan.

Sehubungan dengan itu Lilis menyarankan agar perusahaan dan karyawan sama-sama siap dalam menyikapi tren kompensasi yang berbasis kinerja. “Perusahaan harus siap dengan sistem manajemen berbasis kinerja yang berhubungan langsung dengan skema reward atau kompensasi,” ujarnya. Demikian pula karyawan, Lilis menambahkan, harus siap menghadapi perubahan budaya berdasarkan kinerja, sehingga diharapkan keduanya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sistem bonus atau insentif yang berdasarkan kinerja karyawan pun bersifat *self funding*. Maksudnya, besaran bonus atau insentif disesuaikan atau tergantung dengan besarnya pencapaian kinerja perusahaan. Sistem seperti ini diharapkan dapat memacu semangat karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Sementara itu, untuk tren benefit, Lilis mengungkapkan, pemberian tunjangan relatif tidak ada peningkatan yang signifikan karena perusahaan membatasi biaya pengeluaran (Athik Hidayatul Ummah, 2021).

Merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri lagi bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan karyawan pada suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu sisi seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, dilain sisi ia mengharapkan untuk menerima imbalan tertentu. Beranjak dari pandangan demikian, dewasa ini masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi, karena imbalan oleh karyawan tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat kepuasan kebutuhan materilnya, akan tetapi sudah dikaitkan

dengan martabat manusia. Sebaliknya organisasi cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh organisasi tersebut dalam rangka upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Berarti bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan tertentu, kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawan mutlak perlu diperhitungkan.

Menurut Sofyandi dikutip (Bairizki, 2021) bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Timbulnya kebutuhan akan profesionalisme untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya menunjukkan semakin berperannya sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi dan semakin meningkatnya perhatian terhadap manajemen sumber daya manusia.

Sejalan dengan pendapat di atas menurut Hasibuan dikutip (Siregar, 2021) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat canggih sudah dimiliki perusahaan.

Kepentingan para karyawan harus mendapatkan perhatian dalam arti bahwa kompensasi yang diterimanya atas balas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Tegasnya kompensasi merupakan alat untuk mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan kebutuhannya kepada orang lain. Kepentingan organisasi harus terjamin dalam arti bahwa melalui pengarahan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, waktu dan tenaga para karyawannya, organisasi dapat mencapai tujuan dan sasarannya yang pada gilirannya memungkinkan organisasi tidak hanya sekedar mempertahankan eksistensinya, melainkan juga untuk bertumbuh kembang, baik dalam arti kuantitatif maupun kualitatif. Menurut (Arifudin, 2020) organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi.

Tujuan pemberian insentif (Rivai, 2009) adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting. Sedangkan menurut (Simamora, 2014) tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran (*payment*) dan jasa (*service*) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok; dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.

Dari uraian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa insentif, tunjangan dan kepuasan kerja merupakan hak yang didapatkan oleh karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Sukardi dalam (Silaen, 2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Setiawan dikutip (Labetubun, 2021) menyatakan

bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Kustini dan Sari dalam (Rusmana, 2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan.

Setya dikutip (Hadiansah, 2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah alat ukur sejauh mana sumber daya dalam suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin. Wirawan, et al dalam (Arifudin, 2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolok ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Nitayani, et al dalam (Arifudin, 2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Perusahaan dalam memberikan kepuasan atau loyalty terhadap karyawannya adalah dengan cara memberikan insentif dan tunjangan yang berbeda dengan perusahaan lain dikarenakan insentif yang keluar secara rutin perbulannya sesuai dengan omzet yang didapatkan oleh perusahaan selama satu bulan. Berdasarkan hasil interview dengan beberapa manager, sebagian besar mengatakan bahwa insentif dan tunjangan yang didapatkan sudah cukup memuaskan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Salah satunya adalah Dadang Angga Kusumah seorang manager yang menuturkan bahwa insentif yang didapatkan tiap bulannya sudah dapat memberikan kepuasan sehingga keinginan ataupun motivasi untuk mendapatkan omzet lebih besar semakin tinggi agar bisa mendapatkan insentif sesuai dengan target yang diinginkan. Begitu pula dengan Bapak Kristo, meskipun fasilitas tunjangan yang didapatkan sedikit, tetapi para manager sudah terpuaskan dengan adanya insentif yang cukup besar.

Berdasarkan fakta-fakta ini, hal ini menjadi latar belakang untuk dilakukan penelitian secara komprehensif untuk melihat pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada produktivitas kerja (survei pada manager beberapa perusahaan)".

Atas dasar permasalahan ini maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berada di beberapa perusahaan pada jembatan manager tersebut dengan judul "pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada produktivitas kerja".

B. METODE PENELITIAN

Menurut (Hanafiah, 2021) bahwa metode penelitian adalah sebuah upaya dalam mencari dan mengumpulkan data atau informasi penelitian yang digunakan oleh peneliti. Penelitian ini berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada produktivitas kerja. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode deskriptif analisis.

Pada penelitian ini, Sugiyono dikutip (Kartika, 2021) menjelaskan metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif metode deskriptif yaitu suatu metode yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Tujuan dari metode kuantitatif yaitu membuat suatu uraian secara sistematis mengenai faktor-faktor dan sifat-sifat dari objek yang diteliti kemudian menggabungkan antar variabel yang terlibat didalamnya (Wahyuni, 2021).

Variabel-variabel yang akan dikaji dalam penelitian ini dijabarkan dalam indikator skala pengukurannya. Adapun variabel yang mempengaruhi atau independent variabel yaitu insentif (X1) dan tunjangan (X2) sedangkan variabel yang dipengaruhi dependent variabel adalah kepuasan kerja (Y).

Sugiyono dikutip (Sofyan, 2020) menjelaskan bahwa metode penarikan sampel menggunakan teknik sampling Non Probabilitas Sampling dengan Sampling Jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan semua sampel. Yang dijadikan populasi adalah Manajer di beberapa perusahaan.

Data-data dalam penelitian ini, dikumpulkan dan dicatat dari sumber-sumber data primer dan sekunder. Adapun teknik pengambilan data yang digunakan adalah:

1. Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Chadijah, 2017). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Kartika, 2018). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada produktivitas kerja.
2. Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Saepudin, 2020).
3. Kuesioner, berupa pertanyaan-pertanyaan yang telah diukur dan disiapkan untuk disebarkan kepada karyawan yang menjadi responden penelitian yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian (Ulfah, 2020).
4. Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Saepudin, 2021). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Saepudin, 2019) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada produktivitas kerja.

Menurut Muhadjir dalam (Tanjung, 2020) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya.

Kegiatan analisis data yang dilakukan peneliti dalam hal ini merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden yang telah diambil sampelnya tersebut terkumpul dengan menggunakan alat analisis yang telah ditetapkan sesuai dengan jenis data dan jenis hipotesis. Menurut Sugiyono dalam (Ulfah, 2021) bahwa untuk meneliti pengaruh di antara sub variabel tunjangan dan keadilan terhadap kepuasan kerja serta disiplin kerja dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis pembahasan pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan menunjukkan bahwa pengaruhnya positif dan signifikan sebesar 87,6%. angka 87,6% ini menunjukkan terdapat pengaruh yang besar antara insentif dan tunjangan sedangkan pengaruh yang dimiliki oleh faktor lain sebesar 12,4% yang tidak diteliti. Terlihat di atas bahwa pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja ialah tunjangan. (Hasibuan, 2016) tunjangan yang baik yang diberikan perusahaan, akan menimbulkan dampak positif terhadap karyawan, sehingga karyawan merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, dengan itu karyawan akan lebih terpacu untuk memberikan kinerja yang maksimal terhadap perusahaan, selain itu hal sesuai dengan penelitian (Hapsara, 2010) dengan judul “*Pengaruh Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*” menunjukkan hasil yang signifikan yang berarti insentif dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sedangkan secara parsial besarnya pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai regresi. Namun sebelumnya kita akan melihat bobot masing-masing variabel insentif dan tunjangan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa pengaruh parsial tunjangan terhadap kepuasan kerja sebesar 3,813 sedangkan berdasarkan pembobotan variabel insentif mempunyai bobot rata-rata 79. Indikator bonus memiliki bobot terkecil sebesar 72, selanjutnya yang memiliki bobot sebesar 86 dan paling besar ditujukan oleh pembagian laba.

Hal ini sesuai dengan adanya insentif yang memadai, maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan lancar dan berkembang maju. insentif merupakan strategi perusahaan yang terintegrasi untuk mendukung tujuan perusahaan. Dengan adanya tunjangan yang memadai di harapkan perusahaan dapat menghindari masalah-masalah tentang kebutuhan para karyawan sehingga kegagalan tujuan perusahaan dapat dicegah. Untuk variabel tunjangan berpengaruh secara parsial 3,138 terhadap kepuasan kerja. tunjangan terdiri dari 6 indikator Tunjangan kesehatan dan perawatan untuk keluarga memiliki bobot terbesar 85. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan insentif terhadap karyawan sesuai dengan porsinya, insentif yang diterapkan di dalam perusahaan menimbulkan dampak kepuasan terhadap karyawan, baik itu karyawan lama maupun karyawan baru sehingga karyawan diperlakukan sama, hal ini dilakukan untuk

mencegah terjadinya kesenjangan dan menghilangkan persepsi ketidakadilan diantara karyawan.

Selain menggunakan regresi berganda, penulis juga menggunakan analisis jalur dimana pembahsan mengenai variabel insentif, tunjangan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Untuk variabel insentif berpengaruh secara parsial sebesar 0,59 atau 59% terhadap produktivitas kerja hal ini sesuai dengan pendapat Insentif financial juga berfungsi untuk memuaskan kebutuhan psikologis, dampaknya terhadap karyawan tertentu akan dipengaruhi oleh prioritas yang dilekatkan karyawan kepada setiap kebutuhan dasarnya. Karena ditengah masyarakat uang dianggap menjadi salah satu tolok ukur pencapaian, nilai sebagai motivator dipengaruhi oleh tingkat kebutuhan akan pengakuan untuk realisasi diri, dan untuk bentuk pencapaian lainnya.

Sedangkan untuk variabel tunjangan berpengaruh secara parsial sebesar 0.50 atau 50% terhadap produktivitas kerja hal ini sesuai dengan pendapat (Jackson, 2010) Tunjangan (X_2) adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di perusahaan. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial sebesar -0,13 atau -13% terhadap produktivitas kerja, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Luthans, 2006) bahwa Kepuasan kerja (Y) adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Mengacu kepada hasil penelitian di atas, diketahui pengaruh masing-masing variabel yang terdiri atas variabel insentif, tunjangan dan kepuasan kerja berturut-turut sebagai berikut: tunjangan berpengaruh positif sebesar 0,59 atau 59% terhadap produktivitas kerja, tunjangan berpengaruh positif sebesar 0.50 atau 50% terhadap produktivitas kerja dan kepuasan kerja sebesar -0,13 atau -13% terhadap produktivitas kerja, artinya perusahaan harus meningkatkan lagi tunjangan, insentif dan kepuasan kerja guna tercapainya tujuan perusahaan.

Nilai r-hit yang paling tinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut paling kuat mencerminkan konsep variabelnya. Nilai bobot yang rendah menunjukkan perhatian perusahaan masih kurang pada indikator tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat di jelaskan bahwa: Untuk meningkatkan indikator dilihat dari skor indikator yang memiliki r-hit tinggi atau bobot yang rendah. Sehingga terdapat dua indikator.

1. X_1 memiliki 2 indikator dimana indikator bonus bobotnya rendah dengan nilai 72 dan indikator pembagian usaha r-hit tinggi dengan nilai 0,924. Dengan hasil yang dipeoleh nilai bobot yang rendah menunjukkan perhatian perusahaan masih kurang pada indikator tersebut, untuk meningkatkan perhatian perusahaan terhadap bonus tersebut, dengan memberikan bonus sesuai dengan tuntutan hidup minimal di Kota Bandung. Untuk pembagaian laba usaha mempeoleh hasil r-hit yang tinggi diantara yang lain. r-hit yang tinggi mencerminkan kekuatan di dalam konsep variabelnya. Berarti perusahaan harus mempertahankan pembagaian laba usaha guna supaya karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.
2. X_2 memiliki 6 indikator dimana indikator Tunjangan kesehatan dan perawatan bobotnya rendah dengan nilai 71 dan Tunjangan pesangon, dengan prosentase memperoleh r-hit tinggi dengan nilai 0,914 Dengan hasil yang dipeoleh nilai bobot

yang rendah menunjukkan perhatian perusahaan masih kurang pada indikator tersebut.

3. Y memiliki 5 indikator dimana Tingkat promosi berdasarkan kemampuan bobotnya rendah dengan nilai 70 dan indikator Tingkat promosi berdasarkan kemampuan r-hit tinggi dengan nilai 0,851. Dengan hasil yang diperoleh nilai bobot yang rendah menunjukkan perhatian perusahaan masih kurang pada indikator tersebut, sikap merupakan indikator dari kepuasan kerja. Dengan ini perusahaan harus bisa memberikan perlakuan yang adil terhadap karyawan. Sikap mencerminkan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Untuk meningkatkannya perusahaan biasanya memenuhi kebutuhan dasar karyawan, memenuhi harapan karyawan sedemikian rupa sehingga mungkin tidak mau pindah kerja ke tempat lain dan memenuhi keinginan karyawan dengan mendapat lebih dari apa yang diharapkan. Untuk indikator Tingkat promosi berdasarkan kemampuan, r-hit yang tinggi mencerminkan kekuatan di dalam konsep variabelnya. Untuk mempertahankan indikator tersebut perusahaan harus menghargai hasil kerja karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi.
4. Z memiliki 8 indikator dimana Indikator potensi diri bobotnya rendah dengan nilai 64 r-hit tinggi dengan nilai 0,835. Dengan hasil yang diperoleh nilai bobot yang rendah menunjukkan perhatian perusahaan masih kurang pada indikator tersebut. Untuk meningkatkan potensi diri seorang karyawan perusahaan harus diberikan pelatihan kerja yang kontinyu supaya potensi karyawan tersebut meningkat. Untuk indikator kemampuan mengembangkan usaha memperoleh hasil r-hit yang tinggi diantara yang lain, r-hit yang tinggi mencerminkan kekuatan di dalam konsep variabelnya. Untuk mempertahankan indikator tersebut, perusahaan harus pengembangan usaha yang akan meningkatkan misi dan visi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan maka penulis mencoba menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi masing-masing variabel yaitu insentif ada pada kategori besar, tunjangan ada pada kategori dapat atau mendapatkan dan kepuasan kerja ada pada kategori puas. Begitu juga dengan produktivitas dalam kategori tinggi.
2. Pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kepuasan kerja pada karyawan manajer adalah sebesar 87,6% sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang diabaikan penulis. Berdasarkan hasil analisis secara parsial atau masing-masing variabel diketahui bahwa insentif nilai t-hit sebesar 3,813 dan untuk tunjangan nilai t-hit sebesar 3,138 dari kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan.
3. Pengaruh insentif, tunjangan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada manajer adalah sebesar 86% sedangkan sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh faktor lain yang diabaikan penulis. Berdasarkan hasil analisis secara parsial atau masing-masing variabel diketahui bahwa insentif nilai t-hit sebesar 3,18, tunjangan nilai t-hit sebesar 2,84 dan untuk kepuasan kerja memiliki t-hit -0,64.

Saran yang dapat penulis sampaikan mengenai penelitian pengaruh insentif, tunjangan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan ada Manajer di beberapa muslim cocok ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus mempertahankan pembagian laba usaha agar karyawan mempunyai komitmen yang tinggi.
2. Untuk meningkatkan perhatian perusahaan terhadap tingkat konsekuensi perusahaan harus membuat suatu peraturan yang di mana peraturan tersebut berisi tentang proses atau prosedur kerja karyawan. Peraturan tersebut di buat oleh atasan dengan kesepakatan bersama guna tercapainya tujuan perusahaan.
3. Untuk mempertahankan kemampuan mengembangkan usaha seorang manager, perusahaan harus melakukan pengembangan usaha yang akan meningkatkan misi dan visi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Pimpinan Institut STAI DR. KH. EZ. Muttaqien, STAI Al- Muhajirin Purwakarta, Universitas Putra Indonesia Cianjur, serta STEI LPPM Padalarang.
2. Ketua LPPM STAI DR. KH. EZ. Muttaqien, STAI Al- Muhajirin Purwakarta, Universitas Putra Indonesia Cianjur, serta STEI LPPM Padalarang yang telah mengizinkan kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifudin, O. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. *MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 209–218.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. GLOBAL (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190.
- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 73–87.
- Arifudin, O. (2021). *Manajemen Strategik Teori Dan Implementasi*. Banyumas : Pena Persada.
- Athik Hidayatul Ummah. (2021). *Komunikasi Korporat Teori Dan Praktis*. Bandung: Widina Media Utama.
- Bairizki, A. (2021). *Manajemen Perubahan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Chadijah, S. (2017). Kebanggaan Terhadap Bahasa Indonesia (Language Pride) di Purwakarta. *Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indo*, 11, 121.
- Hadiansah, D. (2021). *Membaca Perspektif Balanced Scorecard*. Bandung: Azka Hafidz Maulana Foundation.
- Hanafiah, H. (2021). Pelatihan Software Mendeley Dalam Peningkatan Kualitas Artikel Ilmiah Bagi Mahasiswa. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 5(2), 213–220.
- Hapsara, R. Y. (2010). *Pengaruh Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jackson, M. dan J. H. (2010). *Human Resource Management.13th Edition*. SouthWestern: Joseph Sabatino.
- Kartika, I. (2018). The Relationship Between Jigsaw Cooperative Learning Method And

- Parents Attention With English Learning Achievement Student In Public Junior High School 4 Bogor. 2 *Nd English Language and Literature International Conference (ELLiC).*, 2(2), 313–320.
- Kartika, I. (2021). Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dengan Model Berbasis Aktivitas Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 2(1), 36–46.
- Labetubun, M. A. H. (2021). *Sistem Ekonomi Indonesia*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja Karyawan BRI Syariah Subang. *Jurnal Makro Manajemen*, 5(2), 157–163.
- Saepudin, S. (2019). The Effect of Work Ethic on The Professional Competences of University Lecturers at Jakarta of Indonesia. *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 327–332.
- Saepudin, S. (2020). Manajemen kompetensi dosen berbasis Islam dalam mewujudkan perguruan tinggi bermutu. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 089–101.
- Saepudin, S. (2021). Improving the Ability to Understand the Quran Reading through the Application of the Mind Map Method during the Covid 19 Pandemic in Al-Qur'an Education Institutions Qurrota A'yun at Kutaraja Village, Maleber District, Kuningan Regency. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(4), 14331–14338.
- Shavab, F. A. (2021). *Dasar Manajemen & Kewirausahaan (Sebuah Tinjauan Teori Dan Praktis)*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Siregar, R. T. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Sofyan, Y. (2020). Studi Kelayakan Bisnis Telur Asin H-Organik. *Jurnal Ecodemica*, 4(2), 341–352.
- Tanjung, R. (2020). Pengembangan UKM Turubuk Pangsit Makanan Khas Kabupaten Karawang. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 4(2), 323–332.
- Ulfah, U. (2020). Implementasi Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah Dalam Kurikulum 2013. *Jurnal Tahsinia*, 1(2), 138–146.
- Ulfah, U. (2021). Implikasi Masyarakat Ekonomi Asean (Mea) Bagi Pemberdayaan Bimbingan Dan Konseling Dalam Mengembangkan Kompetensi Konselor. *Jurnal Tahsinia*, 2(1), 67–77.
- Wahyuni, R. S. (2021). Pengaruh Pembelajaran Daring Dalam Meningkatkan Kemampuan Literasi Mahasiswa STT Wastukencana Purwakarta. *Bisnis STIEB Perdana Mandiri*, 9(1), 21–29.