PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, KESEJAHTERAAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MUNCUL ANUGERAH SEJAHTERA BLITAR

SKRIPSI

Diajukan untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

OLEH :

NERIT DITHA VERAWATI

NPM : 11.1.02.02.0225

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2016

Skripsi oleh :

NERIT DITHA VERAWATI

NPM : 11.1.02.02.0225

Judul :

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, KESEJAHTERAAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MUNCUL ANUGERAH SEJAHTERA BLITAR

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 03 Desember 2015

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. Sri Aliami	**Suhardi, S.E, M. Pd.**
NIDN. 0716086403	**NIDN. 0701105804**

Skripsi oleh :

NERIT DITHA VERAWATI
NPM : 11.1.02.02.0225

Judul :

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, KESEJAHTERAAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MUNCUL ANUGERAH SEJAHTERA BLITAR

Telah di pertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri
Pada tanggal : 06 Januari 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. Sri Aliami
2. Penguji I : Dr. H. Samari, S.E., M.M.
3. Penguji II : Suhardi, S.E., M.Pd.

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Subagyo
NIDN. 0717066601

JUDUL

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, KESEJAHTERAAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MUNCUL ANUGERAH SEJAHTERA BLITAR

Nerit Ditha Verawati
11.1.02.02.0225
Ekonomi - Manajemen
neritditha@yahoo.com
Dr. Sri Aliami [1] dan Suhardi, S.E., M.Pd. [2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan dan pengalaman peneliti, bahwa upaya menciptakan Kepuasan Kerja Karyawan yang optimal terhadap karyawan PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar masih ada kendala yang dihadapi. Seperti, sikap dan ruang lingkup pekerjaan yang kurang sesuai dengan pemberian insentif yang selama ini berjalan, kurangnya kesejahteraan yang diberikan, motivasi pekerja sangat hitrogen, kepuasan kerja hanya dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Sehingga mempersulit perusahaan dalam mencapai tujuan.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah apakah pemberian insentif, kesejahteraan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemberian insentif, kesejahteraan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan secara parsial dan simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subyek penelitian adalah seluruh karyawan PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar sebanyak 47 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan angket (kuesioner). Sedangkan teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 1{,}070 + 0{,}414X_1 + 0{,}322X_2 + 0{,}151X_3$. Dengan menggunakan SPSS versi 20.0 diketahui hasil uji F sebesar 2,822 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 yang berarti "ada pengaruh signifikan insentif, kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kepuasankerja karyawan PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar" diterima. Uji t dari variabel insentif diperoleh t_{hitung} 7,719 dengan nilai signifikan sebesar 0,000< 0,05. Uji t dari variabel kesejahteraan diperoleh t_{hitung} 7,872 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05.Uji t dari variabel motivasi kerja diperoleh t_{hitung}7,830 dengan nilai signifikan sebesar 0,000< 0,05. Sehingga semua variabel insentif, kesejahteraan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa insentif, kesejahteraan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan disarankan perusahaan terus menigkatkan faktor-faktor yang menjadi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena dengan meningkatkan faktor-faktor tersebut maka karyawan akan bekerja secara maksimal.

Kata Kunci : Insentif, Kesejahteraan dan Motivasi Kerja.

I. LATAR BELAKANG

Di dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis, maka harus berani menghadapi persaingan dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar tenaga kerja, bekerja dengan seefisien mungkin guna mencapai prestasi kerja yang diinginkan perusahaan.

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan aktifitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menentapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Hasibuan, 2012:11). Para karyawan mempunyai kebutuhan yang sama, yaitu kebutuhan makan, hidup berkelompok, kebutuhan sosial, kebutuhan kerja sama, dan kebutuhan untuk memperoleh kepuasan kerja (Frec dan Raven dalam Hasibuan, 2012:14).

Insentif adalah perasang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah telah ditetapkan. Bagi mayoritas karyawan, uang masih tetap merupakan motivasi kuat. Rencana insentif bermaksud untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finasial tambahan dengan kebutuhan perusahaan akan efisiensi produksi (Handoko, 2010:176).

Kesejahteraan adalah dipandang dalam bentuk uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama kepada mereka yang sakit, uang tabungan karyawan, pembagian berupa saham asuransi, perawatan rumah sakit dan dana pensiunan (Yoder dalam Hasibuan, 2012:186). Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan. Kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan legal, berdasarkan keadilan, dan berpedoman kepada kemampuan perusahaan (Hasibuan, 2012:185).

Motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan (Greenberg dan Baron, 2003:190). Seseorang berprilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan - kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang, yakni : kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan

kebutuhan aktualisasi diri (Maslow dalam Hasibuan, 2012:153).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2012:202). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan situasi yang dihadapi di lingkungan kerja. Perusahaan harus selalu memonitor kepuasan kerja, karena kepuasan kerja mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, dan semangat kerja karyawan (Handoko, 2010: 194).

Pada kenyataannya banyak perusahaan atau organisasi yang mengabaikan hal-hal di atas. Kepuasaan kerja karyawan merupakan kunci pendorong semangat, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2012:203).

Untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pemberian Insentif, Kesejahteraan, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar".**

A. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang terlihat dari PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar adalah masalah kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Sikap dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri atau pekerjaan yang kurang sesuai dengan pemberian insentif yang selama ini berjalan.
2. Kurangnya kesejahteraan yang diberikan.
3. Motivasi pekerja sangat hitrogen.
4. Kepuasan kerja hanya dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi ruang lingkup pembahasan :

Kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh insentif, kesejahteraan, dan motivasi kerja, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar ?
2. Bagaimana pengaruh kesejahteraan terhadap kepuasan

kerja karyawan PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar ?

3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar ?
4. Bagaimana pengaruh insentif, kesejahteraan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar.
2. Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar.
4. Insentif, kesejahteraan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan akan menambah informasi di dalam ilmu bidang manajemen tentang sumber daya manusia khususnya mengenai pemberian insentif, kesejahteraan, dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis
   a. Bagi Perusahaan

      Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dalam menetukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan pemberian insentif, kesejahteraan, dan motivasi kerja.

   b. Bagi Mahasiswa

      Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan manfaat serta memperdalam wawasan dan pengetahuan mahasiswa khususnya mengenai penelitian di atas.

   c. Bagi Penulis

      Dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman penulis dalam mengaplikasikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian di atas.

II. METODE

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan maka teknik penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan *(explanatory research)* yaitu berusaha untuk menyoroti hubungan antara variabel-variabel.

Penelitian ini menggunakan aspekuantitatif jika dilihat dari datanya. Menurut Sugiyono (2012:35), pendekatan kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket.

Menurut Sudjana (2002:5), populasi adalah totalita nilai yang mungkin, hasil pengukuran atau perhitungan kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas. Berdasarkan teori sebelumnya dan sesuai dengan kondisi subyek di lokasi penelitian, maka populasi dalam penelitian ini adalah mencakup seluruh karyawan PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar yang berjumlah 47 orang, dengan demikian penelitian ini termasuk kategori penelitian sensus.

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuisoner dalam bentuk skala likert.

(1) Uji Validitas
(2) Uji Reliabilitas

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif
2. Analisis Kuantitatif

a. Uji Asumsi Klasik
   (1) Uji Normalitas
   (2) Uji Multikolinearitas
   (3) Uji Heteroskedastisitas
b. Analisis Regresi Linear Berganda
c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
d. Uji Hipotesis
   (1) Uji Parsial (Uji t)
   (2) Uji Simultan (Uji F)

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. HASIL

Sejarah Singkat PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar

Distributor PT Muncul Anugerah Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian produk Sido

Muncul. Pemilik perusahaan ini adalah Ibu Christin. Perusahaan ini didirikan pada awal tahun 2005 di Blitar. Dan Perusahaan ini adalah cabang perusahaan dari PT Muncul Anugerah Sejahtera Malang. PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar yang berlokasi di Jalan Madura, Sananwetan, kota Blitar didirikan guna untuk mengembangkan dan memajukan usaha pemiliknya.

Uji Validitas

Suatu instrumen dinyatakan valid jika mempunyai r hitung lebih besar daripada r tabel, sebaliknya instrumen dinyatakan tidak valid jika nilai r hitung kurang dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji ini diperiksa untuk mengetahui kestabilan alat ukur. Sebuah alat ukur dikatakan reliabel, apabila pengulangan pengukuran untuk subyek penelitian yang sama menunjukkan hasil yang konsisten. Menurut Imam Ghozali (2006:42), "alat ukur dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha lebih besar r tabel".

Uji Hipotesis

Uji t (Uji parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat bantu berupa SPSS versi 20 dengan ketentuan sebagai berikut :

(1) Jika $t \leq 0{,}05$ dan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan

(2) antara variabel bebas pemberian insentif, kesejahteraan dan motivasi kerja (X) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y).

(3) Jika $t \geq 0{,}05$ dan $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas bebas pemberian insentif, kesejahteraan dan motivasi kerja (X) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y).

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.070	.444		2.407	.020		
	INSENTIF	.414	.054	.414	7.719	.000	.089	9.215
	KESEJAHTERAAN	.322	.041	.427	7.872	.000	.087	9.500
	MOTIVASI KERJA	.151	.019	.199	7.830	.000	.396	6.528

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Pada tabel ini dapat dilihat hasil uji t pada penelitian sebagai berikut :

Berdasarkan Tabel dapat diketahui masing-masing variabel independent memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini berarti bahwa masing-masing variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Berikut ini dijelaskan hasil perhitungan uji t pada masing-masing variabel :

a) Variabel Pemberian Insentif

Hasil uji t pada variabel pemberian insentif menghasilkan t hitung sebesar 7,719 dan signifikansi sebesar 0,000 t hitung 7,719 > t tabel yang nilainya 1,678 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan pemberian insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja **dapat diterima.**

b) Variabel Kesejahteraan

Hasil uji t pada variabel kesejahteraan menghasilkan t hitung sebesar 7,872 dan signifikansi sebesar 0,000. t hitung 7,872 > t tabel yang nilainya 1,678 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja **dapat diterima.**

c) Variabel Motivasi Kerja

Hasil uji t pada variabel motivasi kerja menghasilkan t hitung sebesar 7,830 dan signifikansi sebesar 0,000. t hitung 7,830 > t tabel yang nilainya 1,678 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja **dapat diterima.**

Uji F (Uji Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependent. Untuk menarik kesimpulan ada tidaknya pengaruh variabel independent (X) secara simultan terhadap variabel dependent (Y) adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

1) Jika signifikansi F < 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti, secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent bebas pemberian insentif, kesejahteraan dan motivasi kerja (X) terhadap variabel dependent kepuasan kerja (Y).
2) Jika signifikansi F > 0,05 dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hal ini berarti, secara simultan tidak ada

pengaruh yang signifikan antara variabel

3) independent lokasi pemberian insentif, kesejahteraan dan motivasi kerja (X) terhadap variabel dependent kepuasan kerja(Y).

Berdasarkan uji F yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	465.237	3	155.079	18.315	.000[b]
	Residual	5.188	43	.121		
	Total	470.426	46			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, INSENTIF, KESEJAHTERAAN

Berdasarkan tabel 4.12 di atas hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 18,315 > F table (3,43) = 2,822 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa variabel pemberian insentif, kesejahteraan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk melihat besarnya prosentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen, dapat diketahui seberapa baik model persamaan regresi digunakan.

Secara umum penelitian ini memberikan hasil yang memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pemberian insentif, kesejahteraan dan motivasi kerja serta kepuasan kerja sudah sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan dari responden terhadap kondisi dari masing – masing variabel.

Dari hasil tersebut diperoleh bahwa ketiga variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penjelasan dari masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian di atas, jika berdasarkan fungsi regresi variabel pemberian insentif memiliki koefisien sebesar 0,414 dan dilihat dari hasil uji t pada variabel pemberian insentif menghasilkan t hitung sebesar 7,719 dan signifikansi sebesar 0,000. t hitung 7,719 > t tabel yang nilainya 1,678 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat diketahui pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Jika dilihat pada persamaan regresi variabel pemberian insentif memiliki nilai koefisien yang cukup tinggi yaitu sebesar 0,414. Hal ini berarti, bahwa semakin tinggi pemberian

insentif maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan sehingga hipotesis pertama diterima serta penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yunita (2010), yang menyatakan bahwa pemberian insentif mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian di atas, jika berdasarkan fungsi regresi variabel kesejahteraan memiliki koefisien sebesar 0,322 dan dilihat dari hasil uji t pada variabel kesejahteraan menghasilkan t hitung sebesar 7,872 dan signifikansi sebesar 0,000. t hitung 7,872 > t tabel yang nilainya 1,678 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat diketahui kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Jika dilihat pada persamaan regresi variabel kesejahteraan memiliki nilai koefisien yang cukup tinggi yaitu sebesar 0,322. Hal ini berarti, bahwa semakin tinggi kesejahteraan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan sehingga hipotesis pertama diterima serta penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yunita (2010), yang menyatakan bahwa pemberian kesejahteraan mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian di atas, jika berdasarkan fungsi regresi variabel motivasi kerja memiliki koefisien sebesar 0,151 dan dilihat dari hasil uji t pada variabel kesejahteraan menghasilkan t hitung sebesar 7,830 dan signifikansi sebesar 0,000. t hitung 7,830 > t tabel yang nilainya 1,678 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat diketahui motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Jika dilihat pada persamaan regresi variabel kesejahteraan memiliki nilai koefisien yang sangat rendah yaitu sebesar 0,151. Hal ini berarti, bahwa semakin tinggi tingkat pemberian motivasi kerja pada karyawa maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan sehingga hipotesis pertama diterima serta penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mufilih (2015), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Pemberian Insentif, Kesejahteraan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisa dan uji simultan menunjukkan bahwa pemberian insentif, kesejahteraa dan motivasi kerja bersama-

sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 98,9%, Besarnya pengaruh tersebut sangatlah besar hanya 1,1% variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebanyak empat hipotesis. Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar.
2. Pemberian kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar.
3. Pemberian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar.
4. Pemberian insentif, kesejahteraan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar.

Saran

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh pemberian insentif, kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Muncul Anugrah Sejahtera Blitar, maka saran yang dapat peneliti kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Saran Bagi Perusahaan
   a. Diharapkan perusahaan terus meningkatkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, karena dengan menigkatkan faktor-faktor tersebut karyawan akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.
   b. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor selain pemberian insentif, kesejahteraan dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar. Karena penelitian ini belum memasukkan variabel atas aspek lain yang mungkin dapat mempengaruhi dan menyempurnakan penelitian ini.
2. Saran Bagi Penelitian Mendatang

a. Sebaiknya penelitian mendatang mencari ruang lingkup populasi dan sampel yang berbeda dan lebih luas dari populasi dan sampel dari penelitian yang telah dilakukan, dengan demikian penelitian selanjutnya dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pemberian insentif, kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
b. Untuk penelitian yang akan datang terhadap motivasi diharapkan menggunakan indikator lain dari motivasi, supaya dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Saran Bagi Karyawan

Untuk karyawan diharapkan untuk lebih berpikiran jauh kedepan untuk masa depan masing-masing, karena walaupun lingkungan kerja dan rekan kerja sangat baik dan mendukung, namun esensi dari kita bekerja harus jauh lebih maju dari hanya sekadar mendapatkan penghasilan yang cukup dan lebih mementingkan kebutuhan sosial saja. Namun motivasi yang dibawa oleh tiap individu harus meliputi karir dan kehidupan di masa depan yang lebih baik, sehingga pelatihan mengenai penetapan tujuan sangat diperlukan oleh setiap karyawan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian.* Jakarta : Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta : Rineka Cipta.

Dessler, Garry. 2005. *Personnel Management.* Tokyo : Kogakusha Company Liminted.

Edwin B. Flippo. 2007. *Manajemen Personalia*. Jilid 2. Jakarta : Erlangga.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.

Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organizations*. New Jersey : Prentice Hall.

Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE. Cetakan ke delapan belas.

Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta : Andi Offset.

Hasibuan, Malayu. S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2003. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill Companies, Inc.

Muflih, Ikmal Nur. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Asli Dagadu Djokdja*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.

Nalendra, Evan. 2008. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Karya Sejati Vidyatama.* Semarang : Universitas Soegijapranata.

Robbin, Stephen, P. 2003. *Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice Hall.

Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur : Pustaka Setia.

Santoso, Singgih. 2001. *Statistik Non Parametrik.* Jakarta : PT Elex Media Komoutindo.

Singarimbun, Masri.2006. *Metode Penelitian Survey*. Edisi Revisi. Jakarta : LP3ES.

Siagian, Sondang. 2002. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Sudjana. 2002. *Metoda Statistik.* Bandung : Tarsito.

Sugiono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian.* Bandung : Alumni.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinsasi*. Bandung : Alfabeta.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Yunita, Novi. 2010. *Pengaruh Pemberian Insentif dan Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pangansari Utama Medan*. Medan : Universitas Sumatra Utara