



LAPORAN PENELITIAN

**PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
STAF ADMINISTRASI UNIT KERJA FAKULTAS  
UNIVERSITAS TERBUKA**

Oleh:  
LELY FERA TRIANI, S.T, M.M

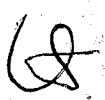
**LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS TERBUKA  
2005**

**Lembar Pengesahan Penelitian  
Lembaga Penelitian – UT**


1. a. Judul Penelitian : Pengaruh Insentif dan Promosi Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan Staf Administrasi  
Unit Kerja Fakultas Universitas Terbuka
- b. Bidang Penelitian : Kelembagaan
- c. Klasifikasi Penelitian : Penelitian Mula
- d. Bidang Ilmu : Manajemen
2. Peneliti
  - a. Nama lengkap dan Gelar : Lely Fera Triani, S.T., M.M
  - b. NIP : 132 313 355
  - c. Golongan Kepangkatan : Penata Muda Tk I/ III/b
  - d. Jabatan Akademik : Staf Pengajar
  - e. Fakultas/Unit Kerja : FEKON-UT
3. Lama Penelitian : 6 (enam) Bulan
4. Biaya Penelitian : Rp 600.000 (enam ratus ribu rupiah)

Pondok Cabe, 18 Oktober 2006

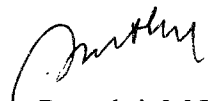
Mengetahui  
Dekan FEKON

  
Drs. Yun Iswanto, M.Si  
NIP. 131 675 901


Peneliti,

  
Lely Fera Triani, S.T., M.M  
NIP. 132 313 355


Mengetahui,  
Pembimbing

  
Dra. Prayekti, M.Pd  
NIP. 131 287 961

Menyetujui  
Ka. Puslitgasis

  
Dr. H. Sugilar  
NIP. 131 671 932

Mengetahui,  
Ketua LPPM

  
Drs. Agus Joko Purwanto, M.Si  
NIP. 132-002 049

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan promosi terhadap kepuasan kerja karyawan staf administrasi unit kerja fakultas Universitas Terbuka. Untuk melihat insentif dan promosi (variabel independen) terhadap kepuasan kerja karyawan staf administrasi unit kerja fakultas Universitas Terbuka (variabel dependen) maka digunakan analisa regresi linear berganda.

Data yang digunakan adalah hasil dari pengolahan kuesioner yang disebarakan ke 30 responden. Dari hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik melalui uji t, maka diketahui bahwa insentif dan promosi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan staf administrasi unit kerja fakultas Universitas Terbuka.

Dari hasil perhitungan analisa regresi linear berganda diketahui nilai R square ( $R^2$ ) adalah 0.541 yang berarti pengaruh insentif dan nilai promosi terhadap kepuasan kerja karyawan staf administrasi unit kerja fakultas Universitas Terbuka sebesar 54.1% dan sisanya sebesar 45.9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Dan dari hasil perhitungan analisa regresi didapat persamaan :


$$y = 10.352 + 0.000x_1 + 0.000x_2$$

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
A. Konsep Kepuasan Kerja.....	5
B. Konsep Insentif.....	10
C. Konsep Promosi.....	15
<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Pengukuran.....	18
B. Metode.....	18
C. Instrumen.....	19
D. Populasi dan Sampel.....	21
E. Metode Pengumpulan Data.....	21
F. Analisa Data.....	21
<b>BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	23
B. Teknik Pengumpulan Data.....	23
C. Alat Ukur Penelitian.....	24
D. Alat Menganalisa.....	25
E. Hasil Penelitian dan Interpretasi.....	26
F. Pembahasan.....	28

## BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	32
B. Saran.....	33
DAFTAR PUSTAKA.....	34

- Daftar Lampiran:
1. Kuesioner Penelitian
  2. Data Mentah
  3. Hasil Pengolahan Data
  4. Identitas Penelitian

Universitas Terbuka

## DAFTAR TABEL

- Tabel 1 : Jenis Pertanyaan yang Diajukan
- Tabel 2 : Hasil Penelitian terhadap Kepuasan Kerja para Karyawan Universitas Terbuka
- Tabel 3 : Hasil Penelitian terhadap Insentif para Karyawan Universitas Terbuka
- Tabel 4 : Hasil Penelitian terhadap Promosi para Karyawan Universitas Terbuka
- Tabel 5 : Hasil Pengolahan Data dengan Menggunakan Program SPSS Windows
- Tabel 6 : Hasil Pengolahan Data dengan Menggunakan Program SPSS Versi 10
- Tabel 7 : Gambaran Analisis Varians

Universitas Terbuka

## DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 : Umpan Balik Kepuasan Kerja  
Gambar 2 : Kurva Kematangan  
Gambar 3 : Proses Promosi untuk Pengisian Jabatan

Universitas Terbuka

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini banyak organisasi telah menjalankan tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan produktivitas pegawai, menurunkan perputaran kerja, dan mengurangi tingkat absensi sekaligus meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dan juga mengembangkan sumber daya manusia.

Hal ini dapat dipahami sebab kepuasan kerja merupakan satu unsur penting dalam peningkatan produktivitas. Selanjutnya pengembangan merupakan salah satu unsur penting dalam pengembangan keunggulan bersaing dalam lingkungan bisnis yang terus berubah.

Universitas Terbuka sebagai salah satu Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia, dimana pendidikan tinggi tersebut dalam menyampaikan materi kuliah melalui sistem jarak jauh. Universitas Terbuka, tidak hanya mengelola para mahasiswanya saja, tetapi juga para staf yang bertugas mengelola mahasiswa tersebut. Dalam mengelola atau membimbing para mahasiswa tersebut keberhasilan Perguruan Tinggi (Instansi) itu sangat tergantung pada kepuasan kerja para karyawannya.

Kepuasan kerja merupakan kunci terwujudnya tujuan instansi (dalam hal ini Universitas Terbuka) karena dengan kepuasan kerja karyawan yang baik berarti para karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat terjadi baik langsung maupun tidak langsung melalui atasan (supervisi) maupun karyawan. Semuanya akan mempunyai dampak terhadap iklim organisasi yang dalam hal ini Universitas Terbuka, berarti memberikan pengaruh pada lingkungan kerja karyawan.

Penerapan kepuasan kerja dalam kehidupan di instansi ditujukan agar semua karyawan yang ada dalam instansi bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Apabila hal tersebut terjadi, maka setiap karyawan akan dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua



norma-norma yang berlaku, dan akhirnya akan bermuara pada terbentuknya modal utama yang akan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan instansi.

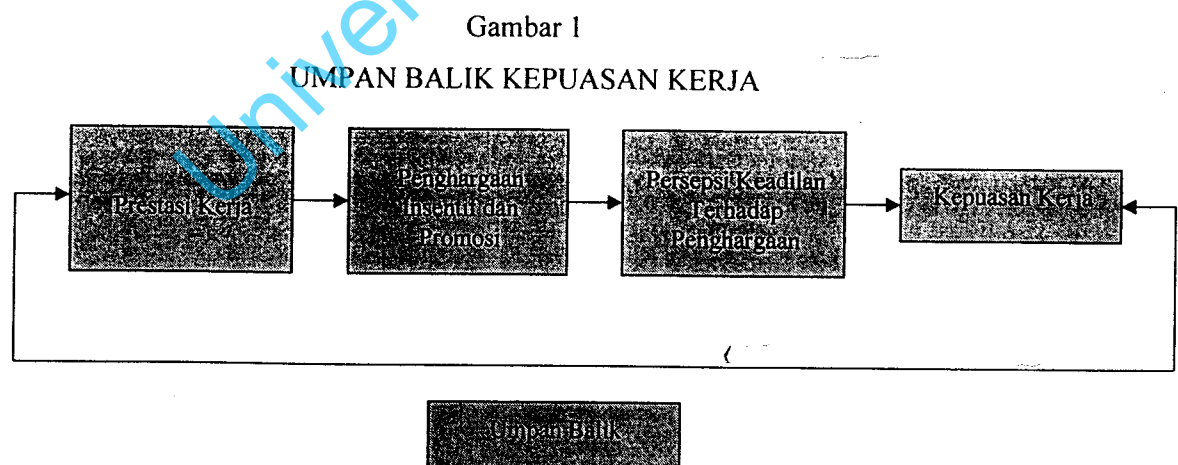
Apabila semua karyawan mematuhi peraturan, ini berarti bahwa dukungan positif kepada instansi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan tercapai dengan mudah tujuan instansi.

Selain daripada itu kepuasan kerja yang hendak ditegakkan haruslah sesuai dengan kemampuan instansi. Dalam realitanya, instansi dalam menjalankan kepuasan kerja kadang-kadang menghadapi suatu dilema, karena masalah kepuasan kerja bukan merupakan hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti penulisannya, "kepuasan" mempunyai konotasi yang beragam.

Karena sederhana banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisa kepuasan kerja seseorang. Disinilah sangat diperlukan keteladanan pimpinan, dimana keteladanan pimpinan itu mempunyai pengaruh yang kuat dan oleh sebab itu perlu diperhatikan.

Dari sisi kepuasan kerja akan timbul pertanyaan : "Apa benar kepuasan kerja akan dapat menimbulkan prestasi kerja?". Barangkali memang benar atau banyak benarnya bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja yang tinggi dengan prestasi kerja yang tinggi pula. Seringkali harapan karyawan tidak sesuai dengan kenyataan, dimana karyawan menginginkan kesejahteraan baik secara material maupun non material.

Hal ini dapat dilukiskan seperti dibawah ini :



Berkenaan dengan hal-hal tersebut diatas, penulis/peneliti mencoba untuk menjajaki sejauh mana ada korelasi yang terkait dalam menjalankan/memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Diantaranya peneliti mempunyai asumsi (hipotesa)

bahwa insentif dan promosi pada karyawan merupakan variabel yang dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, dan tentunya saja masih ada variabel lainnya yang dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja.

Anggapan sementara penulis dengan memberikan insentif kepada para karyawan yang berprestasi dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja yang akhirnya akan sampai pada meningkatnya prestasi kerja disamping untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap pada instansi dimaksud.

Pelaksanaan insentif hendaknya cukup tepat sehingga karyawan yang berprestasi lebih cepat merasakan nikmatnya orang yang berprestasi lebih.

Meskipun pada dasarnya sistem ini baik, ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu :

- a) Tidak semua jenis pekerjaan dinyatakan dalam suatu unit terbesar
- b) Biasanya karyawan terikat pada norma-norma kerja kelompok dimana ia menjadi anggota dan oleh sebab itu perlu hati-hati dalam memberikan insentif.

Selain anggapan sementara yang disebutkan diatas penulis juga mempunyai anggapan yang kedua yaitu promosi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Promosi mempunyai arti penting bagi instansi sebab dengan adanya promosi berarti kestabilan instansi dan moral karyawan terjamin. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Pada umumnya promosi akan selalu diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas lainnya.

## **B. Rumusan Masalah**

Bertolak pada latar belakang permasalahan yang disebutkan diatas, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian insentif dan melakukan promosi, sehingga benar-benar akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan administrasi unit kerja fakultas UT.
2. Sejauh mana kontribusi insentif akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan administrasi unit kerja fakultas UT.
3. Sejauh mana kontribusi promosi akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan administrasi unit kerja fakultas UT.
4. Sampai sejauh mana kontribusi kedua variabel itu akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan administrasi unit kerja fakultas UT.

### **C. Tujuan Penelitian**

Studi ini bertujuan untuk:

1. Memberikan gambaran secara singkat hasil kajian tentang pelaksanaan pemberian insentif dan promosi.
2. Mengkaji sejauh mana sumbangan variabel insentif terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi unit kerja fakultas UT.
3. Mengkaji sejauh mana sumbangan variabel promosi terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi unit kerja fakultas UT.
4. Mengkaji sejauh mana sumbangan kedua variabel insentif dan promosi terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi unit kerja fakultas UT.

### **D. Manfaat penelitian**

1. Universitas Terbuka diharapkan mendapat kepercayaan dari masyarakat dan pemerintah untuk meningkatkan sumber daya manusia.
2. Universitas Terbuka dapat memperbaiki kinerja para karyawannya.
3. Universitas Terbuka dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada para mahasiswa.

Universitas Terbuka

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Selanjutnya pertanyaan yang muncul adalah apakah yang diartikan dengan kepuasan kerja dan bagaimana menciptakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan dengan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Faktor-faktor apa yang terkait dengan atau menentukan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja adalah suatu hal yang sangat luas.

Untuk menjawab pertanyaan ini, pertama-tama kita akan melihat apa makna/hakikat suatu pekerjaan bagi seseorang sebagaimana yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbin:

*A person's job is more than just the obvious activities of shuffling paper, waiting on customer, or driving a truck. Job require interaction with co-worker and bosses, following organizational rule and policy, meeting performance standard, living with working conditions that are often less than ideal and like.*

Apa sesungguhnya yang dinyatakan diatas adalah bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi juga terkait dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan, dan lingkungan kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau kurang disukai.

Hal di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan. Berdasarkan ini para ahli mengklasifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik atau psikologis.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja, organisasi harus merespon kebutuhan pegawai, dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan pada berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti dijelaskan sebelumnya. Namun demikian, tindakan lain masih perlu dilakukan dengan cara yang disebut peningkatan kualitas kehidupan kerja.

Peningkatan kualitas kehidupan kerja oleh para ahli diartikan sebagai:

*A process by which an organization responds to employees' need by developing mechanism to allow them to share fully in making decision that design their lives at work.*

Yang diartikan dengan sebuah proses yang merespons kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka.

Upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu pendekatan struktural dan pendekatan proses.

## 1. Pendekatan Struktural

Pendekatan struktural adalah melakukan perubahan sistem kerja pegawai yang dapat dilakukan dengan:

- a. mendesain ulang pekerjaan dan
- b. meningkatkan keterlibatan pegawai.

a. **Mendesain ulang pekerjaan** dengan mempertimbangkan berbagai aspek, yaitu mempertimbangan aspek-aspek kebutuhan manusia dalam pekerjaannya seperti peningkatan otonomi, variasi tugas, signifikansi tugas, identitas tugas, dan *feedback*.

- **Otonomi**, yaitu hingga sejauh mana seseorang diberi kebebasan untuk mengatur pekerjaannya. Kebebasan untuk mengatur pekerjaan merupakan suatu hal yang diharapkan setiap pekerja. Dengan adanya otonomi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja, disamping hal tersebut juga memberikan proses pembelajaran bagi pegawai sebagai bagian yang penting dalam usaha pengembangan pegawai.
- **Variasi tugas**, yaitu memberikan beberapa pekerjaan, kegiatan yang berbeda, yang memerlukan keahlian berbeda dalam melakukannya. Tugas yang sederhana dan rutin, meskipun mungkin ada pegawai yang mengharapkannya, tetapi umumnya tidak begitu disukai oleh para pegawai. Sehingga secara umum dianggap sebagai aspek yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dalam kaitannya dengan pengembangan pegawai, variasi tugas yang lebih besar jelas akan menciptakan *learning activity* dalam diri pegawai.
- **Signifikansi tugas**, yaitu hingga sejauh mana arti penting tugas yang dirasakan oleh pegawai bagi orang lain (rekan sekerja atau pihak-pihak diluar organisasi). Hal ini sangat penting bagi peningkatan kepuasan kerja dan motivasi kerja. Banyak ahli mengatakan bahwa ketika seseorang diberi pekerjaan yang dirasakan tidak mempunyai arti bagi orang lain, tingkat usaha yang diberikan akan rendah.
- **Identitas tugas**, yaitu hingga sejauh mana pegawai terlibat dalam penyelesaian suatu pekerjaan, apakah terlibat hanya dalam elemen yang kecil. Keterlibatan yang sangat kecil mengakibatkan pegawai tidak merasakan adanya pengakuan (*recognition*), dan kemudian akan merasa tidak puas, dan

tentu saja tidak memberikan proses belajar bagi pegawai sebagai bagian penting dalam pengembangan sumber daya manusia.

- *Feedback*, yaitu hingga sejauh mana adanya masukan dari rekan kerja dan atasan yang dapat memperbaiki kinerja seseorang secara langsung merupakan unsur yang penting dalam peningkatan kepuasan kerja, sebab umumnya pegawai memiliki motif-motif berprestasi.

**b. Meningkatkan keterlibatan pegawai** dalam pengambilan keputusan, mengatur, dan merencanakan pekerjaan mereka, melalui pendekatan tim atau kelompok kerja dengan cara pengembangan seperti yang banyak digunakan akhir-akhir ini, yaitu *quality circle*, *sociotechnical system*, *codetermination*, dan *autonomous work group*.

- *Quality circle* atau gugus kendali mutu adalah sebuah kelompok kerja yang beranggotakan 3 sampai 15 orang, yang melakukan pertemuan secara teratur dan bertujuan untuk mengidentifikasi dan mendiskusikan masalah-masalah yang berkaitan dengan proses produksi dan bisnis. Dari sudut pandang sumber daya manusia, ini bisa meningkatkan kualitas kehidupan kerja, sebab ini akan meningkatkan hubungan sosial di antara pekerja. Semua pegawai terlibat dalam pengambilan keputusan dan mendapatkan kesempatan untuk mengatur pekerjaan mereka. Para pegawai akan merasakan adanya pengakuan yang semuanya itu menjadi kebutuhan manusia.
- *Sociotechnical system*, yaitu desain ulang kelompok kerja yang menggabungkan aspek-aspek teknis dengan solusi pada pekerjaan, misalnya pengelompokkan pekerja berdasarkan kesamaan latar belakang pendidikan atau nilai-nilai yang diyakini, yang memungkinkan terjadinya interaksi yang lebih baik di antara mereka.
- *Codetermination*, yaitu kebijakan yang melibatkan seluruh pegawai (melalui perwakilan) dalam pengambilan keputusan secara formal, yang berkaitan dengan masalah-masalah penting yang mempunyai implikasi pada pegawai seperti dalam kasus pemutusan hubungan kerja, pembangunan sebuah pabrik, atau penutupan suatu bidang usaha yang pasti mempunyai implikasi pada pegawai.
- *Autonomous work group* merupakan kelompok kerja kecil tanpa pimpinan yang diberi wewenang penuh untuk mengelola pekerjaan mereka, dimana semua aspek yang berkaitan dengan pekerjaan diputuskan oleh kelompok,



misalnya penentuan target, penjadwalan tugas, orientasi pegawai baru, program pelatihan, dan seleksi pegawai baru. Pendekatan kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja didasarkan pada pertimbangan bahwa sebuah kelompok dapat meningkatkan keterlibatan anggota dalam proses pelaksanaan produksi.

## 2. Pendekatan Proses

Pendekatan proses adalah melakukan berbagai proses keorganisasian untuk menciptakan adanya saling percaya diantara pegawai, saling membantu, mengurangi munculnya kelemahan manusia, dan membantu memecahkan masalah yang dihadapi pegawai, yang dilakukan melalui:

- peningkatan hubungan komunikasi,
- peningkatan disiplin kerja,
- penanggulangan stres,
- bimbingan, dan
- peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pelaksanaan kepuasan kerja karyawan akan berhasil dengan baik apabila variabel yang mempengaruhi dapat dikelola dan dilaksanakan dengan baik pula. Hal ini akan bisa dilaksanakan dengan lancar apabila program peneliti yang telah disusun dari awal sampai akhir dapat diselesaikan tepat waktu dan pemilihan sampel sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga karyawan sebagai responden dapat memberikan jawaban yang reliabel, bisa dipercaya.

Suatu usaha yang perlu dilakukan untuk menguasai teori yang ada relevansinya dengan judul penelitian (masalah penelitian) adalah melalui studi perpustakaan. Dari sini dapat diketahui/diperlukan oleh peneliti hal-hal apa saja yang telah diteliti dan juga yang belum diteliti, sehingga tidak akan terjadi duplikasi penelitian.

Pembahasan kepuasan kerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Karenanya setiap instansi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar apa saja yang diperlukan.

Banyak orang yang memberikan pengertian, bahwa kepuasan kerja karyawan tidak dengan sendirinya merupakan karyawan yang berprestasi tinggi, melainkan



sering hanya berprestasi biasa-biasa saja. Oleh karenanya dapat pula dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional yang kuat. Karyawan yang puas belum tentu terdorong untuk berprestasi, karena kepuasannya tidak terletak pada motivasinya, akan tetapi terletak pada faktor lainnya, misalnya terletak pada besarnya insentif atau mungkin pula terletak pada promosi yang diberikan kepadanya.

Menurut teori Taylor, ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain:

1. Kepuasan kerja dan kesejahteraan

Instansi ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawannya perlu meningkatkan kesejahteraan.

2. Kepuasan kerja dan kemangkiran

Karyawan yang tinggi kepuasan kerja, akan rendah tingkat kemangkirannya.

3. Kepuasan dan kepindahan kerja

Tidak perlu disangkal lagi bahwa salah satu penyebab kepindahan kerja karyawan karena ketidakpuasan.

4. Kepuasan kerja dan tingkat jabatan

Semakin tinggi jabatan/kedudukan seseorang dalam suatu instansi, pada umumnya tingkat kepuasannya pun cenderung lebih tinggi pula.

5. Kepuasan kerja dan umur

Semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerja pun biasanya semakin tinggi pula.

## B. Konsep Insentif

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

Kedua bentuk ini umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting dengan memanfaatkan perilaku organisasi yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal dalam sistem kompetensi yang

menerima jumlah tetap, dan akan bekerja secara maksimal bilamana unjuk kerjanya berkaitan langsung dengan *reward* yang akan diterima.

Vroom dalam teori *expectancy* mengatakan bahwa pegawai akan termotivasi bila dia melihat ada kaitan langsung antara kinerja dengan *reward* yang disebut dalam istilah *instrumentality*. Juga bilamana dikaitkan dengan teori *reinforcement* yang mengatakan bahwa seseorang akan bekerja secara maksimal bila suatu pekerjaan mendatangkan konsekuensi yang diinginkan. Dan sebagaimana disebutkan diatas, uang merupakan salah satu konsekuensi yang penting bagi seorang pekerja, sebab uang dapat menjadi alat penting untuk memenuhi motif-motif primer seperti kebutuhan fisik, rasa aman, dan pengakuan.

Insentif dan *gain sharing* merupakan upah variabel yang sering disebut sebagai kompensasi nontradisional (sementara upah dan gaji merupakan kompensasi tradisional), meskipun sesungguhnya telah ada sejak F. Taylor dan Hendry Fayol sebagai bapak manajemen ilmiah. Ini umumnya merupakan pelengkap dan salah satu bagian dari sistem kompensasi diluar gaji dan upah yang bersifat tetap dan tunjangan-tunjangan lainnya.

Dalam konteks teori dan praktek, pengkompensasian berdasarkan kinerja yang lebih dikenal dengan sistem insentif dan *gain sharing*, terdapat beberapa bentuk yang sukar dinyatakan mana diantaranya yang lebih baik dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, beberapa prinsip dasar yang harus diingat dalam penerapannya adalah:

1. Tidak ada sistem kompensasi yang baik. Sistem kompensasi dalam bentuk sistem insentif dan *gain sharing* yang akan dijelaskan secara rinci tidak ada yang terbaik. Sistem yang terbaik sangat tergantung pada sifat pekerjaan, strategi bisnis, dan lain-lain.
2. Penggunaannya merupakan kombinasi dari beberapa bentuk.
3. Gaji bukan merupakan satu-satunya yang memotivasi pekerja.

Oleh karena itu, dalam penerapan sistem ini, masalah-masalah yang harus dijawab berkaitan dengan hal-hal berikut:

1. Tujuan penerapan, yaitu apakah untuk meningkatkan perilaku kerja produktif individual dari pegawai dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan, atau untuk mendorong munculnya inovasi baru dari pegawai dalam upaya meningkatkan produktivitas.

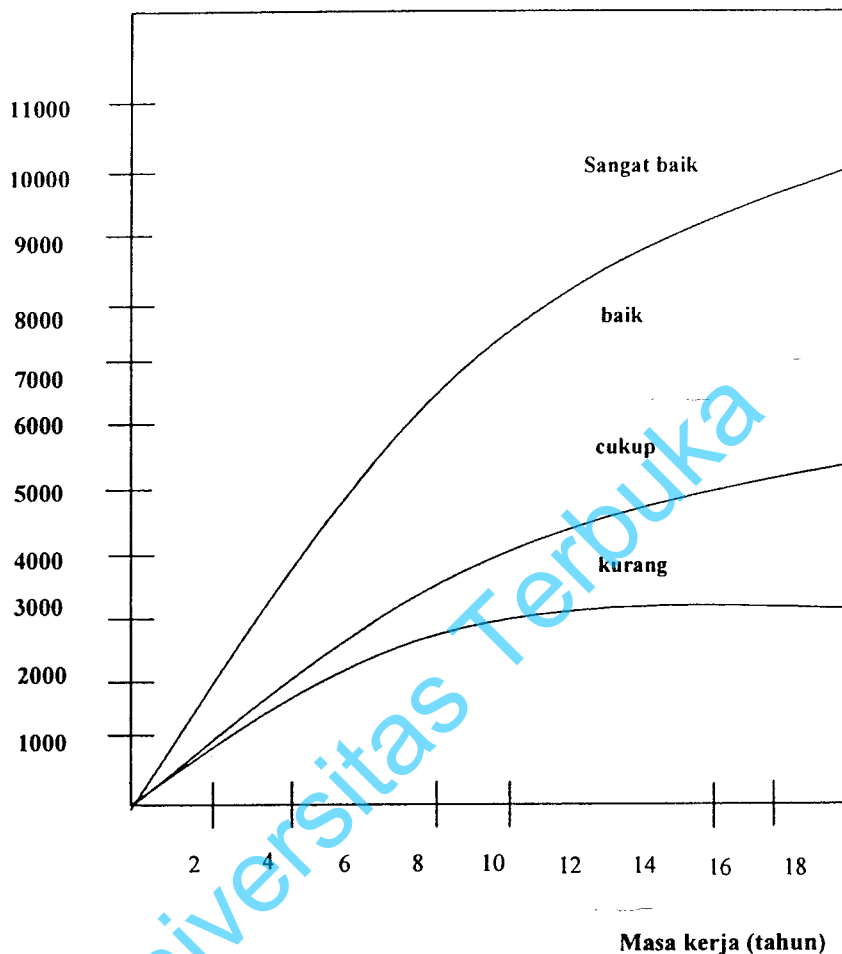
2. Siapa yang termasuk dan dimana program ini. Apakah kelompok atau individu, pemegang jabatan apa, atau dalam pekerjaan apa.
3. Apa yang menjadi pemicu atau standarnya. Apakah barang per unit yang dihasilkan, keuntungan yang diperoleh, penghematan biaya, waktu kerja, jumlah penjualan, prestasi kerja secara umum, dan lain-lain.
4. Bagaimana pelaksanaannya, dalam arti bagaimana perhitungannya, pengawasannya, dan pembayarannya. Kalau standarnya barang yang dihasilkan, apakah langsung dibayar begitu selesai dilakukan, dan bagaimana mengukurnya seperti mengukur atau menilai unjuk kerja.

Lebih jauh lagi, sistem insentif bilamana mengacu pada standar kerja, ada bentuk yang didasarkan pada produk per unit yang dihasilkan individu, ada yang didasarkan pada prestasi kerja secara umum. Insentif terdiri dari beberapa bentuk, yaitu:

1. *Pece rate plan*, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan jumlah *output* atau barang yang dihasilkan seseorang.
2. *Production bonus*, yaitu tambahan upah yang diterima akibat hasil kerja melebihi standar yang ditentukan. Bonus dapat diakibatkan pegawai menghemat waktu penyelesaian pekerjaan.
3. *Commision*, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual atau wiraniaga. Sistem ini bersifat individual, standarnya adalah hasil penjualan yang dapat diukur dengan jelas.
4. *Maturity curve*, yaitu insentif yang diberikan kepada pegawai ahli atau profesional yang sudah mencapai tingkat gaji maksimal. Tujuannya untuk mendorong pegawai terus berprestasi, organisasi mengembangkan apa saja yang disebut dengan *maturity curve* atau kurva kematangan.

Gambar 2  
KURVA KEMATANGAN

Tambahan Gaji



5. Merit *raisis*. Merit per definisi diartikan dengan sifat terpuji, jasa atau bobot yang dimiliki seseorang. Merit seseorang dilakukan melalui penilaian kerja (*performance appraisal*).
6. *Pay-for-knowledge/pay-for-skill compensation*. Pemberian insentif yang didasarkan bukan pada apa yang dikerjakan oleh seseorang akan menghasilkan produk nyata, tetapi pada apa yang dapat dilakukan oleh organisasi melalui pengetahuan yang diperoleh, yang diasumsikan mempunyai pengaruh besar dan penting bagi organisasi.

7. *Nonmonetary incentive*. Insentif berupa fasilitas kerja seperti mobil dinas dan rumah dinas yang diberikan kepada seorang pegawai akibat prestasi kerja yang diperoleh.
8. Insentif eksekutif. Bonus yang diberikan kepada para manager atau eksekutif atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi.

Selanjutnya beberapa pedoman untuk mengembangkan rencana insentif individual yang efektif sebagaimana dikatakan oleh para ahli adalah:

1. Bila *output* sulit dibedakan dan diukur, gaji atau upah langsung lebih tepat.
2. Bila karyawan tidak dapat mengontrol kuantitas keluaran, upah berdasarkan waktu lebih tepat.
3. Bila penundaan dalam kerja sering terjadi dan diluar kontrol karyawan, tidak praktis untuk mengaitkan upah kerja.

Untuk pengembangan dan penerapan sistem insentif memang dimaksud untuk keadilan, artinya secara internal para karyawan yang melakukan tugas sejenis mendapat insentif yang sama pula.

Jadi jelas bahwa dengan adanya insentif kepatuhan kepada peraturan perundang undangan akan mendapat tempat atau akan menjadi jaminan agar para karyawan mendapat perlakuan yang baik di instansi dan oleh karenanya diperlukan tenaga yang profesional yang benar-benar ahli dalam pengembangan sistem insentif yang tepat dan dengan demikian akan mempunyai dampak yang positif.

Menurut teori Hendry Fayol, faktor-faktor yang mempengaruhi insentif adalah:

#### 1. Insentif dan kebutuhan minimum

Salah satu tujuan utama seseorang menjadi karyawan adalah karena adanya insentif. Dengan insentif yang diterimanya, karyawan berkeinginan dapat memenuhi kebutuhan secara minimum.

#### 2. Insentif dan ikatan

Insentif harus dapat mengikat. Besarnya insentif harus dapat diusahakan sedemikian rupa sehingga mampu mengikat karyawan. Hal ini sangat penting sebab bila insentif yang diberikan kepada karyawan terlalu kecil dibandingkan dengan instansi lain, ada kecenderungan karyawan akan melakukan *turn over*.

### 3. Insentif dan kegairahan kerja

Insentif harus dapat menimbulkan kegairahan kerja. Bila insentif pada suatu tingkatan dirasakan masih kurang untuk menunjang keperluan hidup secara layak, maka hal itu dapat menyebabkan karyawan setelah pulang kerja masih harus mencari tambahan penghasilan untuk menutup kekurangannya. Keadaan ini berpengaruh pada moral dan kepuasan kerja sehingga semangat dan gairah kerjanya menjadi rendah dengan segala akibatnya.

### 4. Insentif harus adil

Insentif tidak boleh bersifat statis. Setiap instansi harus selalu mengikuti naik turunnya rupiah dan berusaha mencoba menyesuaikannya.

## C. Konsep Promosi

Hal lain yang banyak mempengaruhi meningkatnya kepuasan kerja karyawan adalah diberikannya promosi kepada karyawan. Memang diakui bahwa setiap karyawan selalu mendambakan promosi karena hal itu dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan bahwa prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam jabatan dan pekerjaan yang dipangkunya.

Diatas telah disebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Promosi adalah kegiatan pemindahan karyawan dari suatu jabatan kepada jabatan yang lain. Promosi mempunyai arti yang penting bagi perusahaan sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan akan lebih terjamin. Minimal kedua hal ini harus dapat ditimbulkan bila perusahaan tersebut mengadakan promosi. Tentu dengan promosi tidak hanya kedua hal tersebut yang diharapkan, tetapi jauh lebih luas.

Untuk melaksanakan promosi harus ditetapkan syarat-syaratnya terlebih dahulu. Syarat-syarat promosi itu haruslah dapat dipakai untuk menetapkan siapa yang berhak untuk segera dipromosikan. Untuk itu, hendaknya syarat-syarat yang ditetapkan dapat menjamin bahwa karyawan yang akan dipromosikan mempunyai kemampuan untuk menjabat jabatan yang lebih tinggi tersebut.

Syarat-syarat untuk promosi sudah tentu tidak sama untuk jabatan-jabatan yang berlainan. Misalnya, untuk jabatan kepala bagian administrasi dan kepala laboratorium sudah tentu tidak sama. Meskipun untuk jabatan sejenis, syarat-syarat yang ditetapkan oleh setiap perusahaan tidak selalu sama.

Meskipun demikian, ada beberapa syarat umum yang perlu diketahui. Sebab dengan pengetahuan tersebut kita dapat menetapkan syarat-syarat apa yang diperlukan dalam rangka promosi untuk jabatan tertentu. Syarat-syarat tersebut antara lain sebagai berikut.

**a. Pengalaman**

Banyaknya pengalaman seorang karyawan seringkali dipakai sebagai salah satu syarat untuk promosi sebab dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak, dan sebagainya.

**b. Tingkat Pendidikan**

Ada juga perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi dapat diharapkan pemikiran yang lebih baik.

**c. Loyalitas**

Loyalitas atau kesetiaan terhadap perusahaan tempat bekerja seringkali dipakai sebagai syarat untuk promosi. Hal ini disebabkan dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.

**d. Kejujuran**

Untuk jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat promosi yang penting. Misalnya, untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat utama yang harus diperhatikan.

**e. Tanggung jawab**

Seringkali perusahaan memerlukan tanggung jawab yang cukup besar sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi.

**f. Kepandaian bergaul**

Untuk promosi jabatan tertentu mungkin diperlukan kepandaian bergaul sehingga persyaratan kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dicantumkan untuk promosi jabatan tersebut. Misalnya, untuk jabatan salesman penetapan syarat tersebut adalah sangat penting.

**g. Prestasi kerja**

Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat prestasi kerja untuk promosi. Ini dapat dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah dikerjakan.

**h. Inisiatif dan kreatif**

Untuk promosi jabatan tertentu mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif harus diperhatikan. Hal ini disebabkan untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif.

Menurut teori Hierarki yang mendasarkan faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu kepada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa saja yang dapat memuaskan dan mendorong semangat kerja. Semakin tinggi standar kehidupan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat seseorang untuk bekerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi promosi adalah:

1. Promosi dan ketegasan

Promosi harus dinyatakan jelas dan tegas. Syarat-syarat harus dapat menjamin bahwa orang yang akan dipromosikan mempunyai kemampuan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi.

2. Promosi dan senioritas

Promosi tidak perlu mempertimbangkan senioritas. Syarat promosi perlu dicantumkan meskipun bukan merupakan syarat utama.

3. Promosi dan persaingan antar karyawan

Perlu adanya persaingan bebas dalam rangka promosi. Perlu dipertimbangkan bahwa instansi harus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat memenuhi syarat-syarat promosi.

4. Promosi harus ada pencalonan

Calon-calon karyawan yang akan dipromosikan harus dipersiapkan. Dengan mempersiapkan calon-calon berarti instansi akan dapat memilih orang yang tepat pada tempat yang tepat.

5. Promosi dan karyawan luar instansi.

Bila terpaksa promosi bisa diambilkan karyawan dari luar.

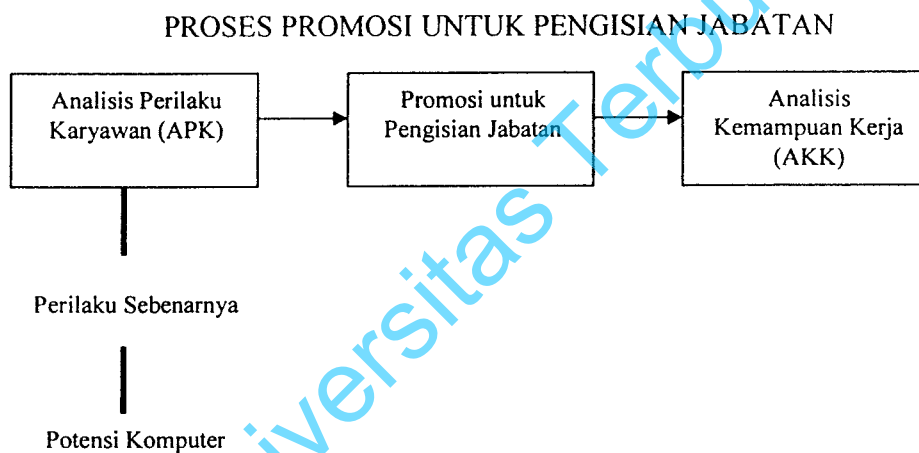


Sumber utama dari problema yang dihadapi karyawan adalah kesempatan (promosi) bagi karyawan senior, prestasi baik tetapi tidak mendapat tempat bagi jabatan yang lebih tinggi melainkan ditekan serta tidak diberikan kesempatan sebagaimana mestinya dengan alasan yang dibuat-buat seperti tidak produktif dan sebagainya.

Faktor "like and dislike" tidak sesuai lagi dengan manajemen modern dengan pola *open management*. Kenyataan seperti ini dapat menghambat roda organisasi.

Promosi jabatan apakah pergeseran untuk mengisi jabatan baru sebaiknya didasarkan pada prestasi kerja dan kemampuan kerja karyawan terutama senioritas. Analisis perilaku, kemampuan kerja, prestasi kerja, loyalitas tinggi merupakan daya dorong untuk mengisi promosi jabatan yang tersedia baik melalui pergeseran, mutasi dan sebagainya seperti terlihat pada gambar 3.

Gambar 3.



Pada gambar 3, terlihat proses promosi seseorang karyawan bagi pengisian jabatan. Langkah pertama, adalah penilaian dan pengajuan calon (PPC) yang memperoleh informasi melalui kebijaksanaan pimpinan. Bila promosi karyawan telah dinilai diajukan, kemudian dilihat persyaratan sebagai daya dukung promosi. Data atau informasi tersebut diolah, namun masih diperlukan analisis perilaku dan kemampuan kerja dari calon yang diajukan. Kesesuaian melalui kebijaksanaan pimpinan, maka karyawan yang bersangkutan diajukan/dipromosikan untuk mengisi lowongan yang tersedia.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pengukuran

Studi ini bersifat analisis deskriptif dengan rata-rata hitung sebagai besaran variabel insentif, variabel promosi dan variabel kepuasan karyawan Universitas Terbuka khususnya karyawan administrasi unit kerja fakultas. Penilaian menggunakan skala Likert dengan lima kategori.

Dengan skala Likert ini responden diminta untuk memberi respon terhadap setiap pernyataan dengan memilih salah satu dari lima kategori/pilihan setuju, yaitu: Sangat Penting = 5; Penting = 4; Sedang = 3; Tidak Penting = 2, Sangat Tidak Penting = 1. Jadi angka-angka tersebut menyatakan nilai yang diberikan kepada setiap kemungkinan jawaban dimana 1 menunjukkan tingkat kepuasan yang paling rendah dan 5 menunjukkan tingkat kepuasan yang paling tinggi.

Skala Likert ini memiliki beberapa keunggulan sehingga skala ini cukup populer. Sebagai contoh, skala ini dengan mudah dan cepat dapat dibuat dengan langkah-langkah misalnya dengan mengumpulkan sejumlah besar pernyataan yang memenuhi dua kriteria: (1) setiap pertanyaan dianggap relevan dengan sikap yang sedang diteliti; (2) masing-masing dianggap mencerminkan suatu posisi senang. Kedua, skala ini mudah dipakai baik untuk penelitian yang berfokus pada responden maupun yang berfokus pada obyek. Artinya, kita bisa mempelajari bagaimana respon berbeda dari satu orang ke orang lain dan bagaimana respon berbeda di antara berbagai obyek (Cooper dan Emory, 1995).

#### B. Metode

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yaitu yang menggunakan hubungan linear berganda atau *mutiple regression* yang menyatakan hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel insentif dan promosi yang menggunakan rumus :

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + e$$

Dimana : Y = variabel dependen kepuasan kerja

$X_1$  = variabel independen insentif

$X_2$  = variabel independen promosi

$a_0$  = bilangan konstan  $\neq 0$

$a_1$  = konstante regresi

$a_2$  = konstante regresi

e = standar error

Untuk analisa regresi kita mencari :

- Hubungan antara Y dan  $X_1$ , apabila Y dan  $X_2$  sudah bebas
- Hubungan antara Y dan  $X_2$ , apabila Y dan  $X_1$  sudah bebas
- Hubungan antara 3 variabel Y,  $X_1$  dan  $X_2$ , yaitu kontribusi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y

Ketentuan dalam analisa :

- Bila  $r = 0$ , atau mendekati 0 hubungan antara Y dan X sangat lemah atau mungkin tidak ada hubungan
- Bila  $r = 1$ , atau mendekati 1 hubungan antara Y dan X kuat positif
- Bila  $r = -1$ , atau mendekati -1 hubungan antara Y dan X kuat negatif

### C. Instrumen

Instrumen yang digunakan oleh peneliti adalah lembar kuesioner yang berjumlah 5 lembar. Kuesioner ini akan disebar ke para karyawan staf administrasi unit kerja fakultas yang sebagai sampel (sebagai responden) tentang pandangannya terhadap kepuasan kerja, insentif dan promosi. Masing-masing variabel yang diajukan 10 pertanyaan yang terkait dengan topik masing-masing variabel tersebut.

Tabel 1  
JENIS PERTANYAAN YANG DIAJUKAN

Variabel	Sub topik	Indikator
1. Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja dan kesejahteraan</li> <li>▪ Kepuasan kerja dan kemangkiran</li> <li>▪ Kepuasan kerja dan jabatan</li> <li>▪ Kepuasan kerja dan perpindahan</li> <li>▪ Kepuasan kerja dan umur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peningkatan kesejahteraan</li> <li>▪ Jumlah absensi berkurang</li> <li>▪ Jabatan makin tinggi dan tanggung jawab bertambah</li> <li>▪ Perpindahan tidak banyak atau boleh dikatakan tidak ada</li> <li>▪ Tingkat kepuasan makin naik</li> </ul>
2. Insentif	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Insentif dan kebutuhan</li> <li>▪ Insentif dan ikatan</li> <li>▪ Insentif menaikkan gairah kerja</li> <li>▪ Insentif dan keadilan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tidak mencari tambahan diluar kantor</li> <li>▪ Tidak melakukan <i>turn over</i></li> <li>▪ Ada gairah kerja</li> <li>▪ Tidak banyak komplin</li> </ul>
3. Promosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promosi dan ketegasan</li> <li>▪ Promosi dan senioritas</li> <li>▪ Promosi dan persaingan</li> <li>▪ Promosi dan luar instansi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Karyawan tidak protes</li> <li>▪ Adanya persiapan personel</li> <li>▪ Adanya persaingan terbuka</li> <li>▪ Bisa dari dalam dan luar</li> </ul>

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah para Karyawan administrasi unit kerja fakultas Universitas Terbuka yang bekerja di wilayah Pondok Cabe – Tangerang saja, sedangkan sampel diambil secara acak dengan menggunakan tabel random dan jumlah  $n = 30$ .

#### **E. Metode Pengumpulan data**

Langkah-langkah yang akan dilakukan dalam rangka pengumpulan data :

1. Uji coba kuesioner kepada karyawan administrasi unit kerja fakultas Universitas Terbuka
2. Melakukan revisi terhadap hasil uji coba
3. Menyebarkan kuesioner
4. Melakukan editing dan coding
5. Pengolahan dan pembuatan tabel

#### **F. Analisa data**

Data yang telah terkumpul akan diolah dan dianalisa secara deskriptif dengan menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS, guna mengetahui signifikansi (hasilnya). Cara ini adalah cara yang paling populer dalam mengungkapkan hubungan variabel-variabel.

## BAB IV

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan hasil dari penelitian, dimana hasil ini diperoleh dari hasil pengolahan persamaan regresi linier berganda, data terlampir.

Sehubungan dengan itu untuk mencapai tujuan dan manfaat dari penelitian, maka dalam hal ini diajukan beberapa hipotesis antara lain sebagai berikut :

1. Dengan adanya insentif yang lebih baik akan dapat mempengaruhi dan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.
2. Dengan diberikannya promosi kepada karyawan yang baik dan adil akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan.
3. Sedangkan apabila kedua-duanya diberikan yaitu baik insentif maupun promosi kerja akan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Uji statistik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Uji F digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap independen variabel

Hipotesis statistik :

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

$$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Rumus yang digunakan untuk keperluan tersebut adalah

$$F = \frac{\frac{SSR}{k}}{SSE(n-k-1)}$$

Rumus yang digunakan untuk menghitung t adalah sebagai berikut :

Dimana :  $SSR = \textit{The Regression Sum Squares}$

$SSE = \textit{The error Sum Squares}$

$k = \textit{derajat kebebasan SSR degrees of freedom}$

$n-k-1 = \textit{derajat kebebasan SSE}$

Uji statistik secara parsial, yaitu pengujian hipotesis koefisien regresi secara individu dimana untuk keperluan tersebut digunakan uji t yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individu.

Hipotesis statistiknya adalah :

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

$$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

$$t_{cal} = \frac{b_1}{s_{b_1}}$$

dimana :  $t_{cal}$  = nilai yang dihitung

$b_1$  = *slope* dari koefisien regresi

$s_{b_1}$  = *standard error* dari koefisien regresi...

Sedangkan  $s_b$  dihitung berdasarkan rumus :

$$s_{y.x}^2 = s_e^2 = \frac{\sum(\hat{Y} - Y)^2}{n - 2}$$

Pengolahan data dari responden dengan menggunakan program SPSS windows.

#### A. Populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel

1. Populasi adalah semua karyawan Universitas Terbuka.
2. Sampel adalah sebagian dari karyawan Universitas Terbuka.
3. Teknik pengambilan sampel adalah dengan cara penarikan sampel acak sederhana dengan menggunakan tabel bilangan random dimana pemilihan elemen-elemen dari populasi dilakukan sedemikian rupa sehingga setiap elemen mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

#### B. Teknik pengumpulan data

Dalam melakukan penelitian diperlukan sejumlah data yang dapat memberikan informasi. Tentang masalah yang terkait dengan pokok bahasan yang akan dikaji lebih

lanjut. Untuk keperluan tersebut digunakan dua cara, yaitu metode pengumpulan data dan metode analisis data.

Metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara :

a) *Library Research*

Kegiatan yang dilakukan dalam penelitian perpustakaan ini yaitu dengan mempelajari literatur ilmiah yang ada berupa laporan, buku-buku, diktat kuliah dan juga dokumen lainnya yang berhubungan dengan obyek penelitian sehingga dengan demikian dapat disusun kerangka teori yang relevan dengan obyek penelitian.

b) *Field Research*

Dalam hal ini penulis mengadakan peninjauan secara langsung ke lokasi obyek penelitian Universitas Terbuka di Tangerang yaitu dengan melakukan kegiatan untuk memperoleh data yaitu dengan cara :

- ❖ Wawancara atau interview yaitu berupa tanya jawab antara penulis dengan para karyawan/karyawati di Universitas Terbuka.
- ❖ Pencacahan yaitu dengan melakukan pencatatan data atau laporan yang ada pada Universitas Terbuka.
- ❖ Teknik observasi dengan melakukan pengamatan secara langsung mengenai kebijaksanaan lembaga tersebut dalam mengelola sumber daya manusia.

### C. Alat Ukur Penelitian

Sebagai alat ukur dalam penelitian ini dipergunakan :

1. Statistik sampel. Untuk penelitian ini dipergunakan sampel dari karyawan Universitas terbuka mengingat waktu dan kemampuan penulis.
2. Uji Hipotesis dalam penulisan ini merupakan perumusan sementara suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun penyelidikan selanjutnya. Adapun cara penulisan yaitu Hipotesis nol ditulis dengan  $H_0$  dan Hipotesis alternatif ditulis dengan  $H_1$ . Sedangkan ciri statistik yang dipakai adalah, Student t-test dan Fisher F dengan taraf significant  $\alpha = 5\%$ ,  $10\%$  atau  $1\%$ .
3. Regresi Linear Berganda
  - (a) Koefisien regresi, yang akan dipakai untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau negatif atau tidak ada hubungan/pengaruh antara independen variabel dan dependen variabel.



- (b) Koefisien korelasi yaitu sejauh mana pengaruh masing-masing independen variabel terhadap dependen variabel.
- (c) Analisa varian, untuk mengetahui sejauh mana kontribusi bersama kedua independen variabel terhadap independen variabel.

#### D. Cara menganalisa

Daftar pertanyaan yang telah masuk, dari data yang kualitatif diubah menjadi data kuantitatif, dengan masing-masing pertanyaan diberi skor 1-5.

Adapun metode dan alat analisis data sebagai berikut :

##### a) Analisa kualitatif

Berkaitan dengan judul dan perumusan masalah sebagaimana telah diutarakan, maka rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik deskriptif, yaitu penelitian yang mengetahui bagaimana dan sejauhmana insentif dan promosi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

##### b) Analisa kuantitatif

Alat analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda (*multiple regression*), yaitu analisa untuk menunjukkan hubungan antara dependen variabel dan independen variabel.

Model persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

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

Dimana : Y = dependen variabel / variabel tak bebas, kepuasan

a = konstanta dimana nilainya  $\neq 0$

b = koefisien regresi

$X_1$  = independen variabel, insentif

$X_2$  = independen variabel, promosi

e = standar error

Analisa regresi dengan menggunakan rumus :

$r_{y1,2}$  yaitu koefisien regresi parsial antara Y dan  $X_1$  dimana Y dan  $X_1$  sudah bebas dari pengaruh  $X_2$ .

$r_{y2,1}$  yaitu koefisien parsial antara Y dan  $X_2$  dimana Y dan  $X_2$  sudah bebas dari pengaruh  $X_1$ .

$r_{y12}$  hubungan 3 variabel Y,  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu kontribusi variasi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y, yang berkaitan dengan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Arti dari nilai r (korelasi) :

- Bila  $r = 0$  (mendekati 0), maka hubungan antara variabel X dan Y sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali
- Bila  $r = 1$  (mendekati 1), maka hubungan antara variabel X dan Y kuat dan positif
- Bila  $r = -1$  (mendekati -1), maka hubungan antara variabel X dan Y kuat dan negatif

### E. Hasil Penelitian dan Interpretasi

Hasil Survei

a) Pembahasan berdasarkan analisa diskriptif

- Profil kepuasan kerja karyawan Universitas Terbuka

Setiap melakukan suatu pekerjaan akan selalu terjadi interaksi antara individu dengan kelompoknya sebagai akibat antara lain dari perbedaan insentif dan promosi dan juga dengan sarana tempat kerjanya, dengan peraturan-peraturan yang berlaku, dan alat perlengkapan.

Kepuasan kerja tersebut merupakan hasil tindakan manajemen yang dipengaruhi karakteristik individu, namun juga mempengaruhi perilaku individu.

Lalu jawaban responden tersebut diolah dengan pembagian interval yang dihitung sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{kriteria}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Sehingga diperoleh batas interval skoring sebagai berikut :

<p>1.00-1.80 = sangat rendah          1.81-2.60 = rendah          2.61-3.40 = sedang          3.41-4.20 = tinggi          4.21-5.00 = sangat tinggi</p>
---

Berdasarkan jawaban responden dalam penelitian ini distribusi skor kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang menjadi penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2  
HASIL PENELITIAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PARA KARYAWAN  
UNIVERSITAS TERBUKA

Skoring	Frekuensi	Persentase
1.00-1.80	9	3
1.81-2.60	23	7.67
2.61-3.40	38	12.67
3,41-4.20	135	45
4.21-5.00	95	31.67
Jumlah	300	100

Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari 30 karyawan yang dipilih sebagai sampel, menyatakan bahwa 45% para karyawan Universitas Terbuka dapat digolongkan tinggi dan 31,67% dapat digolongkan sangat tinggi.

Tabel 3  
HASIL PENELITIAN TERHADAP INSENTIF PARA KARYAWAN  
UNIVERSITAS TERBUKA

Skoring	Frekuensi	Persentase
1.00-1.80	9	3
1.81-2.60	35	11.67
2.61-3.40	30	10
3,41-4.20	117	39
4.21-5.00	109	36.33
Jumlah	300	100

Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari 30 karyawan yang dipilih sebagai sampel, menyatakan bahwa 39% para karyawan Universitas Terbuka dapat digolongkan tinggi dan 36,33% dapat digolongkan sangat tinggi.

Tabel 4  
HASIL PENELITIAN TERHADAP PROMOSI PARA KARYAWAN  
UNIVERSITAS TERBUKA

Skoring	Frekuensi	Persentase
1.00-1.80	10	3.33
1.81-2.60	50	16.67
2.61-3.40	60	20
3,41-4.20	136	45.33
4.21-5.00	44	14.67
Jumlah	300	100

Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari 30 karyawan yang dipilih sebagai sampel, menyatakan bahwa 45,33% para karyawan Universitas Terbuka dapat digolongkan tinggi dan 14,67% dapat digolongkan sangat tinggi.

## F. Pembahasan

### Pembahasan berdasarkan analisa regresi

Telah disebutkan sebelumnya bahwa analisa data dilakukan dengan uji hipotesa antara variabel bebas dan variabel tidak bebas, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Variabel tak bebas atau dependen variabel telah disebutkan yaitu kepuasan kerja karyawan (Y), sedangkan variabel bebas atau independen variabel yaitu insentif ( $X_1$ ) dan independen variabel promosi ( $X_2$ ).

Untuk analisa tersebut yaitu analisa korelasi dan regresi terhadap data tersebut diperoleh sebagai berikut :

- a) Hubungan antara variabel insentif ( $X_1$ ) terhadap variabel Kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan analisa regresi dan korelasi variabel insentif ( $X_1$ ) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y), ternyata kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat serta positif.

Besarnya korelasi tersebut dinyatakan dengan nilai koefisien korelasi  $r = 0.67$  Dan koefisien determinasi  $r^2 = 0.4495$ , dimana  $r^2$  untuk mengukur besarnya kontribusi X terhadap variabel Y atau ada sebesar 44.95% variabel insentif sebagai kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja, atau meningkatnya atau

menurunnya kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh besarnya insentif, sementara sisanya 55.05% dapat dijelaskan oleh faktor lainnya, seperti adanya sanksi hukum yang kuat, juga tidak lepas dari keteladanan pimpinan.

b) Hubungan antara variabel promosi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan analisa regresi dan korelasi variabel promosi ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y), ternyata kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat serta positif.

Besarnya korelasi tersebut dinyatakan dengan nilai koefisien korelasi  $r = 0.68$ . Dan koefisien determinasi  $r^2 = 0.4640$ , dimana  $r^2$  untuk mengukur besarnya kontribusi X terhadap variabel Y atau ada sebesar 46.40% variabel promosi sebagai kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja, meningkatnya atau menurunnya kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh besarnya promosi, sementara sisanya 53.60% dapat dijelaskan oleh faktor lainnya, seperti adanya sanksi hukum yang kuat, juga tidak lepas dari tingkat keadilan dalam memberikan promosi.

c) Hubungan antara variabel insentif ( $X_1$ ) dan variabel promosi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Dari hasil pengolahan regresi sederhana antara variabel dependen (Y) dengan masing-masing variabel bebas insentif ( $X_1$ ) dan variabel bebas promosi ( $X_2$ ) terlihat masing-masing mampu memberikan kontribusi 44.95% dan 46.40% terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Sedangkan bila dilakukan bersama-sama variabel insentif dan variabel promosi hanya mampu memberikan  $R = 0.736$  dan koefisien determinasi  $R^2 = 0.541$  atau 54.1%.

Tabel 5

HASIL PENGOLAHAN DATA DENGAN MENGGUNAKAN PROGRAM SPSS

WINDOWS

Model	R	R square	Adjusted R Square	Significance of Estimation
1.	0.736	0.541	0.507	2.4565

Dengan demikian dapat dihasilkan persamaan garis regresi berganda :

$$Y = 11.352 + 0.410 X_1 + 0.437 X_2$$

Tabel 6

HASIL PENGOLAHAN DATA DENGAN MENGGUNAKAN PROGRAM SPSS  
VERSI 10

Model	Unstandar Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	B	T	
Constant	11.352	5.354		2.120	.043
Var0002	.410	.193	.383	2.128	.043
Var0003	.437	.188	.417	2.320	.028

Dari hasil penghitungan diatas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut bila dilakukan bersama-sama mempunyai hubungan sebesar 0.735 yang mengidentifikasi bahwa 0.541 atau 54.1% variabel kepuasan kerja dapat diterangkan oleh kedua variabel bebas secara bersama-sama sementara sisanya 45.9% dapat diterangkan oleh faktor lain.

*Analysis of variance*

Tabel 7

GAMBARAN ANALISIS VARIANS

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	192.032	2	96.016	15.911	.000
Residual	162.935	27	6.035		
Total	354.967	29			

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pada akhir penulisan ini penulis akan memberikan beberapa kesimpulan dan saran yang dirasa perlu untuk disampaikan sehubungan dengan masalah yang telah diteliti dan dibahas pada bab terdahulu yang diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan di Universitas Terbuka.

#### A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis regresi dan korelasi variabel bebas insentif ( $X_1$ ) terhadap variabel terkait kepuasan kerja ( $Y$ ) diketahui bahwa kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh yang positif tetapi kurang kuat. Besarnya pengaruh tersebut ditandai dengan nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0.6705$  dan koefisien determinasi sebesar  $r^2 = 0.4495$ , sehingga hal ini menunjukkan bahwa sebesar 44.95% variabel kepuasan kerja dapat diterangkan oleh variabel insentif, sementara sisanya 55.05% diterangkan oleh faktor lainnya. Koefisien korelasi sebesar 44,95% menunjukkan bahwa naik turunnya variabel kepuasa kerja para karyawan dapat dijelaskan oleh besar kecilnya insentif seperti sanksi hukum dan keteladanan pimpinan.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi dan korelasi variabel bebas promosi ( $X_2$ ) terhadap variabel terkait kepuasan kerja ( $Y$ ) diketahui bahwa kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh yang positif tetapi kurang kuat. Besarnya pengaruh tersebut ditandai dengan nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0.6812$  dan koefisien determinasi sebesar  $r^2 = 0.4640$ , sehingga hal ini menunjukkan bahwa sebesar 46.40% variabel kepuasan kerja dapat diterangkan oleh variabel promosi, sementara sisanya 53.60% diterangkan oleh faktor lainnya. Koefisien korelasi sebesar 46.40% menunjukkan bahwa naik turunnya variabel kepuasa kerja para karyawan dapat dijelaskan oleh besar kecilnya promosi seperti sanksi hukum dan keadilan/ kejujuran pimpinan.
3. Dari hasil pengolahan regresi antara variabel kepuasan kerja dengan masing-masing variabel bebas insentif dan promosi, terlihat bahwa keduanya hanya mampu memberikan kontribusi sebesar 54.1% saja.

## **B. Saran-saran**

1. Strategi pimpinan dalam menetapkan insentif dan promosi sementara dapat dipertahankan dan kalau hal tersebut dipandang kurang memuaskan pimpinan maka ketetapan insentif dapat ditinjau kembali.
2. Dilihat dari hasil penelitian tersebut bahwa insentif dan promosi bersama-sama hanya mampu memberikan kontribusi sebesar 54.1%, ini berarti ada faktor sebesar 45,9% yang dapat mempengaruhi lagi terhadap kepuasan kerja karyawan, misalnya sanksi hukum, teknologi, hubungan kerja serta fasilitas lainnya.

Universitas Terbuka



## DAFTAR PUSTAKA

- Cooper, D. R., dan Emory, C. W. 1995. *Business Research Method*. Fifth Edition. Chicago: Richard D. Irwin, Inc.
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prentice Hall.
- Gordon, Judith R. 1993. *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. Boston: Allyn and Bacon.
- Hariandja, Marihot Tua. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Luthan, Fred. 1985. *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Universitas Terbuka, 2001. *Rencana Operasional Universitas Terbuka Tahun 2001-2005*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Universitas Terbuka, 2004. *Term of Reference (TOR) Penelitian Kelembagaan*. Jakarta: Pusat Penelitian Kelembagaan (Puslitga) Lembaga Penelitian.

**Lampiran 1**  
**Kuesioner Penelitian**

Universitas Terbuka

## Lampiran I: KUESIONER

KUESIONER PENILAIAN INSENTIF DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN STAF ADMINISTRASI UNIT KERJA FAKULTAS  
UNIVERSITAS TERBUKA

Yth Bapak/Ibu  
ditempat

Bersama ini kami sejenak mengganggu aktivitas Bapak/Ibu, mohon kiranya dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian yang berjudul "Pengaruh Insentif dan Promosi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Staf Administrasi Unit Kerja Fakultas Universitas Terbuka". Kuesioner ini diharapkan dapat memberikan gambaran informasi mengenai kepuasan kerja karyawan ditinjau dari perolehan insentif dan promosi yang diberikan oleh Universitas Terbuka.

INFORMASI : IDENTITAS KARYAWAN		
1.	Jenis Kelamin	: <input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
2.	Usia	: <input type="checkbox"/> 20-30 th <input type="checkbox"/> 31-40 th <input type="checkbox"/> 41-50 th <input type="checkbox"/> >50 th
3.	Pend. Terakhir	: <input type="checkbox"/> SLTP <input type="checkbox"/> SLTA <input type="checkbox"/> Diploma <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2
4.	Unit Kerja	: <input type="checkbox"/> FEKON <input type="checkbox"/> FKIP <input type="checkbox"/> FISIP <input type="checkbox"/> FMIPA
5.	Masa Kerja	: <input type="checkbox"/> 1-5 th <input type="checkbox"/> 6-10 th <input type="checkbox"/> 11-15 th <input type="checkbox"/> 16-20 th <input type="checkbox"/> 21-25 th <input type="checkbox"/> >25 th

Jawablah pernyataan beriku ini dengan memberikan tanda silang (✓) pada tempat yang disediakan.

<p>❶ “Sangat Setuju“, bilamana Anda merasakan bahwa insentif dan promosi mempengaruhi kepuasan kerja pada aspek ini sekitar 81 – 100% harapan Anda telah terpenuhi.</p>	<p>❷ “Netral“, bilamana Anda tidak tahu atau Anda merasakan bahwa insentif dan promosi mempengaruhi kepuasan kerja pada aspek ini sekitar 41 – 60% harapan Anda telah terpenuhi</p>	<p>❸ “Sangat Tidak Setuju“, bilamana Anda merasakan bahwa insentif dan promosi mempengaruhi kepuasan kerja pada aspek ini sekitar 0 – 20% harapan Anda telah terpenuhi</p>
<p>❹ “Setuju“, bilamana Anda merasakan bahwa insentif dan promosi mempengaruhi kepuasan kerja pada aspek ini sekitar 61 – 80% harapan Anda telah terpenuhi.</p>	<p>❺ “Tidak Setuju“, bilamana Anda merasakan bahwa insentif dan promosi mempengaruhi kepuasan kerja pada aspek ini sekitar 21 – 40% harapan Anda telah terpenuhi</p>	

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan akan bekerja dengan baik dan merasa puas apabila diberikan insentif yang layak.					
2.	Pemberian insentif dari atasan membuat karyawan merasa puas.					
3.	Pemberian insentif dari atasan membuat karyawan terikat.					
4.	Pemberian insentif terhadap karyawan tidak boleh statis.					

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
5.	Dengan diberikannya balas jasa yang cukup besar, kepuasan kerja karyawan akan semakin membaik.					
6.	Gairah kerja karyawan akan bertambah baik apabila diberikan insentif yang memadai.					
7.	Dengan diberikannya insentif yang adil akan membuat perasaan karyawan puas.					
8.	Jika kebutuhan tercukupi membuat karyawan puas.					
9.	Karyawan akan memilih suatu instansi yang memberikan insentif yang tinggi.					
10.	Makin tinggi kedudukan karyawan dalam suatu instansi makin tinggi pula tingkat insentifnya.					
11.	Melalui promosi semangat karyawan meningkat.					
12.	Keahlian pimpinan dalam memilih karyawan yang akan dipromosikan yang diperlukan.					
13.	Karyawan yang lebih senior diutamakan untuk promosi.					
14.	Karyawan akan bersaing dengan rekan sekerja dalam mengejar promosi.					
15.	Promosi merupakan idaman bagi setiap karyawan.					
16.	Bila pimpinan tegas dalam memberikan promosi membuat karyawan puas.					
17.	Kepuasan kerja akan dirasakan karyawan yang telah mendapatkan promosi.					

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
18.	Bila didalam instansi sudah tidak ada karyawan yang pantas untuk dipromosikan, bisa diambil dari instansi luar.					
19.	Kerjasama antar karyawan baik yang sudah mendapatkan promosi atau belum akan dapat menimbulkan kepuasan kerja.					
20.	Salah satu tolak ukur akan lancarnya promosi dalam suatu instansi adalah bila tidak ada komplain/protes dari kaeyawan.					
21.	Karyawan akan merasa puas bila dilihat dari jumlah kemangkirannya.					
22.	Makin tinggi jabatan karyawan dalam suatu instansi, maka karyawan itu makin puas dalam kerjanya.					
23.	Karyawan tidak akan pindah kerja apabila merasa puas dikantor.					
24.	Jabatan baru yang diberikan kepada karyawan, akan menambah tanggung jawab karyawan yang bersangkutan.					
25.	Kesejahteraan karyawan sangat menentukan kepuasan kerja karyawan.					
26.	Peraturan-peraturan yang telah berlaku dan sudah disosialisasikan, akan membuat karyawan merasa puas.					
27.	Insentif yang bersifat dinamis akan berpengaruh pada kepuasan kerja.					
28.	Loyalitas karyawan dapat menimbulkan tanggung jawab yang mantap karena merasa puas.					

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
29.	Kepuasan kerja karyawan tergantung pada sikap dan perilaku pimpinan.					
30.	Tujuan yang jelas dan kemampuan karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja.					

**Terima kasih**

Universitas Terbuka

**Lampiran 2**  
**Data Mentah**

Universitas Terbuka



**DATA DARI KARYAWAN UNIVERSITAS TERBUKA YANG MENGISI  
KUESIONER**

	Kepuasan Kerja	Insentif	Promosi
1	44.00	36.00	36.00
2	41.00	38.00	33.00
3	46.00	42.00	40.00
4	37.00	34.00	33.00
5	40.00	33.00	31.00
6	37.00	34.00	29.00
7	46.00	41.00	38.00
8	39.00	36.00	32.00
9	41.00	36.00	30.00
10	39.00	38.00	34.00
11	38.00	39.00	32.00
12	44.00	37.00	32.00
13	39.00	34.00	30.00
14	40.00	38.00	28.00
15	49.00	45.00	39.00
16	41.00	36.00	33.00
17	39.00	36.00	30.00
18	45.00	41.00	33.00
19	47.00	34.00	33.00
20	38.00	36.00	36.00
21	44.00	40.00	37.00
22	35.00	31.00	28.00
23	40.00	38.00	31.00
24	44.00	41.00	39.00
25	37.00	33.00	31.00
26	38.00	36.00	35.00
27	38.00	40.00	31.00
28	43.00	40.00	34.00
29	42.00	36.00	34.00
30	38.00	32.00	28.00
<b>Total</b> N	30	30	30

**Lampiran 3**  
**Hasil Pengolahan Data**

Universitas Terbuka

# Regression

## Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	var00002 <sup>a</sup>		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: var00001

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 <sup>a</sup>	.450	.430	2.64174

- a. Predictors: (Constant), var00002

## ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.560	1	159.560	22.864	.000 <sup>a</sup>
	Residual	195.406	28	6.979		
	Total	354.967	29			

- a. Predictors: (Constant), var00002
- b. Dependent Variable: var00001

## Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.353	5.587		2.569	.016
	var00002	.719	.150	.670	4.782	.000

- a. Dependent Variable: var00001

# Regression

## Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	var00003 <sup>a</sup>		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: var00001

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 <sup>a</sup>	.464	.445	2.60681

a. Predictors: (Constant), var00003

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.694	1	164.694	24.236	.000 <sup>a</sup>
	Residual	190.272	28	6.795		
	Total	354.967	29			

a. Predictors: (Constant), var00003

b. Dependent Variable: var00001

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.439	4.803		3.631	.001
	var00003	.713	.145	.681	4.923	.000

a. Dependent Variable: var00001

**Regression****Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	var00003 <sup>a</sup> var00002 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: var00001

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 <sup>a</sup>	.541	.507	2.45655

a. Predictors: (Constant), var00003, var00002

ANOVA<sup>b</sup>

81406.PDF

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192.032	2	96.016	15.911	.000 <sup>a</sup>
	Residual	162.935	27	6.035		
	Total	354.967	29			

a. Predictors: (Constant), var00003, var00002

b. Dependent Variable: var00001

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.352	5.354		2.120	.043
	var00002	.410	.193	.383	2.128	.043
	var00003	.437	.188	.417	2.320	.028

a. Dependent Variable: var00001

Universitas Terbuka

**Lampiran 4**  
**Identitas Peneliti**

Universitas Terbuka

## IDENTITAS PENELITIAN

1. Judul Penelitian : Pengaruh Insentif dan Promosi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Staf Administrasi Unit Kerja Fakultas Universitas Terbuka
  
2. Peneliti
  - a. Nama : Lely Fera Triani, S.T, M.M
  - b. Jenis Kelamin : Wanita
  - c. NIP : 132313355
  - d. Pangkat/Golongan : Penata Muda Tk I/ III/b
  - e. Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
  - f. Alokasi Waktu : 4-5 jam/minggu

Universitas Terbuka