

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, *WORK ENGAGEMENT*
DAN *INCENTIVE* TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI BANK PEREKONOMIAN RAKYAT
NUSAMBA RAMBIPUJI**

SKRIPSI



Oleh :
M Angga Badruz Zaman
NIM : E20191054

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JULI 2023**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, *WORK ENGAGEMENT*
DAN *INCENTIVE* TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI BANK PEREKONOMIAN RAKYAT
NUSAMBA RAMBIPUJI**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri

Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

untuk memenuhi salah satu persyaratan

memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi Perbankan Syariah



Oleh :

M Angga Badruz Zaman

NIM : E20191054

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

JULI 2023

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, *WORK ENGAGEMENT*
DAN *INCENTIVE* TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI BANK PERKREDITAN RAKYAT
NUSAMBA RAMBIPUJI**

SKRIPSI

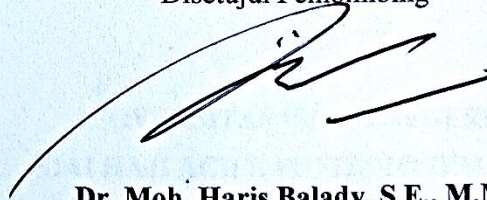
Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

M Angga Badruz Zaman

NIM : E20191054

Disetujui Pembimbing



Dr. Moh. Haris Balady, S.E., M.M.

NUP. 0713077904

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, *WORK ENGAGEMENT* DAN
INCENTIVE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI BANK PEREKONOMIAN RAKYAT NUSAMBA RAMBIPUJI**

SKRIPSI

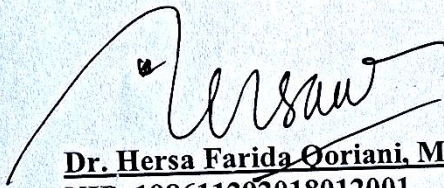
Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

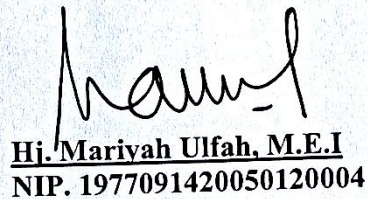
Hari : Selasa
Tanggal : 27 Juni 2023

Tim Penguji



Ketua Sidang

Sekretaris


Dr. Hersa Farida Ooriani, M.E.I
NIP. 198611292018012001


Hi. Mariyah Ulfah, M.E.I
NIP. 1977091420050120004

Anggota :

1. Dr. M.F Hidayatullah, S.H.I., M.S.I ()
2. Dr. Moh. Haris Balady, S.E., M.M. ()

Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam




Dr. Khairan Rifa'i, S.E., M.Si.
NIP. 196808072000031001

MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q. S. At – Taubah Ayat 105).¹

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

¹ Al-Qur'an, 9: 105.

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan hidayahnya, shalawat serta salam semoga tercurahkan pada Nabi Agung Muhammad SAW, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. dan peneliti ingin mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Ibu saya Yuyun Ning Hasanah, Bapak saya Yesnanto, Paman saya Ahmad Faisol Arjuna, dan Bibi saya Elya Fitriyani serta adikku Firzara Fadilatus Syafaqiyah, yang senantiasa memberikan motivasi kepada peneliti dan memberikan dukungan baik berupa pikiran maupun segala hal sehingga peneliti bisa meneruskan pendidikan sampai saat ini.
2. Rekan seperjuangan Mukholidul Fiqriya, kelas PS2, KKN posko 69 dan teman KMJ (Eka, Maisa dan Sheila) serta yang tak dapat disebutkan oleh peneliti satu persatu yang sudah meluangkan waktunya untuk menjadi tempat belajar dan diskusi serta yang memberikan motivasi dalam menuntut ilmu, menasehati dan memberi dukungan.
3. Pihak BPR Nusamba Rambipuji yang mendukung peneliti dalam memperoleh data serta informasi yang diperlukan peneliti untuk penyusunan penelitian ini.

Peneliti sangat berterima kasih dan peneliti berharap, skripsi ini bisa bermanfaat dan membantu dalam ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segenap puji syukur penulis sampaikan kepada Allah karena rahmat dan karunia-Nya, perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana, dapat terselesaikan dengan lancar.

Kesuksesan ini diperoleh penulis karena dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. **Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE.,MM** selaku rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. **Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si** selaku Dekan dan Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. **Dr. Nikmatul Masruroh, M.E.I** selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam.
4. **Dr. Hj. Nurul Setianingrum, SE., MM** selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah.
5. **Dr. Moh. Haris Balady, S.E., M.M.** selaku dosen Pembimbing. Yang senantiasa ikhlas dan sabar membimbing saya selama ini dalam penyusunan skripsi.
6. Orang tua dan Keluarga yang senantiasa mendoakan dan mendukung setiap kegiatan.

7. Kepada seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bantuan baik fisik maupun psikis, sejak mulai dari Perencanaan, Pelaksanaan penelitian hingga penyusunan skripsi ini.

Yang terakhir, semoga segala amal baik yang sudah Bapak/Ibu bagikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah yang baik juga.

Jember, 1 Juli 2023

M Angga Badruz Zaman



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

ABSTRAK

M Angga Badruz Zaman, Dr. Moh. Haris Balady, S.E., M.M. 2023: Pengaruh Motivasi Kerja, *Work engagement* dan *Incentive* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Perekonomian Rakyat Nusamba Rambipuji.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Keterlibatan Kerja, insentif dan Kepuasan Kerja

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia yang terampil dan bermutu sangat diperlukan, sumber daya manusia sangat berperan dalam membangun atau memajukan sebuah instansi perusahaan, maka dari itu diperlukan orang-orang yang berprestasi dalam bidang sehingga bisa dipromosikan dalam bidangnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial? 2) Apakah *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial? 3) Apakah *incentive* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial? 4) Apakah motivasi kerja, *work engagement* dan *incentive* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan?

Penelitian ini bertujuan 1) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial, 2) Mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap kepuasan kerja secara parsial, 3) Mengetahui pengaruh *incentive* terhadap kepuasan kerja secara parsial, 4) Mengetahui pengaruh motivasi kerja, *work engagement* dan *incentive* terhadap kepuasan kerja secara simultan.

Metode Penelitian dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan datanya dengan menyebarkan kuesioner. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dan jumlah sampelnya sebanyak 30 responden. Analisis data yang digunakan adalah Uji Instrumen Data, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis Penelitian serta Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja (X1), *work engagement* (X2) dan *incentive* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan untuk uji simultan membuktikan motivasi kerja (X1), *work engagement* (X2) dan *incentive* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di BPR Nusamba Rambipuji. Sehingga bisa diartikan bahwa motivasi kerja (X1), *work engagement* (X2) dan *incentive* lebih ditingkatkan lagi untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH.....	1
B. RUMUSAN MASALAH	7
C. TUJUAN PENELITIAN	7
D. MANFAAT PENELITIAN	7
E. RUANG LINGKUP PENELITIAN.....	8
F. DEFINISI OPERASIONAL.....	12
G. ASUMSI PENELITIAN.....	12
H. HIPOTESIS PENELITIAN	14
I. SISTEMATIKA PEMBAHASAN	15

BAB II	KAJIAN KEPUSTAKAAN	17
A.	PENELITIAN TERDAHULU	17
B.	KAJIAN TEORI.....	26
1.	Sumber Daya Manusia	26
2.	Manajemen Sumber Daya Manusia	28
3.	Motivasi Kerja.....	30
a.	Indikator Motivasi Kerja	31
b.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	31
4.	<i>Work Engagement</i>	33
a.	Indikator <i>Work Engagement</i>	35
b.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> ..	36
5.	<i>Incentive</i>	36
a.	Indikator <i>Incentive</i>	39
b.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Incentive</i>	41
6.	Kepuasan Kerja	41
a.	Indikator Kepuasan Kerja	42
b.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	42
7.	Lembaga Keuangan.....	44
8.	Bank Perekonomian Rakyat	46
BAB III	METODE PENELITIAN.....	49
A.	PENDEKATAN DAN JENIS PENELITIAN	49
B.	POPULASI DAN SAMPEL.....	49
C.	TEKNIK DAN INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA	51

D. ANALISIS DATA.....	52
BAB IV PENYAJIAN DATA.....	60
A. GAMBARAN OBJEK PENELITIAN.....	60
B. PENYAJIAN DATA.....	72
C. ANALISIS DAN PENGUJIAN HIPOTESIS.....	75
D. PEMBAHASAN.....	92
BAB V PENUTUP.....	97
A. SIMPULAN.....	97
B. SARAN-SARAN.....	99
DAFTAR PUSTAKA.....	101
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	106
1. Matrik Penelitian.....	106
2. Karakteristik Responden.....	108
3. Rekapitulasi Kuesioner.....	108
4. Lembar Uji Validitas Variabel.....	112
5. Salinan Lembar Asumsi Klasik.....	116
6. Salinan Lembar Analisis Linier Berganda.....	117
7. Salinan Lembar Uji Hipotesis.....	117
8. Kuesioner Penelitian.....	118
9. Tabel Distribusi.....	122
10. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	125
11. Jurnal Penelitian.....	126
12. Surat Selesai Penelitian.....	127

13. Surat Keterangan Selesai Bimbingan.....	128
14. Surat Keterangan Lulus Turnitin.....	129
15. Dokumentasi.....	130
16. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan.....	132
17. Biodata Peneliti	133

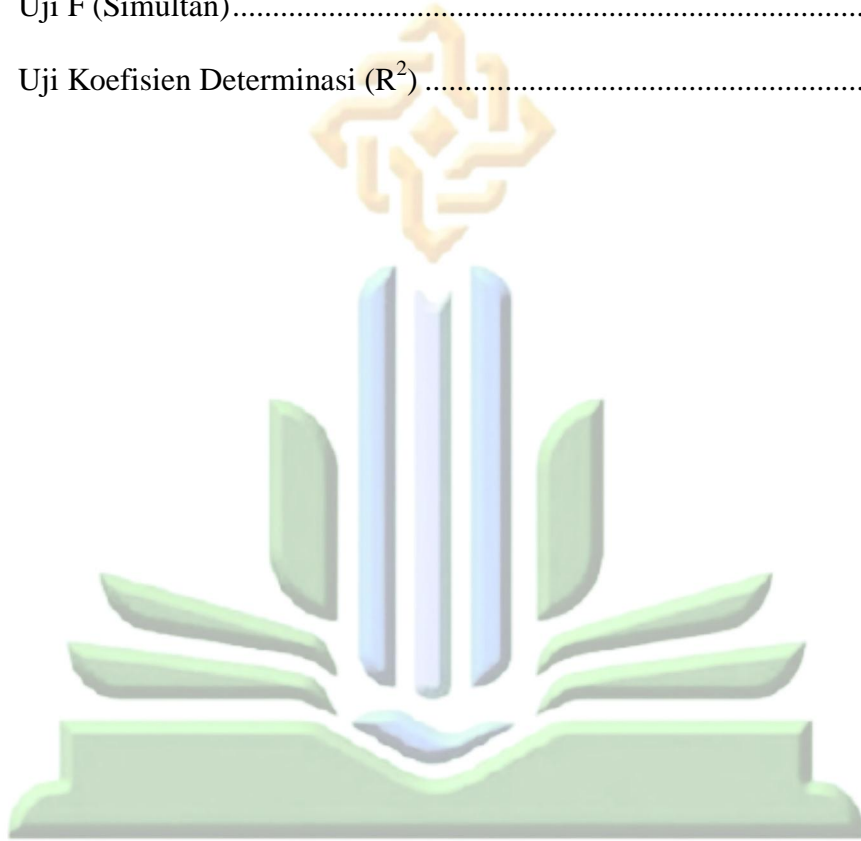


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR TABEL

No	Uraian	Hal.
1.1	Indikator Variabel.....	11
1.2	Definisi Operasional Variabel X.....	12
1.3	Definisi Operasional Y.....	12
2.1	Tabulasi Penelitian Terdahulu.....	25
3.1	Jumlah Karyawan BPR Nusamba Rambipuji.....	50
3.2	Skala Likert.....	52
4.1	Jaringan Kantor BPR Nusamba Rambipuji Jember.....	64
4.2	Uji Deskriptif pada Usia.....	72
4.3	Uji Deskriptif pada Jenis Kelamin.....	73
4.4	Uji Deskriptif pada Masa Kerja.....	74
4.5	Uji Validitas Motivasi Kerja.....	75
4.6	Uji Validitas <i>Work Engagement</i>	76
4.7	Uji Validitas <i>Incentive</i>	77
4.8	Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	77
4.9	Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	78
4.10	Uji Reliabilitas <i>Work Engagement</i>	79
4.11	Uji Reliabilitas <i>Incentive</i>	79
4.12	Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	80
4.13	Uji Normalitas.....	81
4.14	Uji Multikolinearitas.....	82
4.15	Uji Regresi Linier Berganda.....	84

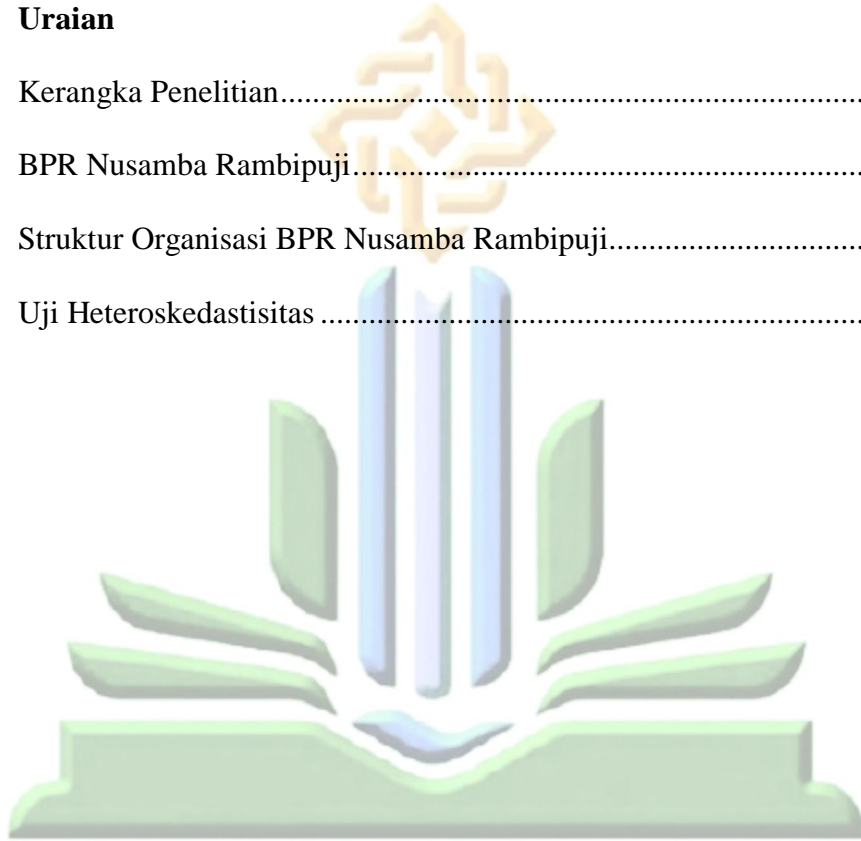
4.16 Uji t (Parsial)	88
4.17 Uji F (Simultan).....	90
4.18 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	91



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR GAMBAR

No	Uraian	Hal.
1.1	Kerangka Penelitian.....	13
4.1	BPR Nusamba Rambipuji.....	60
4.2	Struktur Organisasi BPR Nusamba Rambipuji.....	63
4.3	Uji Heteroskedastisitas	83



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan terbaru memandang sumber daya manusia bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Oleh karena itu, munculah istilah baru diluar *Human Resources*, yaitu *Human Capital*. Sumber daya manusia dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability*.²

Manajemen ialah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber daya lainnya secara efektif serta efisien buat mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur yaitu: *men, money, methode, materials, machines*, serta *market*. Unsur manusia berkembang sebagai suatu bidang ilmu manajemen yang dianggap manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang ialah terjemahan berasal *man power management*. Manajemen yang mengatur.³

Sumber daya manusia dibutuhkan dalam sebuah bisnis, dan mereka harus terampil dan berkualitas. Karena sumber daya memainkan peran besar

² Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 2.

³ Marbawi Adamy. *Manajemen Sumber Daya Maanusi Teori,Praktik dan Penelitian*. (Aceh : UniversitasMalikusaleh, 2019), 1.

dalam membangun atau menumbuhkan perusahaan, penting bagi orang-orang yang unggul di bidangnya untuk dipromosikan.

Perusahaan selalu memberikan pelatihan, penalaran, dan evaluasi kepada karyawan untuk menghasilkan karyawan yang unggul dan kompeten dalam menentukan pencapaian setiap individu. Karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan dan dipindahkan ke posisi yang lebih baik sehingga mampu bersaing dengan bisnis lain. Tingkat pekerjaan, kesempatan untuk berprestasi (kinerja), menerima pengakuan, berkembang secara profesional, dan mengembangkan kepribadian seseorang.

Motivasi sering diartikan sebagai kekuatan pendorong di belakang perilaku individu karena merupakan faktor yang memotivasi mereka untuk terlibat dalam aktivitas tertentu.⁴ Beberapa penelitian menemukan berpengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, antara lain Palendeng dan Bernarto,⁵ Rani et. al.,⁶ serta Anik dan Assyifa.⁷

Work engagement adalah derajat seseorang dalam mengidentifikasi pekerjaan, berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, dan mempertimbangkan kinerja sebagai ukuran harga diri.⁸

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2017): 109.

⁵ Frankly Oktavian Palendeng, Innocentius Bernarto, "Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Nonfinansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon," *JMBI UNSRAT* 8, no. 3 (2021), 652.

⁶ Rani Kurniasari, et. al., "Analisis Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Depok Kota Jawa Barat," *Equilibrium Volume* 9, no. 1 (2020): 59.

⁷ Anik Herminingsih, Assyifa Halimatussa'diyah, "Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta," *Jurnal SWOT* 9, no. 2 (2019): 180.

⁸ Stephan P Robbins, Timothy Judge. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: SalembaEmpat, 2017), 46.

Penelitian terdahulu menemukan berpengaruh positif dan signifikan *work engagement* terhadap kepuasan kerja, antara lain Sumasa et.al.,⁹ Kaawoan et.al.,¹⁰ dan Saputra.¹¹ Hal tersebut mendukung hasil penelitian yang dikerjakan Dewi, Kasmiruddin, penelitian tersebut bertempat di Rsia Eria Bunda Pekanbaru telah menemukan berpengaruh positif Keterlibatan Kerja terhadap kepuasan kerja.¹²

Pemberian *incentive* ialah Kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab utamanya atau melebihi tujuan pekerjaan. Untuk memotivasi karyawan agar bekerja melebihi yang dibutuhkan perusahaan, insentif sangat penting. Pemberian *incentive* oleh lembaga adalah pekerjaan untuk mengatasi masalah perwakilan. Apabila organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya, baik kebutuhan material maupun non material, maka pegawai akan bekerja lebih giat dan bersemangat sesuai dengan harapan organisasi.¹³

Adapun penelitian terdahulu yang menemukan *Incentive* berpengaruh positif

⁹ Livilia Marselina Sumasa, et. al., “Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Dan *Job Involvement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado”, *Jurnal EMBA* 9, no.1 (2021): 1058.

¹⁰ Mikhael Ekklesiano Kaawoan, et. al., “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado”, *Jurnal EMBA* 10, no.3 (2022): 88.

¹¹ Andre Aldi Saputra, “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya Ulma)”, *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)* 3, no.2 (2022): 224.

¹² Afriani Dewi, Kasmiruddin, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rsia Eria Bunda Pekanbaru”, *JOM FISIP* 6, no.2 (2019): 1.

¹³ Lijan Polltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: P.T. BumiAksara, 2017), 238.

dan signifikan terhadap kepuasan kerja. yakni Sumasa et.al.,¹⁴ Jariah et.al.,¹⁵ serta Enriko dan Arianto.¹⁶

Menurut Robbins kepuasan kerja ialah perilaku seseorang terhadap pekerjaannya.¹⁷ Individu yang puas dengan pekerjaannya akan bertindak secara objektif terhadap pekerjaan mereka. Di sisi lain, jika seseorang tidak bahagia dalam pekerjaannya, mereka hampir pasti memiliki sikap non-objektif terhadap pekerjaannya.

Lembaga Keuangan adalah semua badan atau lembaga yang melalui kegiatan, produk-produk, dan jasanya di bidang keuangan menarik dana dari masyarakat. Pemerintah memiliki peraturan yang mengatur lembaga keuangan yang bertindak sebagai lembaga yang menawarkan jasa keuangan kepada nasabahnya.¹⁸ Pengelompokan lembaga keuangan yang paling umum adalah berdasarkan dana langsung dari masyarakat yang dihimpun.

BPR mengalami pergantian nama yang awalnya Bank Perkreditan Rakyat berubah jadi Bank Perekonomian Rakyat. Bank Perekonomian Rakyat ialah bank yang berfungsi melayani pemberian kredit kepada masyarakat khusus atau masyarakat golongan ekonomi menengah ke bawah.¹⁹ Pada triwulan I 2022, sektor keuangan di Kabupaten Jember, Jawa Timur, menunjukkan kinerja yang baik. Baik korporasi maupun usaha mikro, kecil,

¹⁴ Sumasa, 1058.

¹⁵ Aynun Jariah, Samsualam, Tutik Agustini, "Pengaruh Supervisi Keperawatan, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat," *Window of Nursing Journal* 3, no. 1 (2022): 49.

¹⁶ Febrian Enriko, Tezar Arianto, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* 3, no.1 (2022): 107.

¹⁷ Tsauri, 115.

¹⁸ Irma Sari M., *Lembaga Keuangan*, (Yogyakarta: KTSP, 2010), 3.

¹⁹ Undang-Undang Republik Indonesia No. 4 tahun 2023 perihal Pengembangan, Penguatan Sektor Keuangan.

dan menengah, serta lembaga keuangan, yang memberi kontribusi yang signifikan terhadap kegiatan masyarakat yang luas. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jember mempertahankan perkembangan sumber daya bank umum sebesar 8,12% dan sumber daya Bank Perekonomian Rakyat sebesar 2,36%. Sedangkan perkembangan kredit di Jember berada pada cakupan 5 – 6%.²⁰

P.T. BPR Nusamba Rambipuji ialah salah satu Bank Perekonomian Rakyat yang telah bergerak di industri jasa perbankan selama 33 tahun, berdiri di Kabupaten Jember pada tanggal 17 Februari 1990. Melayani penghimpunan dana nasabah dalam bentuk Tabungan dan Deposito serta penyaluran dana nasabah dalam bentuk Kredit.

Meningkatkan motivasi kerja karyawan merupakan suatu cara agar tercapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya karyawan BPR Nusamba Rambipuji mempunyai dorongan untuk mencapai tujuan mereka melalui pekerjaan. Jika sesuatu yang dia butuhkan terpenuhi maka akan menimbulkan rasa senang dan puas. begitu juga sebaliknya jika keinginan tersebut tidak dipenuhi maka akan menimbulkan kekecewaan baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. sehingga dapat mengurangi pengabdian dan disiplin yang rendah.

Kemudian terkait dengan *work engagement* yaitu kurang aktif terlibat dalam pekerjaan yang ditandai dengan hanya karyawan BPR Nusamba Rambipuji tertentu yang mau mengeluarkan ide, pendapat dan terlibat dalam membuat keputusan yang bermanfaat untuk kesuksesan perusahaan.

²⁰ Oryza A. Wirawan, "OJK: Pertumbuhan Sektor Perbankan Jember Meningkat", Beritajatim, diakses 18 November 2022, <https://beritajatim.com/ekbis/ojk-pertumbuhan-sektor-perbankan-jember-meningkat/>

Sedangkan karyawan tersebut lebih memutuskan bersikap adil atau hanya menerima keputusan tanpa berpartisipasi didalamnya. Kurangnya produktifitas kerja karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya, dan kerja sama pegawai atau sikap gotong royong antar karyawan kurang.

Pemberian *incentive* ialah hal penting yang menjadi perhatian bagi lembaga. Semangat tidaknya karyawan BPR Nusamba Rambipuji dapat disebabkan besar kecilnya *incentive* yang diterima. Karyawan BPR Nusamba Rambipuji lebih cenderung lamban dan tidak tertarik pada pekerjaan mereka jika mereka tidak menerima *incentive* yang sebanding dengan banyak pengorbanan yang mereka lakukan di tempat kerja. Mereka akhirnya bekerja tanpa banyak motivasi. Dengan memberikan *incentive* yang sesuai dan metode kerja yang tepat, siklus kerja akan mendorong pemenuhan kerja yang representatif di BPR Nusaamba Rambiiipuji. Kepuasan kerja karyawan tersebut tentu akan mengembangkan kinerja karyawan dan akan mendukung perusahaan untuk mencapai perencanaanya.

Berdasarkan penjelasan fenomena dan penelitian terdahulu, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, *Work Engagement* dan *Incentive* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka pokok permasalahan yang dihadapi dapat diuraikan yakni:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial?
2. Apakah *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial?
3. Apakah *incentive* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial?
4. Apakah motivasi kerja, *work engagement* dan *incentive* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang hendak dicapai dari aktivitas penelitian ini ialah:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial.
2. Mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap kepuasan kerja secara parsial.
3. Mengetahui pengaruh *incentive* terhadap kepuasan kerja secara parsial.
4. Mengetahui pengaruh motivasi kerja, *work engagement* dan *incentive* terhadap kepuasan kerja secara simultan.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, peneliti berkeinginan jika penelitian ini bermanfaat yakni:

1. Untuk Peneliti

Menyusun penelitian adalah prasyarat untuk mendapatkan gelar. Dan mencari tahu pengaruh motivasi kerja, *work engagement* dan *incentive* terhadap kepuasan kerja.

2. Untuk Umum

Diharapkan penelitian ini akan menghasilkan penelitian yang kredibel yang dapat menjadi sumber bagi peneliti lain yang meneliti topik ini atau sebagai literatur tambahan.

3. Untuk Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadikan saran dan masukan yang positif untuk pihak manajemen dengan tujuan meningkatkan kinerja bisnis. Selain itu, dapat menjadi acuan untuk mengevaluasi berbagai factor yang mempengaruhi pencapaian perusahaan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dikategorikan ke dalam penelitian kuantitatif dan memakai data primer serta sekunder. Ruang nlingkup penelitian ini dilakukan pada motivasi kerja, *work engagement* dan *incentive* sebagai ukuran untuk mengukur kepuasan kerja.

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah sesuatu yang menurut peneliti harus diselidiki untuk mengumpulkan data dan menarik kesimpulan. Disebut variabel karena ada variasinya. Misalnya motivasi kerja, *work engagement*, dan *incentive* dapat dikatakan variabel, karena motivasi kerja, *work engagement*, dan *incentive* setiap pegawai itu beragam antara pegawai satu dengan lainnya.²¹

a. Variabel Independen

1) Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi sering disebut sebagai factor pendorong perilaku seseorang karena merupakan unsur yang memotivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Motivasi yang dimaksud yakni motivasi karyawan agar melakukan sesuatu sesuai kewajibannya sebagai karyawan di BPR Nusamba Rambipuji, sehingga mendapatkan sebuah kepuasan kerja. Kepuasan kerja tentu bisa mengembangkan prestasi karyawan dan mendukung lembaga untuk mencapai perencanaannya.

2) *Work engagement* (X_2)

Work engagement didefinisikan sebagai standar partisipasi sampai dimana karyawan melakukan pekerjaannya.²² Rivai dan Mulyadi mengemukakan bahwa *Work engagement* adalah tingkatan sejauh mana seseorang membela secara fisiologis terhadap

²¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, an R&D*, (Bandung : C.V. ALFABETA, 2013), 38.

²²Faslah Roni, *Hubungan Antarannya Keterlibatan*, 149.

kerjaannya serta merasa tingkat prestasinya penting untuk harga dirinya.

Robbins dan Judge mengatakan bahwa sejauh mana seseorang mengasosiasikan kesuksesan dengan harga diri dan berpartisipasi aktif dalam pekerjaan mereka..

Dapat disimpulkan bahwasanya karyawan BPR Nusamba Rambipuji yang memiliki kontribusi kerja tinggi akan benar-benar fokus mengurus pekerjaan, sehingga ketidakhadiran dapat dikurangi.

3) *Incentive* (X_3)

Menurut Hasibuan memberikan definisi, *Incentive* ialah karyawan didorong untuk bekerja lebih produktif ketika karyawan tertentu menerima *incentive* yang sesuai dengan pekerjaannya.

Karyawan BPR Nusamba Rambipuji mempunyai peningkatan produktivitas kerja yang disebabkan salah satu faktor yaitu *incentive* yang sesuai dengan kinerjanya

b. Variabel Dependen

Variabel dependen ialah variabel yang dipengaruhi, sebab adanya variabel independen. Variabel dependen seringkali dinamakan variabel terikat. pada penelitian ini variabel dependen yang digunakan ialah kepuasan kerja dengan simbol alfabet Y.

Kepuasan kerja ialah keadaan emosional karyawan tentang ada atau tidaknya kesesuaian antara nilai kompensasi karyawan dari

perusahaan atau organisasi dengan tingkat kompensasi yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja ialah sebagian dari kepuasan hidup. Sebab pekerjaan ialah bagian krusial kehidupan, kepuasan kerja menghipnotis kepuasan hidup seorang. Kepuasan kerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji akan mengurangi keluar masuknya karyawan baru, mengembangkan kinerja karyawan, dan akan mendukung perusahaan untuk mencapai perencanaanya.

2. Indikator Variabel

Indikator variabel ialah variabel penelitian yang dapat membagikan atau memberi tahu penggunaan tentang persyaratan khusus untuk mengukur perubahan.

Tabel 1. 1 Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator
1.	Motivasi kerja (X_1)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan akan pengakuan (Hasibuan, 2017:154)
2.	<i>Work engagement</i> (X_2)	1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan 2. Keterlibatan mental dan emosional 3. Tanggung jawab (Sebastianus, dkk. 2017:3115)
3.	<i>Incentive</i> (X_3)	1. Jaminan sosial 2. Bonus 3. Pemberian penghargaan (Hasibuan,2017:184)
4.	Kepuaasan Kerja (Y)	1. Prestasi 2. Promosi 3. Pujian (Sutrisno, 2017: 78-79)

F. Definisi Operasional

Definisi operasional ialah pembatasan untuk mencegah interpretasi yang berbeda dari variabel yang diteliti, sehingga diperlukan operasionalisasi masing-masing variabel.

Tabel 1.2 Definisi Operasional Variabel X

Variabel	Pengertian
Motivasi kerja (X_1)	Suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.
<i>Work engagement</i> (X_2)	Tingkat dimana seseorang mengidentifikasi dengan sebuah pekerjaan, secara aktif berpartisipasi didalamnya, dan mempertimbangkan kinerja penting bagi nilai diri.
<i>Incentive</i> (X_3)	Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

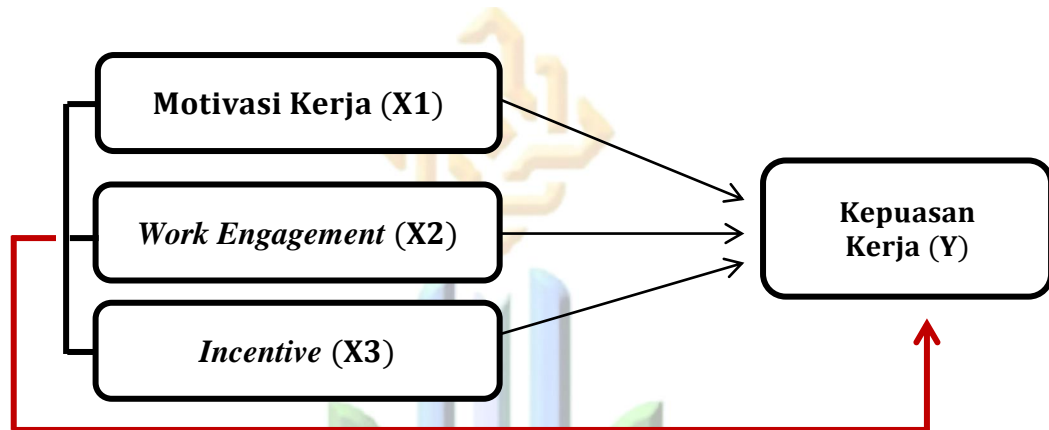
Tabel 1.3 Definisi Operasional Variabel Y

Variabel	Pengertian
Kepuasan kerja (Y)	Sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian ialah suatu gambaran sangkaan, perkiraan, satu pendapat atau kesimpulan sementara, atau suatu teori sementara yang belum dibuktikan. Asumsi pada penelitian ini menyatakan bahwasanya kepuasan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji dipengaruhi motivasi kerja, *work engagement*, dan *incentive*.

Gambar 1.1 Kerangka Penelitian



Sumber: diolah dari data penelitian terdahulu

Keterangan:

X₁ Motivasi kerja : 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9, 10

X₂ *Work engagement* : 3, 4, 5, 6, 9

X₃ *Incentive* : 1, 2, 6, 7, 10

1. Febrian Enriko, Tezar Arianto (2022)
2. Aynun Jariah, Samsualam, Tutik Agustini (2022)
3. Mikhael Ekklesiano K., Bernhard T., Rita N. T. (2022)
4. Andre Aldi Saputra (2022)
5. Anggun Pertiwi Tamrin (2021)
6. Livilia Marselina S., Christoffel K., Greis M. S. (2021)
7. Frankly Oktavian Palendeng, Innocentius Bernarto (2021)
8. Rani Kurniasari, Bilgah, Amanda, Dwi Shafira (2020)
9. Afriani Dewi, Kasmiruddin (2019)
10. Anik Herminingsih, Assyifa Halimatussa'diyah (2019)

Asumsi penelitian pada gambar 1.1 menjelaskan bahwasanya motivasi kerja, *work engagement* dan *incentive* apakah berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji.

H. Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara terhadap rumusan persoalan penelitian yang bertujuan mengarahkan dan memberikan panduan dalam pokok konflik serta tujuan penelitian.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan beberapa hipotesis penelitian yang dilakukan oleh Febrian²³, Aynun²⁴ dan Frankly²⁵ bahwasanya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial. Sehingga hipotesis pada penelitian ini yakni :

H1 : Berpengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial

2. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan beberapa hipotesis penelitian yang dilakukan oleh Mikhael²⁶, Andre²⁷ dan Anggun²⁸ bahwasanya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial. Sehingga hipotesis pada penelitian ini yakni :

H2 : Berpengaruh signifikan *work engagement* terhadap kepuasan kerja secara parsial.

²³ Febrian Enriko, Tezar Arianto, 107.

²⁴ Aynun et. al., 49

²⁵ Frankly dan Bernarto, 652

²⁶ Mikhael, et. al., 88.

²⁷ Andre, 224

²⁸ Anggun, 47

3. Pengaruh *Incentive* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan beberapa hipotesis penelitian yang dilakukan oleh Febrian²⁹, Aynun³⁰ dan Frankly³¹ bahwasanya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial. Sehingga hipotesis pada penelitian ini yakni :

H3 : Berpengaruh signifikan *incentive* terhadap kepuasan kerja secara parsial.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, *Work Engagement* dan *Incentive* Terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan beberapa hipotesis penelitian yang dilakukan oleh Febrian³², Aynun³³ dan Frankly³⁴ bahwasanya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial. Sehingga hipotesis pada penelitian ini yakni :

H4 : Berpengaruh signifikan motivasi kerja, *work engagement*, dan *incentive* terhadap kepuasan kerja secara simultan.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematikan pembahasan yang menjadi nlangkah-langkah dalam proses penyusunan tugas akhir ini selanjutnya yakni:

BAB I PENDAHULUAN, bab ini berisikan uraian dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang

²⁹ Febrian, 107

³⁰ Aynun, 49

³¹ Frankly, 652.

³² Febrian, 107

³³ Aynun, 49

³⁴ Frankly, 652

lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PERPUSTAKAAN, Bab ini berisikan kajian terhadap beberapa teori dan referensi yang akan jadi landasan dalam mendukung penelitian ini, antara lain yakni teori perihal motivasi kerja, teori *work engagement* dan teori *incentive*.

BAB III METODE PENELITIAN, bab ini berisikan perihal metode pendekatan dan metode penelitian, metode pengumpulan data, dan analisis data yang dilakukan pada penelitian ini.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS, bab ini berisikan mengenai gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis serta hasil penelitian berupa penjelasan umum tentang pengaruh motivasi kerja, *work engagement* dan *incentiven* terhadap kepuasan kerja.

BAB V PENUTUP, bab ini berisikan temuan studi berupa kesimpulan dari keseluruhan pembahasan dan saran dari hasil kesimpulan tersebut.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Di bagian ini penulis mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan penelitian yang hendak dilakukan penulis, lalu menghasilkan rangkumannya, baik penelitian yang telah terpublikasikan atau tidak terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi).³⁵

Berikut merupakan penelitian sebelumnya masih berkaitan dengan judul penulis kaji:

1. Hasil penelitian yang dikerjakan oleh Frankly Oktavian Palendeng, Innocentius Bernarto, 2021. yang berjudul “Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non-finansial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Gunung Mari Tomohon”.

Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian potong lintang. Penelitian ini bertujuan untuk 1) menganalisis dan menguji pengaruh insentif finansial terhadap kepuasan kerja, 2) menganalisis dan menguji pengaruh Insentif non-finansial terhadap kepuasan kerja, 3) menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan, 4) menganalisis dan menguji pengaruh Insentif finansial terhadap motivasi kerja, 5) menganalisis dan menguji pengaruh Insentif non-finansial terhadap motivasi kerja.

³⁵ Babun Suharto et.al., *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember, 2019).

Penelitian ini menunjukkan bahwasanya Insentif finansial dan Insentif non-finansial memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Sementara, motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.³⁶

2. Hasil penelitian yang dikerjakan oleh Rani, Bilgah, Shafira, 2020. Yang berjudul “Analisis Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada P.t. Pln. (Persero) Unit Layanan Pelanggan Depok Kota Jabar”.

Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,812, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja sebesar 81,2% sedangkan sisanya 18,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil persamaan regresi pada penelitian ini adalah $Y = -2.236 + 0,493X_1 + 0,561X_2 + e$. Uji simultan juga dilakukan pada penelitian ini, dengan nilai *F hitung* sebesar 103,824 yang signifikan pada 0.000. Artinya variabel independen kompensasi dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan.³⁷

³⁶ Frankly Oktavian Palendeng, Innocentius Bernarto, “Pengaruh insentif.....”, 652.

³⁷ Rani Kurniasari, et. al., “Analisis Kompensasi.....”, 59.

3. Hasil penelitian yang dikerjakan oleh Anik Herminingsih, Assyifa Halimatussa'diyah, 2019. Yang berjudul "Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta".

Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian statistik induktif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Insentif, motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Insentif dan prestasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta.³⁸

4. Hasil penelitian yang dikerjakan oleh Febrian Enriko, Tezar Arianto, 2022. Yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan *Incentive* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan".

Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, Insentif terhadap kepuasan kerja karyawan P.T. Citra Mitra Sehati Bengkulu.

Penelitian ini menghasilkan bahwasanya seluruh variabel bebas yakni Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Insentif variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja di P.T.

³⁸ Anik Herminingsih, Assyifa Halimatussa'diyah, "Pengaruh Insentif.....", 180.

Citra Mitra Sehati dari regresi Hasil uji persamaan diperoleh sebagai berikut: $\gamma = 2,210 + 0,977 X1 + 0,406 X2 + 0,251 X$.³⁹

5. Hasil penelitian yang dikerjakan oleh Aynun Jariah, Samsualam, Tutik Agustini, 2022. Yang berjudul “Pengaruh Supervisi Keperawatan, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat”.

Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh supervisi keperawatan, *incentive* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat di RSUD Kota Baubau.

Penelitian ini menghasilkan bahwasanya berpengaruh signifikan supervisi keperawatan terhadap kepuasan kerja ($0,046 < 0,05$), berpengaruh signifikan Insentif terhadap kepuasan kerja ($0,037 < 0,05$), tidak ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja ($0,305 > 0,05$), secara simultan berpengaruh signifikan supervisi keperawatan, Insentif dan motivasi terhadap kepuasan kerja ($0,021 < 0,05$).⁴⁰

6. Hasil penelitian yang dikerjakan oleh Livilia Marselina Sumasa, Christoffel Kojo, Greis M. Sendow, 2021. Yang berjudul “Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non-Finansial, Dan *Job Involvement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada P.t. Pegadaian (Persero) Kanwil 5 Manado”.

Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

³⁹ Febrian Enriko, Tezar Arianto, “Pengaruh Motivasi Kerja.....” 107.

⁴⁰ Aynun Jariah, Samsualam, Tutik Agustini, “Pengaruh Supervisi.....”, 49.

pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non-Finansial, dan *Job Involvement* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan P.T. Pegadaian (Persero) Kanwil 5 Manado.

Penelitian ini menunjukkan hasil secara parsial bahwasanya Insentif Finansial, Insentif Non-Finansial, dan *Job Involvement* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dan uji simultannya bahwasanya Insentif Finansial, Insentif Non-Finansial, dan *Job Involvement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.⁴¹

7. Hasil penelitian yang dikerjakan oleh Mikhael Ekklesiano Kaawoan Bernhard Tewel, Ritan Taroreh, 2022 Yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan P.t. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado”.

Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian ini bertujuan agar mengetahui Pengaruh Keterlibatan kerja, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

⁴¹ Livilia Marselina Sumasa, et. al., “Pengaruh Insentif.....”, 1058.

Penelitian ini menunjukkan bahwasanya Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada P.T.Bank SulutGo Cabang Utama Manado baik secara simultan maupun parsial.⁴²

8. Hasil penelitian yang dikerjakan oleh Andre Aldi Saputra, 2022. Yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”.

Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (Studi Kasus Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya Ulma).

Penelitian ini menghasilkan bahwasanya keterlibatan kerja $t_{hit} > t_{tabel}$ ($4.643 > 1.664$) dan ($sig = 0,000 < 0,050$), dan motivasi kerja (X_2) adalah $t_{hit} > t_{tabel}$ ($2,092 > 1,664$) dan ($sig = 0,040 < 0,050$), Secara parsial kedua variabel keterlibatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji f menunjukkan bahwasanya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21.589 > 3.965$) dan ($sig = 0,000 < 0,050$), Secara simultan Mempengaruhi Kepuasan Kerja.⁴³

⁴² Mikhael Ekklesiano Kaawoan, et. al., “Pengaruh Keterlibatan Kerja...”, 88.

⁴³ Andre Aldi Saputra, “Pengaruh Keterlibatan.....”, 224.

9. Hasil penelitian yang dikerjakan oleh Afriani Dewi, Kasmiruddin, 2019. Yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rsia Eria Bunda Pekanbaru”.

Penelitiann tersebut menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan.

Penelitian ini menemukan bahwasanya $t_{hitung} (32,350) > t_{tabel} (2,760)$, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Keterlibatan kerja $t_{hitung} (7,150) > t_{tabel} (2,760)$, artinya keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji $hitung(757,712) > Ftabel (3,139)$, artinya motivasi kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.⁴⁴

10. Hasil penelitian yang dikerjakan oleh Anggun Pertiwi Tamrin, 2022. Yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan P.T. Arthaasia Finance”.

Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Motivasi Kerja Dan *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan P.t. Arthaasia Finance.

⁴⁴ Afriani Dewi, Kasmiruddin, “Pengaruh Motivasi Kerja.....”, 1.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa (1) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Arthaasia Finance. (2) *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja di P.T. Arthaasia Finance. (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* (4) Motivasi Kerja, *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan P.T. Arthaasia Finance.⁴⁵



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

⁴⁵ Anggun Pertiwi Tamrin, "Pengaruh Motivasi Kerja....", 47.

Tabel 1. 1 Tabulasi Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Persamaan	Perbedaan
1	Frankly Oktavian Palendeng, Innocentius Bernarto	- Fokus pembahasan tentang <i>incentive</i> dan motivasi kerja	- Subjek penelitian - Pendekatan kuantitatif potong lintang
2	Rani Kurniasari, Bilgah, Amanda Dwi Shafira	- Fokus pembahasan tentang motivasi kerja - Menggunakan pendekatan kuantitatif	- Subjek penelitian - Variabel kompensasi
3	Anik Herminingsih, Assyifa Halimatussa'diyah	- Fokus pembahasan tentang <i>incentive</i> dan motivasi kerja	- Subjek penelitian - Variabel prestasi kerja - Menggunakan penelitian kuantitatif statistik induktif
4	Febrian Enriko, Tezar Arianto	- Fokus pembahasan tentang motivasi dan <i>incentive</i> - Menggunakan pendekatan kuantitatifn asosiatifn Kaausal	- Subjek penelitiann - Variabel Disiplin kerja
5	Aynun Jariah, Samsualam, Tutik Agustini	- Fokus pembahasan tentang <i>incentive</i> dan motivasi kerja - Menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal	- Subjek penelitian - Variabel supervisi keperawatan
6	Livilia Marselina Sumasa, Christoffel Kojo, Greis M. Sendow	- Fokus pembahasan tentang keterlibatan kerja dan <i>incentive</i>	- Subjek penelitian - Menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori
7	Mikhael Ekklesiano Kaawoan, Bernhard Tewal, Rita N Taroreh	- Fokus pembahasan tentang keterlibatan kerja - Menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif	- Subjek penelitian - Variabel lingkungan kerja

8	Andre Aldi Saputra	<ul style="list-style-type: none"> - Fokus tentang keterlibatan kerja dan motivasi kerja - Menggunakan pendekatan kuantitatif 	- Subjek penelitian
9	Afriani Dewi, Kasmiruddin	<ul style="list-style-type: none"> - Fokus pembahasan tentang prestasi kerja - Menggunakan pendekatan kuantitatif 	- Subjek penelitian
10	Anggun Pertiwin Tamrinn	<ul style="list-style-type: none"> - Fokus pembahasan tentang keterlibatan kerja dan motivasi kerja - Menggunakan pendekatan kuantitatif 	- Subjek penelitian

Sumber : diolah dari data penelitian terdahulu

B. Kajian Teori

Kajian teori ialah deskripsi tentang literature yang relevan dengan topik tertentu. Dalam penelitian menentukan landasan teori dapat membantu memberi gambaran mengenai metode dan teknik yang dipakai dalam penelitian yang mempunyai permasalahan serupa penelitian yang dihadapi.

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia harus menjadi pribadi yang ingin mencari ilmu serta bekerja keras yang penuh semangat,. SDM dibutuhkan dapat dengan cepat menguasai teknologi, beradaptasi melalui perubahan, dan meresponnya. Dalam keadaan tersebut kejujuran individu sangat berarti untuk memenangkan oposisi.⁴⁶

⁴⁶ Sutrisno, 1.

Penguasaan teknologi saja tidak cukup untuk menjamin kelangsungan hidup dan daya saing perusahaan. Tenaga kerja yang tidak siap menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi disekitarnya merupakan ancaman nyata terbesar bagi stabilitas ekonomi.

SDM harus siap dengan pekerjaan handal di berbagai bidang untuk menjawab tantangan ini. Penataan SDM yang handal dalam lembaga dimulai dari seleksi agar yang bersangkutan dapat menyelesaikan penugasan sesuai kewajiban setiap angkatan kerja dalam organisasi.

Perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya saja, melainkan lebih berupa modal bagi lembaga. Oleh karena itu, munculah istilah baru diluar *Human Resources*, yaitu *Human Capital*. SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan dan juga bukan sebaliknya sebagai beban.⁴⁷

Satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, harapan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, energi, dan logika kerja adalah SDM. Upayanya organisasi untuk menggapai tujuannya dipengaruhi oleh masing-masing potensi SDM tersebut. Terlepas dari seberapa canggih inovasi, peningkatan berita, aksesibilitas modal dan bahan yang cukup, tanpa SDM sulit bagi lembaga untuk mencapai tujuannya.

⁴⁷ Tsauri, 2.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen ialah ilmu yang mempelajari pemanfaatan SDM, sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien agar tercapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur yakni: *men, money, methode, material, machine*, serta *market*. Unsur manusia berkembang sebagai suatu bidang ilmu manajemen yang dianggap manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM. yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia terdapat yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.

MSDM ialah ilmu atau strategi bagaimana mengawasi koneksi dan pekerjaannya (kekuasaan) yang diklaim oleh orang-orang secara produktif dan layak dan dapat dimanfaatkan secara ideal untuk mencapai tujuan organisasi, perwakilan dan individu tanpa batas. MSDM bergantung pada gagasan bahwa setiap pekerja adalah individu, bukan manusia, bukan mesin, dan bukan juga mata sebagai aset bisnis.⁴⁸

Sistem perencanaan, kepegawaian, pengembangan karyawan, manajemen karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan kerja yang baik adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia.

Ilmu manajemen yang dikenal sebagai "manajemen sumber daya manusia berfokus pada pengendalian bagaimana sumber daya manusia organisasi digunakan dalam operasinya. Sementara itu, tenaga kerja dewan

⁴⁸ Tsauri, 4.

percaya perwakilan menjadi salah satu variabel kreasi yang harus dimanfaatkan dengan baik, atau staf eksekutif lebih menekankan pada kerangka kerja dan teknik.⁴⁹

Beberapa para ahli MSDM memberikan pandangan beragam tentang MSDM. Schuler, Dowling Smart, Huber. menyatakan bahwa: *Human Resourcess Managements is the recognition of the importances of an organization'ss workforces as vita/ human resourcess contributing to the goal of the organization annd they thes utilization of severals functions and activitiesnto ensures that theys are useds effectivel and fairlys for then benefits of then individual then organizationn and society.*

Penegasan itu menyampaikan bahwa MSDM memberikan konfirmasi bahwa pelaksanaan kemampuan dan latihan yang berwenang dilakukan dengan sungguh-sungguh dan wajar. aspek personel, persiapan dan peningkatan, inspirasi dan pemeliharaan harus dipikirkan sambil mengawasi SDM dan lebih banyak seluk-beluk diperkenalkan oleh Dee Cenzoo dan Robbinss, menyatakann bahwasanya: *Humann resourcess managements in then park on then organization than a concernet wich then "peopple" a hiuman resourcess aspect on managements position, includings recruiting, screening, training, rewardings, andappraisings.*

Seperti yang dikemukakan oleh Werther dan Davis, manajemen SDM adalah suatu sistem, sehingga beberapa aspek pelaksanaan tersebut di atas harus merupakan kegiatan yang sinergis (saling bergantung), bukan

⁴⁹ Tsauri, 5.

berdiri sendiri (berjalan terpisah): *Human resourcess managements is systems thats consistss of mani interdependent activities. Thiss activities do nots occur into isolations virtuallly ever once affets and other human resourcess activites.* Selain itu, sebab tiap tindakan disinergikan dengan pelaksanaan tiap pilihan yang diambil, sumber daya manusia adalah koordinasi pilihan membentuk korelasi antarr perwakilan.⁵⁰

3. Motivasi Kerja

Akar kata “*motive*” adalah “*motivation*” yang berarti dorongan atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu, istilah motivasi mengacu pada keadaan yang menginspirasi atau memotivasi seseorang untuk melakukan tindakan secara sadar. Pengertian tersebut tersirat bahwa keseluruhan spekulasi inspirasional berangkat dari kaidah utama bahwa orang (individu) hanya melakukan suatu gerakan yang menyenangkan untuk dilakukan.⁵¹

Menurut Edy Sutrisno Motivasi sering diartikan sebagai kekuatan pendorong di balik tindakan seseorang karena merupakan faktor yang mendorong mereka untuk terlibat dalam aktivitas tertentu.⁵²

“Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Karena motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan, menyalurkan, dan mendukung tingkah laku manusia agar mau bekerja

⁵⁰ Tsauri, 6.

⁵¹ Abdurrozzaq Hasibuan, 138.

⁵² Sutrisno, 109.

keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal, maka penting bagi pelaksanaan aktivitas manusia.⁵³

Dapat disimpulkan dari beberapa sudut pandang tersebut di atas bahwa motivasi adalah dorongan untuk mendorong individu dan organisasi untuk mengambil tindakan menuju pencapaian tujuan yang diantisipasi.

a. Indikator Motivasi Kerja

Indikatornya sebagaimana ditunjukkan oleh teori hierarki kebutuhan Maslow yakni: 1) Kebutuhan fisiologis, khususnya kebutuhan makan, minum, jaminan, 2) Kebutuhan rasa aman, khususnya persyaratan untuk jaminan dari bahaya, risiko, perjuangan dan iklim. 3) Kebutuhan untuk merasa menjadi anggota suatu kelompok, 4) Kebutuhan pengakuan, khususnya yang harus diperhatikan, dan dihargai oleh orang lain. 5) Kebutuhan untuk memanfaatkan potensi, kemampuan, dan keterampilan seseorang merupakan kebutuhan aktualisasi diri.⁵⁴

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi seseorang sebagai proses internal atau psikologis sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Unsur-unsur itu, yakni:⁵⁵

- 1) Faktor Eksternal
 1. Kondisi lingkungan kerja.
 2. Kompensasi yang memadai.
 3. Supervisi yang baik.

⁵³ Abdurrozzaq Hasibuan, 139.

⁵⁴ Hasibuan, 101-102.

⁵⁵ Sutrisno, 116-120.

4. Jaminan pekerjaan.
 5. Status dan tanggung jawab
 6. Peraturan yang fleksibel.
- 2) Faktor Internal
1. Keinginan untuk dapat hidup.
 2. Keinginan untuk dapat memiliki.
 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
 5. Keinginan untuk berkuasa.

Sumber yang berbeda mengungkapkan bahwa di dalam motivasi ada perkembangan komunikasi antara faktor yang berbeda. faktor yang dipermasalahkan yakni :

1. Individu dalam aspeknya: keterampilan, kebiasaan, sikap, dan sistem nilai, pengalaman traumatis, latar belakang sosial budaya, kedewasaan, dan sebagainya
2. Rangsangan yang berbeda akan dipicu oleh situasi tempat kerja: kesan individu terhadap pekerjaan, harapan dan keinginan dalam pekerjaan yang sebenarnya, pandangan tentang seberapa lengkap mereka bekerja, kemungkinan sensasi gugup, sensasi kebahagiaan yang ditimbulkan oleh kerjanya.
3. Arah perubahan yang harus dilakukan oleh setiap orang terhadap pelaksanaan pekerjaannya.

4. Pengaruh dari berbagai pihak: dampak rekan kerja, tuntutan atau keinginan kepentingan pribadi, dan berbagai hubungan eksternal tempat kerja.
5. Respon individu dampak faktor eksternal.
6. Sikap dalam menanggapi sikap individu.
7. Perkembangan wawasan dan munculnya persyaratan, keyakinan, dan tujuan baru.

4. *Work engagement*

Work engagement atau lebih sering dikenal dengan keterlibatan kerja, menurut Robbins adalah Sejauh mana seseorang mengidentifikasi dengan pekerjaan, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap kinerja penting untuk harga dirinya.

Keterlibatan pekerja merupakan sebuah konsep baru. Keterlibatan pekerja ialah keterlibatan seorang individu, kepuasan, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Untuk mengevaluasi keterlibatan kerja, dapat menanyakan para pekerja apakah mereka mempunyai akses sumber daya dan peluang untuk belajar keahlian baru.

Molson Coors menemukan bahwa pekerja dengan keterlibatan kerja yang tinggi memiliki resiko insiden kecelakaan lima kali lebih rendah, dan jika terjadi kasus kecelakaan, umumnya bersifat kurang serius dan dengan biaya pengobatan yang lebih murah dibandingkan pekerja dengan keterlibatan rendah. Caterpillar berusaha meningkatkan

keterlibatan pekerja dan mencatat hasilnya yakni 80% penurunan keluhan dan 34% kenaikan kepuasan pelanggan.

Ukuran kapasitas psikologis karyawan untuk berpartisipasi dalam pekerjaan mereka dan menghargai pekerjaan dan kinerja mereka dinamakan keterlibatan kerja. bahwasanya karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dari para pekerjanya menghasilkan tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi, produktifitas tinggi, membawa laba yang lebih tinggi, dan mengalami angka perputaran pegawai serta kecelakaan kerja lebih rendah dibandingkan perusahaan lain.⁵⁶ Karyawan yang terlibat di tempat kerja memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi, serta sikap positif di tempat kerja, rasa solidaritas yang kuat dengan perusahaan, dan keadaan emosi yang positif. Akibatnya, mereka merasa lebih terhubung dengan identitas mereka sendiri dan melihat pekerjaan mereka sebagai semangat dan tujuan hidup.

Kepuasan akan membawa perilaku positif berdampak pada pekerjaan begitu sebaliknya. Seorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dengan pekerjaannya, mempersepsikan kerja sebagai sesuatu yang penting bagi pengembangan diri.⁵⁷

⁵⁶ Robbins dan Judge, 48.

⁵⁷ Sutrisno, 135.

a. Indikator *Work engagement*

Istijanto dalam sebastianus menyatakan bahwasanya ada enam indikator dapat dipergunakan ketika mengukur keterlibatan kerja yakni.⁵⁸

1. Aktif berpartisipasi ketika bekerja. Berpartisipasi secara aktif di tempat kerja menunjukkan kepedulian terhadap pekerjaan dan partisipasi.
2. Menunjukkan pekerjaan adalah yang utama. seseorang yang mengutamakan pekerjaan akan terus memberikan usaha terbaiknya untuk pekerjaan mereka dan akan percaya bahwa pekerjaan mereka menarik dan pantas untuk diprioritaskan.
3. Menganggap pekerjaan sebagai sesuatu hal penting untuk harga diri. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya menunjukkan keterlibatan kerja ketika mereka menempatkan nilai tinggi untuk harga diri mereka.
4. Keterlibatan mental dan emosional. Keterlibatan tidak selalu berkaitan kegiatan fisik tetapi juga berupa mental dan emosional.
5. Motivasi Kontribusi. Keterlibatan dimana keadaan manajer memotivasi orang- orang untuk memberikan distribusi.
6. Tanggung Jawab. Keterlibatann mendorongn orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok.

⁵⁸ Sebastianus, 3109.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Work engagement*

Yang mempengaruhi keterlibatan kerja ada dua faktor, yakni situasional dan personal yakni.⁵⁹

1. Situasional

Pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial dan budaya semuanya situasional dalam keterlibatan kerja. Pekerjaan meliputi variasi, otonomi, identitas tugas, umpan balik, dan karakteristik serta hasil kerja.

2. Personal

Faktor ini yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi demografis dan psikologis.

a. Demografis meliputi jenis kelamin, status perkawinan, umur, pendidikan, jabatan, dan senioritas.

b. Nilai kerja, kepuasan dengan karakteristik dan hasil kerja, upaya kerja, prestasi kerja, ketidakhadiran, niat untuk keluar, dan kebosanan kerja adalah faktor psikologis.

5. *Incentive*

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh organisasi dalam mencapai tujuannya dengan meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Pemberian *incentive* ialah Kompensasi yang diberikan

⁵⁹ Rama Nova Br. Saragih, "Hubungan Antara Kebosanan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Pada Pegawai" (Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2018), 13.

kepada pegawai yang melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab utamanya atau melebihi tujuan pekerjaan. Untuk memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang dibutuhkan perusahaan, insentif sangat penting. Pemberian incentive oleh lembaga adalah pekerjaan untuk mengatasi masalah perwakilan.⁶⁰

Istilah "*incentive*" dan "remunerasi" mengacu pada elemen tidak tetap. Salah satu faktor penting yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik adalah intensif. Diharapkan partisipasi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas organisasi akan meningkat akibat pemberian incentive. Kekuatan motivasi sebagian besar terdiri dari tiga jenis, yaitu incentive material dan pensiun yang didukung pemerintah dimana setiap yayasan tidak akan sama dalam pelaksanaannya. kedua jenis incentive bisa dijelaskan, yakni:

Incentive material yang diberikan oleh lembaga perlu mempertimbangkan: 1) Jam kerja, waktu kerja adalah sebagai imbalan dengan jumlah tertentu yang dibayarkan secara tetap kepada pegawai yang disesuaikan selama bekerja pada pekerja selama bekerja pada perkumpulan. 2) Efisiensi diwujudkan dalam bentuk kompensasi berdasarkan kinerja selama bekerja di perusahaan. 3) Istilah "gabungan waktu kerja dan kinerja" mengacu pada jumlah total waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selama periode waktu tertentu.

⁶⁰ Sinambela, 238.

Pada umumnya, jenis *incentive material* yang diberikan oleh lembaga untuk pegawainya yakni.

- a. Uang. *incentive material* yang berbentuk uang dapat dibedakan pada beberapa macam, yakni:
 - a. bonus. Uang yang dibayarkan sebagai upah atau akibat dari pekerjaan yang telah diselesaikan, diberikan secara khusus dan tegas. Diberikan tanpa pamrih sejak saat ini.
 - b. Komisi. Semacam dorongan yang dibayarkan kepada pihak yang bekerja sangat keras.
 - c. Pembagian laba. Pembagian keuntungan pada umumnya berbeda-beda, tetapi mengingat cicilan untuk jenis bagian dari keuntungan bersih yang disimpan ke dalam aset dan kemudian diingat untuk daftar gaji setiap pekerja.
 - d. Kompensasi yang ditangguhkan. Pensiun dan pembayaran kontrak adalah dua jenis rencana kompensasi. Karena memberikan agunan sosial dan ekonomi ketika seorang pekerja berhenti bekerja, pensiun memiliki nilai *incentive*. Praktik memberlakukan kontrak antara majikan dan karyawan menetapkan bahwa yang terakhir akan menerima sejumlah uang untuk jumlah waktu yang telah ditentukan setelah selesainya hari kerja mereka.

Manfaat jaminan sosial seperti *incentive material* biasanya didistribusikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetisi dan persaingan setiap karyawan memenuhi syarat untuk mereka secara otomatis dan

setara. Ada beberapa jenis pensiun yang didukung pemerintah yakni: 1) pendirian rumah dinas; 2) Pengobatan tanpa biaya; 3) Dapatkan salinan koran gratis; 4) Honorarium tetap dibayar untuk cuti sakit dan melahirkan; 5) pemberian tugas belajar (pelatihan dan pendidikan); 6) pembuatan piagam pembayaran; 7) Probabilitas untuk membayar sebagian oleh perwakilan untuk akuisisi barang dagangan dari asosiasi yang menyenangkan.⁶¹ Sistem *incentive* dapat diterapkan untuk seluruh jenis pekerjaan, dari pegawai kasar hingga pegawai profesional, manajerial, maupun eksekutif.

Jika perusahaan mempertimbangkan faktor-faktor berikut, sistem dan metode *incentive* dapat berhasil: 1) pembayaran harus menggunakan kerangka kerja langsung yang dipahami secara efektif oleh perwakilan; 2) Kinerja pegawai dapat langsung ditingkatkan dengan pemberian insentif; 3) perusahaan melakukan pembayaran sesegera mungkin; 4) Untuk mendapatkan insentif, standar kinerja harus jelas bagi karyawan dan mudah diikuti oleh perusahaan..

a. Indikator *Incentive*

Adapun indicator-indikator dari *incentive* yakni:⁶²

1. Jaminan sosial.
2. Bonus.
3. Pemberian penghargaan.
4. Kenaikan pangkat.

⁶¹ Sinambela, 239.

⁶² Hasibuan, 184.

5. Promosi.

Menurut Sarwoto indikator-indikator dari *incentive* dibagi jadi dua, yakni:⁶³

1. *Incentive Material*

- a) Berupa Uang. Uang yang dibayarkan sebagai upah atau akibat dari pekerjaan yang telah diselesaikan, diberikan secara khusus dan tegas. Diberikan tanpa pamrih sejak saat ini..
- b) Berupa Komisi. Semacam dorongan yang dibayarkan kepada pihak yang bekerja sangat keras. Biasanya, komisi dibayarkan sebagai bagian dari kesepakatan dan diperoleh dalam pekerjaan kesepakatan.
- c) Berupa *Profit Share*. Model pembagian keuntungan pada umumnya berbeda-beda, tetapi mengingat cicilan untuk jenis bagian dari keuntungan bersih yang disimpan ke dalam aset dan kemudian diingat untuk daftar gaji setiap pekerja.

2. *Incentive Jaminan Sosial*

Manfaat jaminan sosial seperti *incentive material* biasanya didistribusikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetisi atau persaingan, setiap karyawan memenuhi syarat untuk mereka secara otomatis dan setara. Ada beberapa jenis pensiun yang didukung pemerintah antara lain:

- a. Pemberian rumah dinas.

⁶³ Sarwoto, 156.

- b. Pengobatan secara gratis.
- c. Berlanggana surat kabar secara gratis.
- d. Biaya pindah rumah.
- e. Cuti/sakit yang tetap mendapatkan gaji.
- f. Pemberian kesempatan untuk tugas belajar demi mengembangkan ilmu dan keterampilan.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Incentive*

Adapun faktor yang memengaruhi besarnya *incentive* yang diberikan oleh lembaga untuk pegawai yakni:

1. Jabatan. Karyawan berpangkat lebih tinggi bertanggung jawab atas lebih banyak pekerjaan dan memiliki cakupan tanggung jawab yang lebih luas. Akibatnya, perusahaan akan menawarkan lebih banyak *incentive* kepada eksekutif daripada kepada karyawan biasa atau sebaliknya.
2. Kinerja. *Incentive* akan lebih besar bagi karyawan yang berkinerja baik daripada bagi mereka yang berkinerja buruk. Oleh karena itu, agar bisnis dapat menawarkan *Incentive* yang lebih besar lagi, karyawan harus bekerja di tingkat yang lebih tinggi.

6. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perilaku seseorang terhadap pekerjaan.⁶⁴ Individu yang puas dengan pekerjaannya akan bertindak secara objektif terhadap pekerjaan mereka. Di sisi lain, jika seseorang tidak bahagia dalam pekerjaannya, mereka hampir pasti memiliki sikap non-objektif terhadap pekerjaannya.⁶⁵

Kepuasan kerja adalah disposisi yang dekat dengan rumah yang memuaskan serta cinta pada pekerjaannya. Disposisi tercermin dari tekad, disiplin serta pelaksanaan kerja. Kombinasi terkait pekerjaan, tidak terkait pekerjaan, dan terkait pekerjaan semuanya berkontribusi terhadap kepuasan kerja.⁶⁶

Handoko mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi positif atau negatif dimana karyawan memandang pekerjaan. Pegawai yang tidak mendapatkan pemenuhan posisi tidak akan pernah mencapai kepuasan mental dan pada akhirnya akan muncul watak atau perilaku negatif dan hal ini dapat memicu kekecewaan. yang tidak menikmati pekerjaannya.⁶⁷

Dari batasan-batasan yang berkenaan dengan kepuasan kerja, pada dasarnya disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Tergantung pada nilai-nilai yang dipegangnya, setiap orang akan mengalami tingkat kepuasan yang

⁶⁴ Tsauri, 115.

⁶⁵ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPPF, 2007), 141.

⁶⁶ Hasibuan, 202.

⁶⁷ Sutrisno, 75.

berbeda-beda. Ini karena setiap orang berbeda. Semakin banyak bagian pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat pemenuhan yang dirasakan, begitu juga sebaliknya. Kepuasan kerja karyawan tentu akan mengembangkan kinerja karyawan dan akan mendukung perusahaan untuk mencapai perencanaannya.

a. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Caugemin dan Claypool menemukan bahwasanya hal-hal yang menyebabkan rasa puas yakni:⁶⁸

1. Prestasi
2. Penghargaan
3. Kenaikan jabatan
4. Pujian

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer, faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yakni:⁶⁹

1. Kesempatan untuk maju. Untuk situasi ini, apakah ada kesempatan untuk memperoleh wawasan dan mengembangkan kemampuan lebih lanjut saat bekerja.
2. Keamanan kerja. Aspek ini disebut sebagai pendukung kepuasan kerja karyawan. Kondisi keselamatan sangat penting mewakili sentimen di tempat kerja.

⁶⁸ Sutrisno, 78-79.

⁶⁹ Sutrisno, 77-78.

3. Gaji. Lebih banyak uang membuat orang tidak bahagia, dan orang jarang mengatakan bahwa mereka bahagia dalam pekerjaan mereka karena berapa banyak uang yang dihasilkan.
4. Manajemen. Kondisi kerja yang stabil adalah ciri bisnis yang sukses dan pengelolaannya. Kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh faktor ini.
5. Pengawasan. Supervisi berperilaku buruk bisa menyebabkan absensinya dan *turnover*.
6. Faktor instrinsik pekerjaan. Keterampilan tertentu diperlukan untuk karakteristik pekerjaan itu. Kepuasan dapat meningkat atau menurun tergantung pada kesulitan tugas, kemudahan, dan kebanggaan.
7. Kondisi kerja. Disini termasuk kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial ketika kerja. Merupakan salah satu watak yang sulit untuk digambarkan namun dipandang sebagai variabel yang menjunjung tinggi kepuasan atau kekecewaan di tempat kerja.
9. Komunikasi. Kemudahan karyawan dan manajemen berkomunikasi sering dikutip sebagai alasan untuk menyukai posisi mereka. Dalam hal ini, faktor yang signifikan dalam menumbuhkan rasa kepuasan kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, tunjangan pensiun, dan perumahan adalah tipikal untuk suatu posisi, dan jika dapat disediakan, itu akan memberikan rasa kepuasan.

7. Lembaga Keuangan

Dalam budaya yang tidak dapat dituntutsaat ini, individu semakin diharapkan untuk fokus pada kebutuhan hidup di masa depan mengingat meningkatnya kerentanan. Hal itu dikarenakan oleh faktor ekonomi dan non-ekonomi. Antisipasi yang dapat dilakukan adalah tindakan berjaga-jaga, misalnya dengan menyisihkan bagian pendapatan yang tidak dipakai belanja.⁷⁰

Lembaga keuangan sebagai lembaga yang menyediakan jasa keuangan bagi nasabahnya diatur oleh regulasi pemerintah. Pengelompokan lembaga keuangan yang paling umum adalah berdasarkan kemampuan menghimpun dana dari masyarakat secara langsung.

Ada beberapa definisi lembaga keuangan yang dapat dipahami, antara lain:

1. Menurut Kamus Keuangan Bank Indonesia, lembaga keuangan ialah lembaga yang menghimpun dana dari masyarakat serta menanamkannya dalam bentuk aset keuangan lain. Misalnya kredit, surat berharga, giro, dan aktiva produktif lainnya.
2. Lembaga keuangan menurut UU No. 14 Tahun 1967 Pasal 1 ialah seluruh badan yang kegiatannya di bidang keuangan menaruh uang dan menyalurkannya kepada masyarakat.

⁷⁰ Irma Sari M., 3.

Berdasarkan pendapat diatas bisa diambil simpulan bahwasanya lembaga keuangan merupakan seluruh lembaga yang kegiatannya, produk-produk, dan jasanya pada lalu lintas keuangan dari masyarakat.

Masyarakat pada umumnya mengetahui bank merupakan sebuah badan usaha yang kegiatan utama menghimpun dana masyarakat berbentuk simpanan. serta medistribusikannya pada masyarakat berbentuk kredit.

Menurut UU Pokok perbankan No.14 Tahun 1967, bank dibedakan yakni:⁷¹

1. Bank umum, yaitu bank yang antara lain mengambil uang dari masyarakat, meminjamkan uang kepada masyarakat, dan menawarkan segala jasa perbankan yang berkaitan dengan lalu lintas pembayaran. Contohnya, Bank Mandiri.
2. Bank tabungan, yaitu bank yang menghimpun dana berupa tabungan dari masyarakat dan membungakan kertas (surat berharga).
3. Bank pembangunan, yaitu bank yang menerima diskonto, mengeluarkan kertas atau surat berharga (obligasi) jangka menengah, serta memberikan kredit.
4. Bank khusus, yaitu bank sebagai perantara kredit. Contohnya, bank pasar, bank desa, dan bank pegawai.

⁷¹ Irma Sari M., 26.

Setelah dikeluarkan UU Perbankann No.7,Tahun 1992 dan ditegaskan UU Republik Indonesia No.10 Tahun 1998, jenis perbankan menurut kegiatan usahanya dibedakan sebagai berikut:

1. Bank umum atau bank komersial ialah badan usaha bidang keuangan yang menjalankan kegiatan usaha perbankan baik secara konvensional atau syariah.
2. Bank Perekonomian Rakyat ialah bank yang melayani pemberian kredit kepada masyarakat khusus atau masyarakat golongan ekonomi menengah kebawah. Dana pemberian kredit tersebut diperoleh dari tabungan masyarakat.

8. Bank Perekonomian Rakyat

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan. Bank adalah suatu jenis usaha yang menghimpun uang dari masyarakat melalui simpanan dan memberikannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat.⁷²

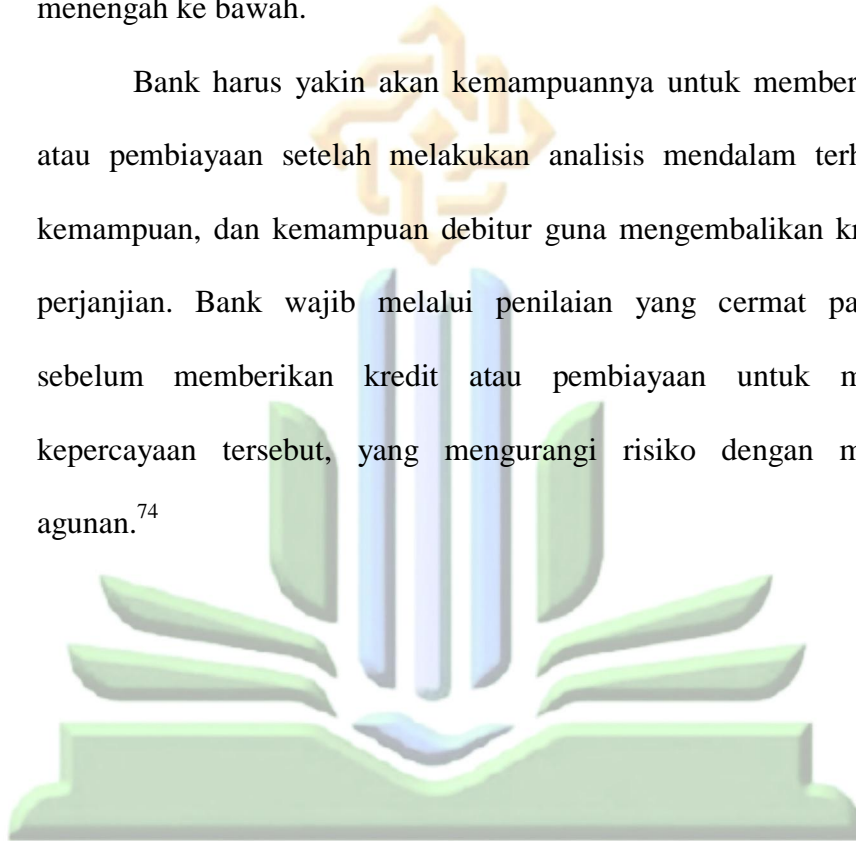
Kredit ialah penyediaan uang sebanding dengannya.⁷³ Sehubungan dengan diberlakukannya UU Republik Indonesia No. 4 tahun 2023 perihal Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan. Yang sebelumnya bernama Bank Perkreditan Rakyat berubah jadi Bank Perekonomian Rakyat. Bank Perekonomian Rakyat ialah bank yang melayani pemberian

⁷² Sekretariat Negeran RI, UU. No. 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan.

⁷³ Purnomolastu, Ratna Widyanti W., *Manajemn Perkreditan*, (Surabaya: Brilian Internasional, 2018), 1.

kredit kepada masyarakat khusus atau masyarakat golongan ekonomi menengah ke bawah.

Bank harus yakin akan kemampuannya untuk memberikan kredit atau pembiayaan setelah melakukan analisis mendalam terhadap niat, kemampuan, dan kemampuan debitur guna mengembalikan kredit sesuai perjanjian. Bank wajib melalui penilaian yang cermat pada debitur sebelum memberikan kredit atau pembiayaan untuk memperoleh kepercayaan tersebut, yang mengurangi risiko dengan memberikan agunan.⁷⁴



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

⁷⁴ Purnomolastu dan Ratna, 11.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian yakni asosiatif kausal. Pada penelitian ada variabel bebas dan terikat. Dari variabel tersebut kemudian mencari sebesar apa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Karena alasan utama dari penelitiannya ialah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, *work engagement* dan *incentive* terhadap kepuasan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji. Kemudian sumber datanya yakni melalui kuesioner. Kuesioner ialah seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang sudah disusun sebelumnya.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang memiliki kualitas serta ciri yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Oleh karena itu, selain orang, populasi juga mencakup benda dan benda alam lainnya. Populasi mencakup semua karakteristik yang dimiliki subjek atau objek yang diteliti selain kuantitas yang ada di dalamnya. Adapun populasi pada penelitian adalah semua karyawan di BPR Nusamba Rambipuji sebanyak 30.

Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan BPR Nusamba Rambipuji

No	Kedudukan	Total
1	Kepala Bidang	7
2	SDM dan Umum	1
3	<i>Customer Service</i>	1
4	<i>Teller</i>	3
5	<i>Accounting</i>	2
6	Staff IT	3
7	ADM Kredit	3
8	<i>Founding Officer</i>	2
9	<i>Account Officer</i>	2
10	Staff P2K	1
11	<i>Driver</i>	1
12	<i>Office Boy (OB)</i>	2
13	Satpam	1
14	Penjaga Malam	1
Jumlah		30

Sumber: BPR Nusamba Rambipuji

2. Sampel

Sampel ialah sebagian total serta ciri yang dipunyai oleh populasi tadi. Pemilihan sampel pada penelitian menggunakan sampel jenuh. Hal ini sering digunakan apabila kurang dari 30 orang dan bertujuan memutuskan kesimpulan luas yang sedikit kesalahannya. Dimana keseluruhan populasi menjadi sampel, merupakan istilah dari sampel jenuh. Adapun sampel pada penelitian adalah sebanyak 30 karyawan di BPR Nusamba Rambipuji Jember.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Pada penelitian, peneliti sangat membutuhkan data. Oleh karena itu, agar data lengkap diperoleh, peneliti memakai cara pengumpulan data diantaranya:

1. Kuesioner

Kuesioner ialah seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang sudah disusun sebelumnya. Hal ini untuk mengumpulkan informasi untuk menjawab kriteria-kriteria yang sudah ditetapkan. Dalam penelitian ini pengumpulan data melalui pemberian beberapa pernyataan-pernyataan pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji. Hal ini dengan tujuan untuk mengetahui persepsi responden perihal pengaruh motivasi kerja, *work engagement*, dan *incentive* terhadap kepuasan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji. Data diambil yakni melalui daftar pernyataan langsung pada responden.

Dalam penelitian ini skala ukur yang dipakai ialah skala likert, hal ini dipergunakan untuk mengukur perilaku dan pendapat. Kemudian, variabel dapat dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya menjadikannya tolak ukur perencanaan butir-butir pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3. 2 Ketentuan Skala Likert

No.	Jawaban	Bobot
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Kurang setuju	2
5	Tidak setuju	1

D. Analisis Data

Analisis data adalah tindakan mengolah data bertujuan menemukan data yang berguna untuk pengambilan keputusan dalam pemecahan permasalahan. Siklus pemeriksaannya mencakup pengumpulan informasi berdasarkan kualitasnya, pembersihan informasi, mengubah informasi, membuat model informasi untuk melacak data penting dari informasi tersebut. Ada beberapa tahapan dalam proses analisis data pada penelitian ini diantaranya:

1. Editing

Editing ialah tindakan yang benar-benar melihat pemenuhan dan memeriksa informasi yang telah dikumpulkan, terutama dari puncak tanggapan, koherensi komposisi, kejelasan makna, kewajaran dan relevansi informasi yang berbeda. Peneliti mengoreksi dan memeriksa dataa yang sudah selesai terkumpul darinlapangan, kemungkinan ada data peneliti yang sudah diperoleh tidak memenuhi ketentuan.

2. Coding

Coding ialah pengklasifikasian jawaban pemberian responden sesuai macamnya. Kegiatan tersebut memberi skor berupa angka atau huruf yang memberi petunjuk disetiap jawaban responden berdasar variabel penelitian. Kode ialah unit teks paling kecil yang menyampaikan arti yang sama. Kode dapat berupa kata, frasa, atau paragraf, sehingga terdapat perbedaan antara data analisis satu dengan lainnya.

3. Tabulasi

Tabulasi ialah melakukan *entry* data, menyusun, dan menghitung data yang sudah diberi kode kedalam tabel sesuai kebutuhan analisis sehingga mempermudah penulis ketika proses penelitian.⁷⁵

Analisis data ialah suatu analisis berdasar data yang bisa dihitung. Agar peneliti dipermudah ketika menganalisis data, SPSS 25 for Windows adalah program yang dipakai peneliti.

c. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian ialah alat dan fasilitas yang dipakai peneliti pada proses pengumpulan sehingga pengumpulan datanya mudah serta hasil yang lengkap dan konsisten. Artinya data penelitian yang dikumpulkan diolah akan mudah.

1. Uji Validitas

Validitas ialah standar atau dasar ukuran yang menunjukkan ketetapan, kemanfaatan, dan kesahihan yang mengarah pada ketepatan

⁷⁵ Bungin, *Metode Penelitian*, 177-180.

interpretasi suatu prosedur evaluasi sesuai tujuan pengukurannya. Dalam penelitian juga perlunya penjelasan konsep mengenai tingkat berdasarkan teori hingga berdasarkan pengalaman, suatu instrumen harus valid sehingga penelitian yang dihasilkan bisa dipercaya.⁷⁶

Rumus yang dipakai pada penelitian ini yaitu menggunakan rumus korelasi. Dengan tujuan untuk menguji tingkat validitas instrumen. Uji validitas bisa dengan melakukan perbandingan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df). Ketentuannya :

$$r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$$

$$r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$$

2. Uji Realibilitas

Uji merupakan standar keandalan pengukuran, apabila nilai akurasi yang didapatkan tinggi, maka penelitian yang dilakukan dapat dipercaya. Pengujian dapat dilakukan menggunakan program SPSS

Versi 25.

Pengambilan keputusan pada uji realibilitas yaitu:

1. Variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbrabch's Alpha* > 0,70.
2. Variabel dikatakan tidak reliabel apabila nilai *Cronbrabch's Alpha* < 0,70.

⁷⁶ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: KENCANA Prenada Media Group, 2018), 46.

d. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ialah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah didalam sebuah model regresi *linear Ordinary Least Square* terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Sehingga memenuhi kriteria *Best Linier Unbiased Estimator*.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas memiliki tujuan untuk menguji model regresi variabel residual apakah berdistribusi normal atau tidak. Analisis regresi linier diharapkan residual berdistribusi normal dengan melihat taraf signifikansi $> 0,05$ melalui pengujian *One Sampel Kolmogrov Smirnov*.

2. Uji Multikolinieritas

Dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat korelasi yang sangat tinggi antara variabel bebas. Ada beberapa tanda suatu regresi linear berganda terdapat permasalahan multikolinieritas, yakni nilai *R Square* tinggi. Penentuan multikolinieritas antar variabel dapat dilihat melalui nilai korelasi antar variabel independen. Jika nilai *VIF* < 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,01$, maka dinyatakan terjadi multikolinieritas.⁷⁷

⁷⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program I.B.M SPSS 24*, (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 201.6), 103.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dilakukann untuk mengetahui variasi residual tidak konstan atau heteroskedastisitas, karena ketika terjadi heteroskedastisitasn OLS estimator tak bias dan konsisten, hal ini dikarenakan tidak ada variabel prediktor yang berkorelasi dengan residual. Untuk menemukan permasalahan heteroskedastisitas ialah dengan melihat grafik sactterplot, dasar analisisnya yaitu :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang dan membentuk pola tertentu yang teratur, mengindikasikan bahwasanya telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 di sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Model tersebut merupakan suatu uji untuk mengetahui hubungan antara satu variabel terikat, dengan dua atau lebih variabel bebas. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.⁷⁸

Metode analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini ialah metode analisis statistik regresi berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, *work engagement*, dan *incentive* terhadap kepuasan kerja. Rumus nya, yakni:

⁷⁸ Ghozali, 94.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien variabel motivasi kerja

X_1 = Variabel motivasi kerja

β_2 = Koefisien variabel *work engagement*

X_2 = Variabel *work engagement*

β_3 = Koefisien variabel *incentive*

X_3 = Variabel *incentive*

ε = *Error*

Untuk menentukan dan mengetahui pengaruh koefisien variabel independen terhadap variabel dependen, diperlukan program pengolahan data melalui SPSS Versi 25.

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya persentase pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel dependen bisa ditunjukkan melalui *R Square*. Pengaruh seluruh variabel independen dalam model regresi terhadap nilai variabel dependen bisa dianalisis melalui analisis varian. Alat statistik yang bisa dipakai ialah *Analysis of Variance* (Anova).

Dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD / R^2 = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

g. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Tujuan Uji t ialah menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Keputusan diambil melalui beberapa kriteria diantaranya:

1) Hipotesis

a. H_{a1} : Berpengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial.

b. H_{a2} : Berpengaruh *work engagement* terhadap kepuasan kerja secara parsial.

c. H_{a3} : Berpengaruh *incentive* terhadap kepuasan kerja secara parsial.

2) Keputusan

Keputusan ditentukan melalui taraf signifikansi

a. Apabila nilai signifikansi t hitung $< Alpha$ (0,05), maka H_{a1} , H_{a2} , H_{a3} diterima, dan sebaliknya.

b. Apabila nilai signifikansi t hitung $< Alpha$ (0,05), maka H_{a1} , H_{a2} , H_{a3} ditolak.

2. Uji f

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis bersifat simultan. Terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Pengujian dilakukan dengan perbandingan nilai *F tabel* dengan *F hitung*.

1) Hipotesis

H_{a4} = Berpengaruh motivasi kerja, *work engagement*, dan *incentive* terhadap kepuasan kerja secara simultan.

2) Keputusan

Keputusan ditentukan melalui taraf signifikansi

Apabila nilai signifikansi F hitung $< \text{Alpha}$ (0,05), maka H_{a4} diterima, dan sebaliknya.

Apabila nilai signifikansi F hitung $> \text{Alpha}$ (0,05), maka H_{a4} ditolak.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil BPR Nusamba Rambipuji Jember

Berikut merupakan gambaran dari lembaga tempat penelitian dilakukan:

- a. Nama Lembaga : BPR Nusamba Rambipuji Jember
- b. Tanggal Berdiri : 17 Februari 1990
- c. Alamat Lembaga : Jl. Airlangga Nomor 26, Kec. Rambipuji
Kab. Jember – Jawa Timur
- d. Jenis Lembaga : Bank Perekonomian Rakyat
- e. Produk : Tabungan Harmoni Plus, Tabungan Nusamba Premium, Tabungan Simpanan Pelajar, Deposito Super Plus, Kreditku Harmoni

Gambar 4.1
BPR Nusamba Rambipuji Jember



Sumber: Dokumentasi BPR Nusamba Rambipuji Jember, 2022

2. Sejarah BPR Nusamba Rambipuji Jember

BPR Nusamba Rambipuji menjadi salah satu Bank Perekonomian Rakyat yang berdiri di wilayah Kabupaten Jember. Berdiri pada tanggal 17 Februari 1990 hingga saat ini. BPR Nusamba Rambipuji telah menjadi sektor keuangan selama 33 tahun berkat kompetennya serta dapat dipercaya oleh masyarakat dibidang jasa produk deposito, tabungan dan kredit serta dalam pengelolaan simpanan konsumen.

BPR Nusamba letaknya berada di Jalan. Airlangga Nomor. 26 Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember – Jawa Timur. Berdasarkan Akta Notaris No. 112 yang dibuat di Jakarta pada tanggal 29 September 1989 yang disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dan mendapatkan Surat Izin Usaha dari Menteri Keuangan Republik Indonesia, BPR Nusamba Rambipuji siap melayani dengan produk-produk yang berkaitan dengan keuangan.

3. Visi dan Misi BPR Nusamba Rambipuji Jember

Untuk mendorong perusahaan mencapai tujuannya, perusahaan perlu menggunakan acuan sebagai sarana untuk mencapai tujuan dengan menggunakan visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi BPR Nusamba Rambipuji Jember

Menjadi bank yang terpercaya dan membangun masa depan di wilayah Kabupaten Jember khususnya dan skala Nasional pada umumnya.

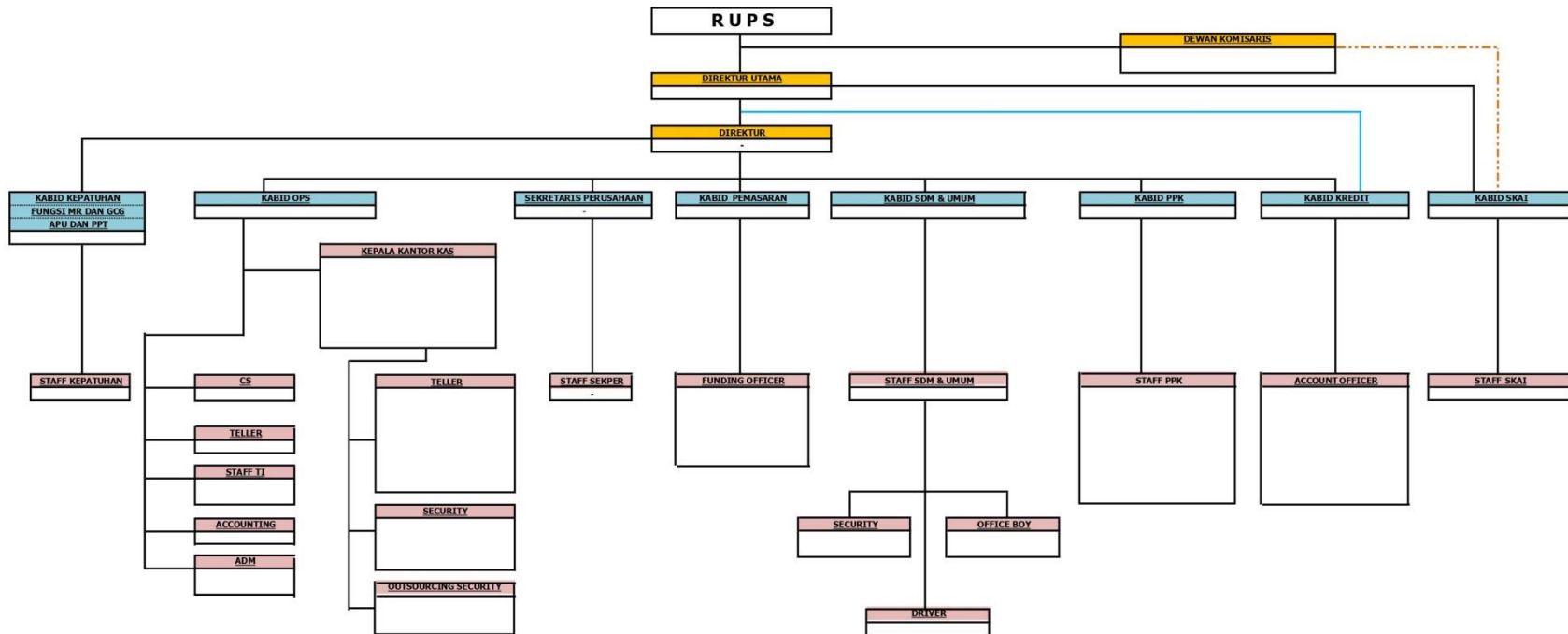
b. Misi BPR Nusamba Rambipuji Jember

1. Mendayagunakan seluruh aset perusahaan dengan semaksimal dan seefisien mungkin.
2. Menjalinkan kemitraan secara profesional dan saling menguntungkan dengan seluruh stakeholder untuk kelangsungan dan pertumbuhan bisnis.
3. Mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya yang dimiliki secara kreatif, inovatif, dan produktif guna memberikan nilai tambah positif bagi *stakeholder*.
4. Berperan terhadap masa depan yang bertanggung jawab dan berkelanjutan.
5. Berperan dalam pengembangan UMKM dengan memberikan pelayanan yang terbaik.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

4. Struktur Organisasi

Gambar 4.2
Struktur Organisasi BPR Nusamba Rambipuji
 STRUKTUR ORGANISASI PT BPR NUSAMBA RAMBIPUJI
 POSISI 31 MARET 2023



Sumber: BPR Nusamba Rambipuji

5. Jaringan Kantor

BPR Nusamba Rambipuji memiliki beberapa jaringan kantor yang berdiri di Kabupaten Jember, yakni:

Tabel 4. 1 Jaringan Kantor BPR Nusamba Rambipuji

No.	Jaringan Kantor	Alamat
1	Kantor Pusat	Jalan Airlangga No. 26, Rambipuji
2	Kantor Kas Ambulu	Jalan Koprak Soetomo No. 3, Ds. Karanganyar, Ambulu
3	Kantor Kas Tanggul	Jalan PB. Sudirman Ruko Tanggul Square Kav. 7 Tanggul
4	Kantor Kas Kencong	Jalan Kartini No. 106, Kencong
5	Kantor Kas Sukowono	Jalan Ahmad Yani No. 17, Sukowono
6	Kantor Kas Jember	Jalan KH Shidiq No. 39 C Talangsari
7	Kantor Kas Wirolegi	Jalan MT. Haryono No. 130, Wirolegi
8	Kantor Kas Mangli	Jalan Udang Windu No. 20, Mangli

Sumber: BPR Nusamba Rambipuji Jember

6. Kegiatan Pokok Instansi/Perusahaan

a. Komisaris

Menyetujui semua standar operasional mekanisme yang dibuat oleh Direksi, supervisi melaporkan pada instansi yang berwenang secara semesteran, berhak memperoleh penjelasan direksi atau tiap anggota direksi perihal segala sesuatu diperlukan oleh dewan komisaris, meminta bantuan untuk melakukan pemeriksaan terhadap BPR, apabila diperlukan.

b. Direktur Utama

Merencanakan bisnis bank sesuai ketentuan dan mengkomunikasikan pada pemegang saham, menyelenggarakan

RUPS tahunan dan RUPS lainnya melalui pemanggilan RUPS pada pemegang saham, sebelum RUPS diselenggarakan, menyetujui semua laporan menyampaikan pada lembaga yang berwenang dan pihak-pihak terkait lainnya.

c. Direktur

Membuat laporan tahunan serta laporan tahunan keuangan BPR, bekerjasama dengan direktur utama dalam membuat kebijakani, membuat kesepakatan dengan pihak ketiga yang sesuai berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya, menyetujui pengeluaran biaya sesuai dengan wewenang.

d. KABID Operasional

Mengkoordinir aktivitas *teller, customer service, accounting, IT, administrasi*, dan kepala kantor kas, memantau penetapan suku bunga yang diterapkan pesaing, pembuatan laporan bulanan perkembangan tabungan, merekomendasikan pembukuan rekening tabungan, mengusulkan besarnya suku bunga tabungan dan deposito, memonitor atau memeriksa ulang kebenaran transaksi atau pembukuan.

e. KABID Pemasaran

Menyampaikan pemasukan tentang pemasaran dana serta produk jasa bank pada direksi, menetapkan target *Funding Officer*, mengusulkan besarnya suku bunga dana dan produk jasa bank, memotivasi dan menilai prestasi kerja *funding officer*, mengusulkan

biaya promosi dana dan produk jasa bank, negosiasi dengan calon nasabah sesuai dengan wewenangnya.

f. KABID SDM dan UMUM

Mengkoordinasikan aplikasi kesekretariatan, membagikan gaji karyawan setiap bulan, mengawasi kedisiplinan karyawan dan mengelola absensi, mengusulkan kebutuhan karyawan baru maupun kebutuhan umum kantor, mengelola arsip kepegawaian.

g. KABID Kredit

Mengawasi pelaksanaan tugas *Account Officer*, membuat perencanaan dan strategi pengembangan kredit, menetapkan target *Account Officer*, mengevaluasi dan merekomendasikan kelayakan permohonan kredit dan hasil analisisnya, mengevaluasi kebenaran dan kebasahan jaminan, melakukan kunjungan lapangan kepada debitur/calon debitur, mengusulkan besarnya suku bunga kredit, memberikan persetujuan pemberian kredit sesuai wewenangnya.

h. KABID PPK

Mengawasi pelaksanaan tugas staff PPK, mengusulkan penyelesaian kredit bermasalah melalui jalan hukum, mengusulkan penyelesaian kredit bermasalah sesuai ketentuan yang berlaku, merekomendasikan hapus buku kredit dan hapus tagih kepada KKPO atau Kepala cabang, menerima titipan angsuran kredit dari nasabah untuk disetor ke bank.

i. KABID SKAI

Mengkoordinir aplikasi investigasi yang dilakukan oleh staff supervisi, supervisi atas penerapan APU dan PPT, melakukan pengendalian internal yang disesuaikan kondisi dan kebutuhan BPR, melakukan pemeriksaan terhadap semua catatan perusahaan, harta dan hutang-hutang perusahaan, memasuki semua bagian dan unit kerja untuk melakukan pemeriksaan, melakukan berbagai cara pemeriksaan.

j. Staff SKAI

Melakukan pemeriksaan terhadap seluruh catatan perusahaan, harta dan hutang-hutang perusahaan, memberikan rekomendasi mengenai perbaikan-perbaikan dibidang operasional kredit, pemasaran dan sumber daya manusia kepada KKPO dan Kepala Cabang.

k. Staff PPK

Membuat surat teguran/peringatan kepada debitur, melakukan pembinaan terhadap usaha debitur, mengusulkan penyelesaian kredit bermasalah kepada kepala bidang PPK, mengusulkan hapus buku kredit dan hapus tagih kepada kepala bidang PPK, menerima titipan angsuran kredit dari nasabah untuk disetor ke bank.

l. Kepala Kantor Kas

Menyusun *planning* bisnis, membuat kebijakan dan ketentuan sesuai batas wewenangnya, dan tidak bertentangan dengan kebijakan direksi dan seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku yang sejalan pada kepentingan perusahaan, merekomendasikan semua laporan kepada direksi yang disampaikan pada Bank Indonesia dan pihak-pihak terkait lainnya.

m. Teller

Melakukan penarikan serta pencairan dana, merekap uang masuk dan uang keluar, memproses serta menukar uang pada tempat yang ditentukan, mengelola kas, membuka, menutup *vault* dan menyimpan kunci kas *box* dan *vault*, memeriksa keabsahan slip, sebelum transaksi diproses.

n. Administrasi

Melaksanakan pengikatan kredit dan agunan kredit, menyimpan dan mengadministrasikan dokumen nasabah kredit, menyimpan/mengeluarkan berkas dan jaminan kredit, memeriksa nama calon debitur, memeriksa berkas kelengkapan kredit, mengelola Asuransi yang berkaitan dengan perkreditan.

o. Accounting

Membuat pembukuan atas transaksi yang dilakukan tiap harinya, membentuk pembukuan neraca serta untung/rugi harian dan perbulan, melakukan proses dan kelola terkait transaksi bank, menata dan melaksanakan pembukuan yang sebagai tanggungjawab, membentuk laporan perbulan perperiode untuk kepentingan perusahaan juga pihak luar.

p. Staff IT

Mengawasi pengelolaan IT kantor pusat maupun kantor cabang, memastikan jalannya seluruh IT kantor, memastikan seluruh komputer bisa digunakan, memastikan seluruh komputer terhubung pada jaringan, membuat laporan teknis melalui dokumentasi, mengatasi masalah jaringan, melakukan pembaharuan dengan berkala pada sistem, membersihkan komputer yang digunakan user ketika terkena atau teridentifikasi virus, melaksanakan fungsi pemeliharaan, perbaikan dan pengembangan teknologi informasi untuk menunjang kebutuhan layanan BPR sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

q. Customer Service

Memberikan info tentang produk dan mencetak bunga tabungan pada buku nasabah, memeriksa dan menahan buku-buku tabungan dan bilyet deposito untuk ditindak lanjuti jika ditemukan kesalahan/perbedaan saldo, melakukan pemeriksaan terhadap transaksi nasabah, membuka dan menutup master *customer service* pada program sesuai passwordnya, menerima dan memeriksa dokumen pengaduan konsumen.

r. Account Officer

Melaksanakan aktivitas pemasaran kredit, melaksanakan pemeriksaan berkas permohonan kredit, melakukan pemantauan lokasi agunan dan memeriksa keabsahannya, menilai kelayakan agunan, membuat laporan hasil peninjauan kelengkapan dan

merekomendasikan kepada komite kredit, mengajukan proposal kredit kepada komite kredit, memasarkan produk kredit.

s. Funding Officer

Melakukan aktivitas promosi, menjaga hubungan yang baik dengan nasabah, melayani jempunan setoran/penarikan tabungan dan deposito, melaporkan hasil pencapaian target pada kabid kredit dan pemasaran.

t. Security

Menjaga keamanan didalam dan diluar lingkungan tempat kerja, menyampaikan surat pada yang bersangkutan, mengantar tamu pada yang dituju, menahan identitas tamu apabila diperlukan, menjaga harta perusahaan.

u. Driver

Mengantar pegawai ketika penyetoran serta menarik dana di bank lain yang mendampingi sattpam, mengantarkan keperluan pengurus dan karyawan untuk dinas ke BPR lain/instansi lain/rapat, merawat dan membersihkan mobil, menjaga keamanan mobil, mengusulkan perbaikan mobil.

v. Office Boy

Membersihkan seluruh bagian ruang tempat kerja, mendampingi pengiriman surat dinas, menyediakan makana dan minuman karyawan serta tamu, membersihkan seluruh inventaris tempat kerja, membukan serta menutup ruangan kantor, alat-alat penunjang kebersihan kantor, menjaga harta perusahaanm, alat-alat dapur perusahaan.

B. Penyajian Data

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, ialah memberikan gambaran serinci mungkin tentang individu, fenomena, keadaan dan grup tertentu. Penelitian ini alat yang digunakan berbentuk angket berupa pernyataan, penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 24 pernyataan diantaranya 6 pernyataan dari variabel X1, enam pernyataan variabel X2, enam pernyataan variabel X3, serta variabel Y enam pernyataan. Kuesioner yang dibagikan pada karyawan berisi pernyataan perihal motivasi kerja, *work engagement* dan *incentive* terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. Uji Deskriptif

a. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

		Usia	
		Frequency	Percent
Valid	18-29	18	60,0
	30-40	7	23,3
	41-50	5	16,7
	Total	30	100,0

Sumber: Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.2 maka, ada sejumlah responden umurnya 18 – 29 tahun berjumlah 18 responden atau 60%, umur 30 – 40 tahun berjumlah 7 responden atau 23%, umur 41 – 50 tahun berjumlah 3 responden atau 17% serta umur > 50 tahun tidak ada atau 0%. maka, bisa disimpulkan bahwa banyaknya karyawan di BPR Nusamba Rambipuji itu berumur 18-29 tahun. Oleh karena itu,

pada umur kisaran tersebut merupakan umur pekerja produktif untuk menikmati hasil dari pekerjaannya ketika karyawan menyelesaikan pendidikan pada perguruan tinggi. Pada umur 41-50 tahun umumnya, seseorang sudah mewariskan ilmu, kemampuan dan pengalamannya kepada mereka yang berumur lebih muda.

b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent
Valid	Laki – Laki	20	66,7
	Perempuan	10	33,3
	<i>Total</i>	30	100,0

Sumber: Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.3 maka ada 20 responden jenis kelaminnya laki-laki yang berpersentase 67% dan 10 responden jenis kelaminnya perempuan yang berpersentase 33%. Maka, bisa disimpulkan bahwasanya karyawan laki-laki terbanyak daripada perempuan di BPR Nusamba Rambipuji. Hal tersebut dikarenakan, karyawan laki-laki lebih banyak bekerja diluar kantor. Sedangkan perempuan lebih fokus berada dikantor.

c. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja		Frequency	Percent
Valid	<3 Tahun	8	27,0
	3-6 Tahun	12	40,0
	7-10 Tahun	1	3,0
	>10Tahun	9	30,0
	Total	30	100,0

Sumber: Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.4 maka masa kerja <3 tahun berjumlah 8 responden dan persentasenya 27%, 3-6 tahun berjumlah 12 responden dan persentasenya 40%, 7 – 10 tahun berjumlah 1 responden dan persentasenyan 3% dan > 10 tahun berjumlah 9 respondenndan persentasenya 30%. Maka, bisa disimpulkan total responden yang masa kerja terbanyak adalah selama 3-6 tahun di BPR Nusamba Rambipuji Jember. Sehingga, banyaknya karyawan tetap di BPR Nusamba Rambipuji karena sudah merasa nyaman dengan bekerja dilingkungannya, dan rekan kerja serta kompensasi yang diberikan sudah sesuai.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Penelitian

Variabel yang digunakan selanjutnya dilakukan pengujian validitas dan pengujian reliabilitas pada tiap-tiap pernyataan, apakah pantas digunakan atau tidak untuk pernyataannya. Pengujian tersebut dikerjakan dengan aplikasi SPSS Versi 25.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan agar menunjukkan besarnya persentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel dependen. Validitas masing-masing pada kuesioner bisa terlihat melalui $r_{hitung} > r_{tabel}$. *Degree of freedom* = $n - 2$, n ialah total sampel. Sehingga didapatkan $df = 30 - 2$, maka didapatkan r_{tabel} sejumlah 0,361 meninjau pada tabel distribusi r yang sudah dilampirkan. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Pegujian Validitas Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	r Hitung	><	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,671	>	0,361	Valid
X1.2	0,593	>	0,361	Valid
X1.3	0,874	>	0,361	Valid
X1.4	0,661	>	0,361	Valid
X1.5	0,745	>	0,361	Valid
X1.6	0,717	>	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 4.5, artinya bisa dikatakan pada motivasi kerja pernyataan 1 – 6 dinyatakan hasilnya valid, karena hasil dari $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berkisaran 0,593 hingga 0,874 alhasil nilai tersebut $> 0,361$. Dari butir-butir pernyataan diatas

maka disimpulkan bahwasanya pernyataan variabel Motivasi Kerja (X_1) pada penelitian ini mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, *Work Engagement* dan *Incentive* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Pengujian Validitas *Work Engagement* (X_2)

Pertanyaan	r Hitung	> <	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,624	>	0,361	Valid
X2.2	0,838	>	0,361	Valid
X2.3	0,680	>	0,361	Valid
X2.4	0,688	>	0,361	Valid
X2.5	0,855	>	0,361	Valid
X2.6	0,810	>	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 4.6, artinya bisa dikatakan pada *work engagement* pernyataan 1 – 6 dinyatakan hasil valid, karena hasil dari $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berkisaran 0,624 hingga 0,855 alhasil nilai tersebut $> 0,361$. Dari butir-butir pernyataan diatas maka disimpulkan bahwasanya pernyataan pada variabel *Work Engagement* (X_2) pada penelitian ini mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, *Work Engagement* dan *Incentive* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Pengujian Validitas *Incentive* (X3)

Pertanyaan	r Hitung	><	r Tabel	Keterangan
X3.1	0,731	>	0,361	Valid
X3.2	0,678	>	0,361	Valid
X3.3	0,850	>	0,361	Valid
X3.4	0,807	>	0,361	Valid
X3.5	0,753	>	0,361	Valid
X3.6	0,819	>	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 4.6, artinya bisa dikatakan pada variabel *incentive* pernyataan 1 – 6 dapat dinyatakan hasilnya valid, karena hasil dari $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berkisaran 0,678 hingga 0,850 alhasil nilai tersebut $> 0,361$. Dari butir-butir pernyataan diatas maka disimpulkan bahwasanya pernyataan variabel *Incentive* (X₃) pada penelitian ini mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, *Work Engagement* dan *Incentive* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Pertanyaan	r Hitung	><	r Tabel	Keterangan
Y1.1	0,617	>	0,361	Valid
Y1.2	0,655	>	0,361	Valid
Y1.3	0,741	>	0,361	Valid
Y1.4	0,687	>	0,361	Valid
Y1.5	0,428	>	0,361	Valid
Y1.6	0,653	>	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 4.8, artinya bisa dikatakan pada kepuasan kerja pernyataan 1 – 6 dinyatakan hasilnya valid, karena hasil dari $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berkisaran 0,428 hingga 0,741 alhasil nilai tersebut $> 0,361$. Dari butir-butir pernyataan diatas maka disimpulkan bahwasanya pernyataan variabel

Kepuasan Kerja (Y) pada penelitian ini mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, *Work Engagement* dan *Incentive* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Penelitian yang menggunakan metode pengumpulan data dengan kuisisioner wajib melewati uji reliabilitas. Reliabel suatu pernyataan menunjukkan taraf konsistensi tanggapan responden terhadap pernyataan dari waktu ke waktu. Ketentuan yang digunakan dalam pengujian ini yakni:

- 1) Apabila nilai *Cronbrabch's Alpha* sebagai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dianggap reliabel
- 2) Apabila nilai *Cronbrabch's Alpha* sebagai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut harus diperbaiki atau dibuang.

Tabel 4.9
Pengujian Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,806	6

Sumber: Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.9, maka bisa dinyatakan bahwa nilai *Cronbrabch's Alpha* variabel motivasi kerja (X1) adalah 0,806 artinya nilainya $> 0,60$. Maka disimpulkan bahwasanya variabel motivasi kerja (X1) pada penelitian ini mengenai Pengaruh Motivasi

Kerja, *Work Engagement* dan *Incentive* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji telah reliabel.

Tabel 4. 10
Pengujian Reliabilitas *Work Engagement* (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,838	6

Sumber: Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.10, maka bisa dinyatakan bahwa nilai *Cronbrabch's Alpha* dalam uji reliabilitas variabel *work engagement* (X₂) yaitu 0,838 artinya nilainya > 0,60. maka disimpulkan bahwasanya variabel *Work Engagement* (X2) pada penelitian ini mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, *Work Engagement* dan *Incentive* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji telah reliabel.

Tabel 4. 11
Pengujian Reliabilitas *Incentive* (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,865	6

Sumber: Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.11, maka bisa dinyatakan bahwa nilai *Cronbrabch's Alpha* dalam ujii reliabiliitas variabel *incentive* (X₃) yaitu 0,865 artinya nilainya > 0,60. Maka disimpulkan bahwasanya variabel *Incentive* (X3) pada penelitian ini mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, *Work Engagement* dan *Incentive* Terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji telah reliabel.

Tabel 4.12
Pengujian Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,668	6

Sumber: Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.12, maka bisa dinyatakan bahwa nilai *Cronbrabch's Alpha* variabel kepuasan kerja (Y) yakni 0,624 artinya nilainya $> 0,60$. Maka disimpulkan bahwasanya Kepuasan Kerja (Y) pada penelitian ini mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, *Work Engagement* dan *Incentive* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji sudah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa residual mengikuti pola distribusi normal. Hal ini perlu dilakukan untuk menguji model regresi variabel residual apakah berdistribusi normal atau tidak. Pengujiannya menggunakan *Kolomogorov – Smirnov*. Dalam pengujian ini, hipotesis yang dirumuskan yakni :

Apabila nilai Assmp. Sig (2 – tailed) $> 0,05$, maka disimpulkan bahwa H0 diterima. Artinya telah berdistribusi normal.

Apabila nilai Assmp. Sig (2 – tailed) $< 0,05$, maka disimpulkan H0 ditolak, H1 diterima. Artinya data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.13
Pengujian Uji Normalitas

One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2 – tailed)	,200 ^{c,d}

Sumber: Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.13 dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* bisa dilihat bahwasanya nilai Sig. sebesar 0,200. Artinya taraf signifikansi $> 0,05$. Maka disimpulkan dalam uji normalitas pada penelitian ini mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, *Work Engagement* dan *Incentive* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji adalah berdistribusi normal.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

b. Uji Multikolinieritas

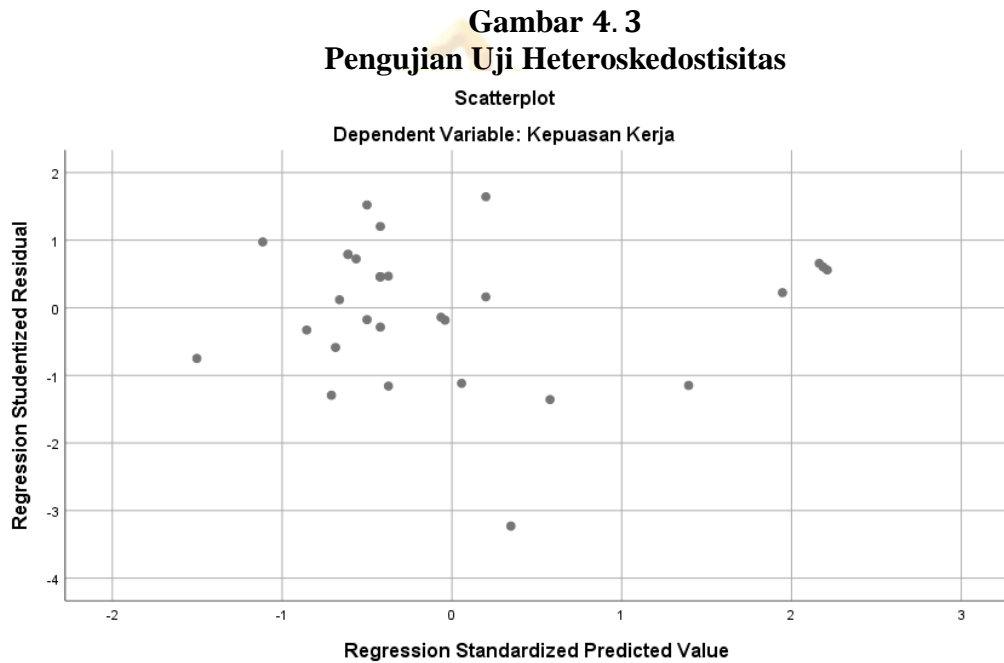
Tabel 4. 14
Pengujian Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	,272	3,675
	Work Engagement	,373	2,683
	Incentive	,289	3,459

Sumber: Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.14, bisa diketahui nilai VIF dan *Tolerance* pada variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai VIF sejumlah 3,675 dan nilai *tolerance* sejumlah 0,272. Variabel *work engagement* (X2) nilai VIF didapatkan sejumlah 2,683 dan nilai *tolerance* sejumlah 0,373. Variabel *incentive* (X3) dihasilkan nilai VIF sejumlah 3,459 dan nilai *tolerance* sejumlah 0,289. artinya, bisa disimpulkan bahwasanya beberapa variabel bebas dengan nilai *tolerance* dan nilai VIF yaitu variabel Motivasi Kerja, *Work Engagement* dan *Incentive* pada penelitian ini mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, *Work Engagement* dan *Incentive* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji mematuhi persyaratan yang dijelaskan sebelumnya. artinya tidak ada gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedostisitas



Sumber: Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

Berdasarkan Gambar 4.3, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 di sumbu Y,

Maka disimpulkan bahwasanya semua variabel yakni Motivasi Kerja, *Work Engagement* dan *Incentive* pada penelitian ini mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, *Work Engagement* dan *Incentive* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis selanjutnya adalah analisis regresi linier berganda yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif antara dua variabel atau lebih terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS Versi 25 yakni:

Tabel 4. 15
Pengujian Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,666	1,238		2,961	,006
	Motivasi Kerja	,313	,085	,356	3,680	,001
	Work Engagement	,322	,072	,368	4,450	,000
	Incentive	,256	,074	,323	3,440	,002

Sumber: Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel 4.15 bisa diketahui nilai konstanta (nilai α) sejumlah 3,666, dan Motivasi Kerja (β_1) sebesar 0,313, sedangkan *Work Engagement* (β_2) sejumlah 0,322 serta *Incentive* (β_3) sejumlah 0,256.

Sehingga bisa didapatkan persamaan regresi linier berganda yakni:

$$\gamma = 3,666 + 0,313 + 0,322 + 0,256 + \varepsilon$$

Dari persamaan tersebut, bisa dijelaskan bahwa:

- Konstanta α sejumlah 3,666 menghasilkan pengaruh positif. Artinya menghasilkan pengaruh koefisien searah antara Motivasi kerja, *work engagement* dan *incentive* serta variabel kepuasan kerja. Apabila

seluruh variabel bebas motivasi kerja, *work engagement* dan *incentive* tidak ada, maka variabel terikat kepuasan kerja tidak terjadi perubahan.

- b. Nilai β_1 sejumlah 0,313 menunjukkan bahwasanya motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila mengalami kenaikan 1% dan variabel bebas lainnya dianggap konstan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,313.
- c. Nilai β_2 sejumlah 0,322 menunjukkan bahwasanya variabel *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila terjadi kenaikan 1% dan variabel bebas lainnya dianggap konstan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,322.
- d. Nilai β_3 sebesar 0,256 menunjukkan bahwasanya variabel *incentive* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila terjadi kenaikan 1% dan variabel bebas lainnya dianggap konstan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,256.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t pada dasarnya dilakukan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Variabel bebasnya yakni motivasi kerja, *work engagement*, dan *incentive*, kemudian variabel terikatnya yakni kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tingkat signifikansi kesalahan (*alpha*) 5% atau 0,05. Maka langkah selanjutnya dalam uji t adalah membuat dasar pengambilan keputusan untuk semua hipotesis tersebut. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai probabilitas hasil pengolahan data dengan SPSS 25 for Windows dengan ketentuan:

Apabila $\text{Sig.} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima, H_1 ditolak

Apabila $\text{Sig.} < \alpha$ (0,05), maka H_1 diterima, H_0 ditolak

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Tabel 4.16
Pengujian Uji T (Parsial)

Modeli		t	Sig.
1	(Constant)	2,961	,006
	Motivasi Kerja	3,680	,001
	Work Engagement	4,450	,000
	Incentive	3,440	,002

Sumber: Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.16 tersebut bisa ditafsirkan yakni:

1) Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis:

Ho1 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial.

Ha1 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial.

Berdasarkan tabel 4.16, maka nilai signifikansi Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja besarnya $0,001 < 0,050$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,680 > 2,055$. Sehingga hasil hipotesis H_1 diterima. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji.

2) Pengaruh Variabel *Work engagement* Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis :

Ho2 : *Work engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial.

Ha2 : *Work engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial.

Berdasarkan tabel 4.16, maka nilai signifikansi *Work Engagement* terhadap Kepuasan Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $4,450 > 2,055$. Sehingga hasil hipotesis H₂ diterima. Artinya *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji.

3) Pengaruh Variabel *Incentive* Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis :

Ho3 : *Incentive* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial.

Ha3 : *Incentive* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial.

Berdasarkan tabel 4.16, maka nilai signifikansi *Incentive* terhadap Kepuasan Kerja $0,000 < 0,02$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $3,440 > 2,055$. Sehingga hasil hipotesis H₃

diterima. Artinya *Incentive* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji.

b. Uji F

Uji F diperlukan untuk mengetahui adanya pengaruh simultan dari semua variabel bebas yang dirumuskan terhadap variabel terikatnya. Dalam melakukan pengujian pengaruh simultan ini, hal pertama yang dilakukan adalah dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, artinya tidak berpengaruh motivasi kerja, *work engagement*, dan *incentive* terhadap kepuasan kerja
- 2) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, artinya berpengaruh motivasi kerja, *work engagement*, dan *incentive* terhadap kepuasan kerja

Tingkat signifikansi kesalahan atau alpha yang digunakan

dalam penelitian adalah 0,05 sehingga pengambilan keputusan atas hipotesis yang dipaparkan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai $F_{hitung} > \alpha (0,05)$, disimpulkan bahwasanya H_0 diterima dan H_1 ditolak, tidak ada pengaruh motivasi kerja, *work engagement*, dan *incentive* terhadap kepuasan kerja.
- 2) Apabila nilai $F_{hitung} < \alpha (0,05)$, disimpulkan bahwasanya H_0 ditolak dan H_1 diterima, berpengaruh motivasi kerja, *work engagement*, dan *incentive* terhadap kepuasan kerja.

Dani ini menunjukkan bahwasanya model tersebut memang layak untuk memprediksi variabel terikatnya.

Table 4. 17
Pengujian Uji F (Simultan)

Model		F	Sig.
1	Regression	122,116	,000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.17, nilai sig $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,005$ dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ yaitu $112,116 > 2,96$. Sehingga diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. maka disimpulkan bahwasanya secara simultan variabel Motivasi Kerja, *Work Engagement* dan *Incentive* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi sangat mudah dihitung karena merupakan koefisien korelasi yang dikuadratkan atau bisa disebut *R square*. R^2 ini juga dapat digunakan untuk melihat apakah persamaan regresi dari penelitian yang dilakukan mampu memprediksi variabel terikatnya (Y). Nilai dari koefisien determinasi adalah berkisar antara 0 sampai dengan 1, dimana nilai yang mendekati 0 memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas yang diajukan dalam menjelaskan variabel terikat sangatlah terbatas, sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 1

Tabel 4. 18
Pengujian Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R Square
1	,934

Sumber: Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwasanya nilai (R *Square*) sebesar 0,934 atau 93,4%. Hal ini menunjukkan bahwasanya variasi kepuasan kerja yang bisa diterangkan motivasi kerja, *work engagement* dan *incentive* adalah sebesar 93,4% sedangkan sisanya sebesar 93,4% dijelaskan oleh variabel lainnya. Menurut Lind et al., nilai R *square* yang berada pada angka diatas 50% mengindikasikan bahwa kemampuan menjelaskan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya bersifat kuat. Sehingga, bisa disimpulkan bahwasannya Pengaruh Motivasi Kerja, *Work Engagement* dan *Incentive* mempengaruhi sebesar 93,4% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

D. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong di belakang perilaku individu karena merupakan faktor yang memotivasi mereka untuk terlibat dalam aktivitas tertentu. Motivasi kerja tentunya jadi salah satu faktor pendukung kepuasan kerja pada sebuah perusahaan maupun lembaga. Variabel Motivasi Kerja menggunakan tiga indikator pada penelitian yakni: 1) Kebutuhan psikologis yaitu berupa kebutuhan makan, minum, dan perlindungan fisik. 2) Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. 3) Kebutuhan akan pengakuan yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji. Penelitian ini menghasilkan bahwasanya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik, karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan pada kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji. Hasil penelitian ini juga dibuktikan melalui taraf signifikan Motivasi Kerja sejumlah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $4,793 > 2,055$. Artinya bisa dikatakan bahwasanya H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Motivasi Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji. Mengandung arti semakin meningkatnya motivasi kerja di BPR Nusamba Rambipuji, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawannya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dikerjakan oleh Frankly Oktavian dan Anggun Pertiwi Tamrin tahun 2021 yaitu bahwasanya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.⁷⁹ Febrian Enriko,⁸⁰ Andre Aldi S. dan Aynun Jariah⁸¹ juga melaksanakan penelitian tahun 2022 menyatakan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rani Kurniasari tahun 2020 menyatakan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial maupun simultan.⁸² Penelitian ini juga mendukung penelitian dari Afriani Dewi dan Anik Herminingsih tahun 2019 yang menyimpulkan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.⁸³

⁷⁹ Anggun Pertiwi Tamrin, 47.

⁸⁰ Febrian Enriko, dan Tezar Arianto, 107.

⁸¹ Aynun Jariah et. al., 49.

⁸² Rani Kurniasari, et. al., 59.

⁸³ Afriani Dewi dan Kasmiruddin, 1.

2. Pengaruh *Work engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Work engagement adalah seorang individu, kepuasan, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Untuk mengevaluasi keterlibatan kerja, dapat menanyakan para pekerja apakah mereka mempunyai akses sumber daya dan peluang untuk belajar keahlian baru.. Variabel *Work engagement* pada penelitian in menggunakan tiga indikator yakni : 1) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan. 2) Keterlibatan mental dan emosional. Keterlibatan tidak selalu terkait kegiatan fisik tetapi dapat berupa mental dan emosional. 3) Tanggung Jawab. Keterlibatan mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab ketika beraktivitas kelompok.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji. Penelitian ini menunjukkan bahwasanya *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat menghasilkan tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi, lebih produktif, membawa *profit* yang lebih tinggi, serta mengalami angka perputaran pegawai (*turnover*) serta kecelakaan kerja yang lebih rendah dibandingkan perusahaan lain. Hasil penelitian tersebut juga dibuktikan melalui nilai signifikansi *Work Engagement* (X^2) $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $4,450 > 2,055$. Artinya bisa

dikatakan bahwasanya H0 ditolak dan H2 diterima yang menunjukkan variabel *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji. Semakin meningkat keterlibatan kerja karyawan, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dikerjakan oleh Afriani Dewi tahun 2019 yang menyatakan bahwasanya variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,⁸⁴ Mikhael Ekklesiano K. dan Andre Aldi Saputra tahun 2022 menyatakan bahwasanya variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Anggun Pertiwi Tamrin,⁸⁵ dan Livilia Marselina Sumasa pada tahun 2021 menunjukkan bahwasanya keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.⁸⁶

3. Pengaruh *Incentive* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Incentive adalah Kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab utamanya atau melebihi tujuan pekerjaan. Variabel *Incentive* menggunakan tiga indikator pada penelitian ini yaitu : 1) Jaminan sosial. 2) Bonus. 3) Pemberian penghargaan.

⁸⁴ Afriani Dewi dan Kasmiruddin, 1.

⁸⁵ Anggun Pertiwi Tamrin, 47.

⁸⁶ Livilia Marselina Sumasa, et. al., 1064.

Pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *incentive* terhadap kepuasan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji. Penelitian ini menghasilkan bahwasanya *Incentive* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji. Pemberian *incentive* merupakan salah satu cara atau usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas pegawainya. Pemberian *incentive* ialah Kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab utamanya atau melebihi tujuan pekerjaan. Untuk memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang dibutuhkan perusahaan, insentif sangat penting. Pemberian *incentive* oleh lembaga adalah pekerjaan untuk mengatasi masalah perwakilan. Hasil penelitian tersebut juga dibuktikan dengan bahwa nilai signifikansi variabel *Incentive* (X3) sejumlah $0,02 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $3,440 > 2,055$. Artinya bisa dikatakan bahwasanya H_0 ditolak dan H_3 diterima menunjukkan variabel *incentive* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di BPR Nusamba Rambipuji. Semakin meningkat insentif yang diberikan, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afriani Dewi tahun 2019,⁸⁷ Livilia Maarselina⁸⁸ dan

⁸⁷ Afriani Dewi dan Kasmiruddin, 1.

⁸⁸ Livilia Marselina Sumasa, et. al., 1064.

Frankly Oktavian.⁸⁹ Hasil penelitian yang dilakukan Febrian Enriko dan Aynun Jariah pada tahun 2022 menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada P.T. Citran Mitran Sehati.⁹⁰ Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dikerjakan oleh Anik H. dan Assyifa Halimatussa'diyah tahun 2019 yang menyatakan bahwasanya *incentive* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.⁹¹

4. Pengaruh Motivasi Kerja, *Work Engagement* dan *Incentive* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan permasalahan terakhir dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, *Work engagement* dan *Incentive* terhadap kepuasan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji secara simultan. Lalu didapatkan hasil akhir dengan uji F yaitu taraf sig.

$0,000 < 0,05$ serta $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ yaitu $25,753 > 2,96$. Artinya diterimanya H_4 dan ditolak H_0 , sehingga kesimpulannya berpengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, *Work Engagement*, dan *Incentive* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji secara simultan. Dengan nilai R^2 sejumlah 93,4%.

⁸⁹ Frankly Oktavian Palendeng dan Innocentius Bernarto, 652.

⁹⁰ Febrian Enriko dan Tezar Arianto, 122

⁹¹ Anik Herminingsih dan Assyifa Halimatussa'diyah, 180.

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, *work engagement* dan *incentive* terhadap kepuasan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji. Berdasarkan kontribusi yang kiranya diberikan oleh penelitiann ini perihal motivasi kerja, *work engaagement* dan *incentive* terhadap kepuasan kerja yaitu:

1. Berdasarkan hipotesis pertama pada variabel motivasi kerja diperoleh hasil bahwasanya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji. dikarenakan seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat juga. Semakin meningkat motivasi kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawannya.
2. Berdasarkan hipotesis kedua pada variabel *work engagement* diperoleh hasil bahwasanya variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji. dikarenakan seseorang yang keterlibatan kerjanya tinggi, maka dapat mengurangi *turnover* karyawaan. Karyawan juga akan merasa puas ketika bekerja karena karyawan merasa dilibatkan dalam pekerjaan.

Semakin meningkat keterlibatan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji maka, semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

3. Berdasarkan hipotesis ketiga pada variabel *incentive* diperoleh hasil bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji. Hal ini dikarenakan semakin besar *incentive* yang diberikan maka, karyawan akan merasa termotivasi untuk mencapai target-target perusahaan. Semakin meningkat insentif yang diberikan maka semakin meningkat pula kepuasan kerja.
4. Berdasarkan hipotesis keempat pada motivasi kerja, *work engagement* dan *incentive* diperoleh hasil bahwasanya variabel motivasi kerja, keterlibatan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan di BPR Nusamba Rambipuji. Hal ini bisa dikatakan jika semakin meningkat pengaruh yang diberikan oleh motivasi kerja, keterlibatan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji. Kemudian ketika kepuasan kerja karyawan tinggi akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji.

B. Saran-Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai motivasi kerja, *work engagement* dan *incentive* terhadap kepuasan kerja BPR Nusamba Rambipuji, sehingga peneliti ingin mengajukan saran dengan harapan dapat dijadikan referensi penelitian kedepannya, antara lain:

1. Kepada perusahaan, perlunya aktivitas yang bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan diantaranya:
 - a. Pada kegiatan motivasi kerja. Dengan melakukan peningkatan motivasi kerja dengan aktivitas yang dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja. Sehingga karyawan BPR Nusamba Rambipuji setiap mereka berkerja memiliki motivasi kerja akibatnya mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target.
 - b. Dalam kegiatan *work engagement*. Perlunya peningkatan keterlibatan kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji. Yaitu melakukan pelibatan kepada karyawan dalam bekerja sehingga dapat menurunkan *turnover* karyawan di BPR Nusamba Rambipuji serta dapat menumbuhkan loyalitas karyawan.
 - c. Dalam kegiatan *Incentive*. Dengan melakukan pemberian insentif yang sesuai dengan kinerja dan prestasi setiap Karyawan BPR Nusamba maka kegiatan tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji. Sehingga karyawan memiliki motivasi kerja ketika mendapatkan insentif tambahan ketika mereka menyelesaikan target perusahaan.

2. Kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan perluasan penelitian.

Perluasan penelitian yang dimaksud adalah dengan menambahkan variabel dan mungkin juga objek penelitian. Sehingga hasil dan kesimpulan yang didapatkan juga luas.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: Universitas Malikussaleh, 2019.
- Bungin, Burhan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Edisi Kedua, Kencana, 2005.
- Daori Sinambela, Sabam, Suwarno Ariswoyo, Henri Rani Sitepu, “Menentukan Koefisien Determinasi Antara Estimasi M Dengan Type Welsch Dengan Least Trimmed Square Dalam Data Yang Mempunyai Pencilan, *Jurnal Sainia Matematika* 2 no.3, 2014.
- Dewi, Afriani, Kasmiruddin, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rsia Eria Bunda Pekanbaru,” *JOM FISIP* 6, no.2 (2019).
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta, 2018.
- Febrian Enriko, Tezar Arianto. “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* 3, no.1 (2022).
- Gunawan, Ce. *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*, Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA, 2020
- Handoko, T Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2018.
- Handoko, T Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Hasibuan, Abdurrozzaq. *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*. Medan: UISU Press, 2017.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Hendri, Roy Setiawan, “Pengaruh motivasi kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samudra Bahari Utama, *Jurnal Agora* 5, no.1, 2017.

- Herminingsih, Anik Assyifa Halimatussa'diyah, "Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta," *Jurnal SWOT* 9, no. 2 (2019).
- Jariah, Aynun Samsualam, Tutik Agustini, "Pengaruh Supervisi Keperawatan, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat," *Window of Nursing Journal* 3, no. 1 (2022).
- Kurniasari, Rani, et. al., "Analisis Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Depok Kota Jawa Barat," *Equilibrium* 9, no. 1 (2020): 59.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke 12. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Revika Aditama.
- Makarim, Chodidjah. "Penggunaan Tingkat Signifikansi Uji Dalam Statistika". November 1. 2022. Video 3:15 <http://youtu.be/jSTtUpaXkxc>.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2007.
- Martoyo. Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta, 2009.
- Mikhael Ekklesiano Kaawoan Bernhard Tewel, Rita N Taroreh "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado," *Jurnal EMBA* 10, no.3 (2022).
- Sriani, Ni Kadek et. al "Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", *Jurnal Widya Amrita* 2, no. 1 (2022).
- Ni Made Nurcahyani, I.G.A. Dewi Adnyani., "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *E-Jurnal Manajemen Unud*..
- Ningsih Setia, Hendra Dukalang, Penerapan Metode Suksesif Interval Pada Analisis Regresi Linier Berganda, *Jambura Journal Of Mathematics* 1 no.1 (2019).
- Palendeng, Frankly Oktavian, Innocentius Bernarto, "Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Nonfinansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon," *JMBI UNSRAT* 8, no. 3 (2021): 652.

- Parimita, Widya, et. Al “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari”, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* 9, no. 1 (2018).
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat, 2015.
- Robbins, Stephen P, Mary Coulter. *Manajemen Jilid 1*. Jakarta: Erlangga, 2010.
- Robbins, Stephen P, Timothy A Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- Robbins, Stephen P, Timothy A Judge. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Roni, Faslah. 2010. Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *EconoSains* 8 no.2, (2010): 146-151.
- Saputra, Andre Aldi, “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya Ulma),” *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)* 3, no.2 (2022).
- Sekretariat Negara RI, Undang-Undang Nomer 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan.
- Septiadi, Sebastianus Alexander, Desak Ketut Sintaasih, I Made Artha Wibawa. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6, no.8 (2017).
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh tiga. Bumi Aksara. Jakarta, 1999.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018.

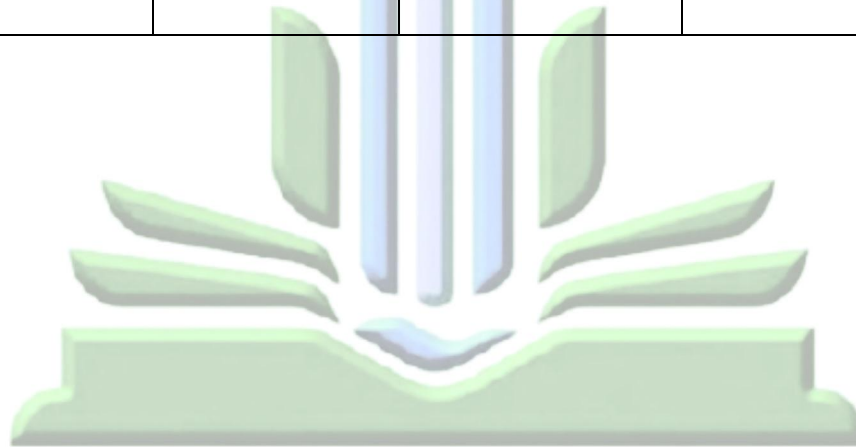
- Sofyan, Yamin dan Heri Kurniawan. *SPSS Complete Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta : Salemba Infotek, (2009).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2013.
- Suharto, Babun, et. al. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember : IAIN Jember, 2019.
- Sumasa, Livilia Marselina, et. al., “Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Dan *Job Involvement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado”, *Jurnal EMBA* 9, no.1 (2021): 1058
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2016.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Tamrin, Anggun Pertiwi, “Pengaruh Motivasi Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Arthaasia Finance,” *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* 12, no.1 (2021).
- Tsauri, Sofyan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press, 2013.
- Veithzal, Rivai et. al. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2018.
- Veithzal, Rivai dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2012.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Widodo. *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017.
- Yakup, Yakup. “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”, *Perisai* 1 (3), (2017): 95-112.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Matrik Penelitian

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	RUMUSAN MASALAH	HIPOTESIS
Pengaruh Motivasi Kerja, <i>Work engagement</i> Dan <i>Incentive</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Perekonomian Rakyat Nusamba Rambipuji	1. Variabel Independent: a. Motivasi Kerja (X_1) b. <i>Work engagement</i> (X_2) c. <i>Incentive</i> (X_3) 2. Variabel dependent: Kepuasan Kerja (Y)	1. Motivasi Kerja a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan pengakuan 2. <i>Work engagement</i> a. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan b. Keterlibatan mental dan emosional c. Tanggung jawab	1. Kuesioner	1. Pendekatan Penelitian : kuantitatif 2. Jenis Penelitian: Asosiatif kausal 3. Analisis data: a. Uji instrumen: Uji validitas dan Uji reliabilitas b. Uji asumsi klasik: Uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas c. Uji regresi berganda d. Uji koefisien determinan 4. Uji Hipotesis: a. Uji t (uji parsial) b. Uji f (uji simultan)	1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial? 2. Apakah <i>work engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial? 3. Apakah <i>incentive</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial?	Ha ₁ : Berpengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Ha ₂ : Berpengaruh yang signifikan secara parsial antara <i>work engagement</i> terhadap kepuasan kerja.

		<p>3. <i>Incentive</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. Jaminan sosial b. Bonus c. Pemberian Penghargaan <p>4. Kepuasan Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Prestasi b. Promosi c. Pujian 			<p>4. Apakah motivasi kerja, <i>work engagement</i> dan <i>incentive</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan?</p>	<p>Ha₃: Berpengaruh yang signifikan secara parsial antara <i>incentive</i> terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Ha₄: Berpengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara motivasi kerja, <i>work engagement</i>, dan <i>incentive</i> terhadap kepuasan kerja.</p>
--	--	--	--	--	--	---



2. Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Usia			
		Frequency	Percent
Valid	18-29	18	60,0
	30-40	7	23,3
	41-50	5	16,7
	Total	30	100,0

b. Berdasarkan Usia

Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	20	66,7
	Perempuan	10	33,3
	Total	30	100,0

c. Berdasarkan Masa Kerja

Masa_Kerja			
		Frequency	Percent
Valid	<3 Tahun	8	26,7
	3-6 Tahun	12	40,0
	7-10 Tahun	1	3,3
	>10 Tahun	9	30,0
	Total	30	100,0

3. Rekapitulasi Kuesioner

a. Rekapitulasi Kuesioner Motivasi Kerja

Data Tabulasi Motivasi Kerja (X1)						
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL_X1
5	5	5	5	5	5	30
3	5	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	3	4	4	3	23
5	4	4	5	3	4	25
5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	5	5	4	29
5	4	4	4	5	3	25
4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24

4	5	4	5	3	3	24
5	4	5	5	4	4	27
4	4	4	5	4	4	25
5	4	5	5	4	4	27
4	5	5	5	4	4	27
5	4	4	5	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	4	4	26
5	4	5	4	5	5	28
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	4	4	28

b. Rekapitulasi Kuesioner *Work engagement*

Data Tabulasi <i>Work Engagement</i> (X2)						
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL_X2
5	4	4	5	5	5	28
5	4	4	4	4	4	25
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
5	4	3	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25
5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	5	5	28
4	4	3	5	5	5	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	5	5	5	28

4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
5	4	4	3	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	25
5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	25
5	5	4	4	4	4	26
5	5	5	4	5	5	29
5	5	5	5	4	4	28

c. Rekapitulasi Kuesioner *Incentive*

Data Tabulasi Incentive (X3)						
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL_X3
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	5	4	26
5	5	4	3	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	3	4	4	25
4	5	4	4	4	3	24
5	5	4	3	4	4	25
4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	4	4	23
5	5	4	4	3	4	25
5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	4	4	26
5	5	3	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	3	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30

4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	29

d. Rekapitulasi Kuesioner Kepuasan Kerja

Data Tabulasi Kepuasan Kerja (Y)						
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL_Y
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	4	4	26
4	5	4	4	4	4	25
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	5	5	4	26
5	4	4	5	5	4	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	5	3	27
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	3	4	27
4	5	5	5	3	5	27
4	4	4	4	5	4	25
5	4	4	5	4	4	26
5	5	4	5	5	4	28
4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	5	4	5	29
4	5	4	4	5	4	26
4	3	5	5	4	4	25
5	5	4	4	3	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	3	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	4	4	26
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	29

4. Lembar Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,119	,479**	,471**	,490**	,264	,671**
	Sig. (2-tailed)		,532	,007	,009	,006	,158	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,119	1	,475**	,336	,349	,309	,593**
	Sig. (2-tailed)	,532		,008	,069	,059	,096	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,479**	,475**	1	,607**	,545**	,617**	,874**
	Sig. (2-tailed)	,007	,008		,000	,002	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,471**	,336	,607**	1	,172	,287	,661**
	Sig. (2-tailed)	,009	,069	,000		,363	,124	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,490**	,349	,545**	,172	1	,561**	,745**
	Sig. (2-tailed)	,006	,059	,002	,363		,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	,264	,309	,617**	,287	,561**	1	,717**
	Sig. (2-tailed)	,158	,096	,000	,124	,001		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total_X1	Pearson Correlation	,671**	,593**	,874**	,661**	,745**	,717**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,806	6

b. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel *Work engagement*

Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,487**	,383*	,271	,378*	,296	,624**
	Sig. (2-tailed)		,006	,037	,147	,039	,113	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,487**	1	,634**	,482**	,598**	,549**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,006		,000	,007	,000	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,383*	,634**	1	,188	,405*	,376*	,680**
	Sig. (2-tailed)	,037	,000		,320	,026	,040	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,271	,482**	,188	1	,591**	,549**	,688**
	Sig. (2-tailed)	,147	,007	,320		,001	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	,378*	,598**	,405*	,591**	1	,929**	,855**
	Sig. (2-tailed)	,039	,000	,026	,001		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	,296	,549**	,376*	,549**	,929**	1	,810**
	Sig. (2-tailed)	,113	,002	,040	,002	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TotalX2	Pearson Correlation	,624**	,838**	,680**	,688**	,855**	,810**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,838	6

c. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel *Incentive*

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TotalX3
X3.1	Pearson Correlation	1	,729**	,441*	,334	,463**	,548**	,731**
	Sig. (2-tailed)		,000	,015	,071	,010	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	,729**	1	,550**	,334	,217	,412*	,678**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,071	,249	,024	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	,441*	,550**	1	,751**	,538**	,586**	,850**
	Sig. (2-tailed)	,015	,002		,000	,002	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	,334	,334	,751**	1	,590**	,616**	,807**
	Sig. (2-tailed)	,071	,071	,000		,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	,463**	,217	,538**	,590**	1	,669**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,010	,249	,002	,001		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	,548**	,412*	,586**	,616**	,669**	1	,819**
	Sig. (2-tailed)	,002	,024	,001	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TotalX3	Pearson Correlation	,731**	,678**	,850**	,807**	,753**	,819**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,865	6

d. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,526**	,279	,381*	,073	,167	,617**
	Sig. (2-tailed)		,003	,136	,038	,701	,378	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	,526**	1	,367*	,211	,065	,370*	,665**
	Sig. (2-tailed)	,003		,046	,263	,734	,044	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	,279	,367*	1	,661**	-,013	,663**	,741**
	Sig. (2-tailed)	,136	,046		,000	,947	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	,381*	,211	,661**	1	,167	,307	,687**
	Sig. (2-tailed)	,038	,263	,000		,378	,099	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	,073	,065	-,013	,167	1	,029	,428*
	Sig. (2-tailed)	,701	,734	,947	,378		,878	,018
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	,167	,370*	,663**	,307	,029	1	,653**
	Sig. (2-tailed)	,378	,044	,000	,099	,878		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total Y	Pearson Correlation	,617**	,665**	,741**	,687**	,428*	,653**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,018	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,668	6

5. Salinan Lembar Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,53008614
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,118
	Negative	-,069
Test Statistic		,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

b. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,666	1,238		2,961	,006		
	Motivasi Kerja	,313	,085	,356	3,680	,001	,272	3,675
	Work Engagement	,322	,072	,368	4,450	,000	,373	2,683
	Incentive	,256	,074	,323	3,440	,002	,289	3,459

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

6. Salinan Lembar Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,666	1,238		2,961	,006
	Motivasi Kerja	,313	,085	,356	3,680	,001
	Work Engagement	,322	,072	,368	4,450	,000
	Incentive	,256	,074	,323	3,440	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

7. Salinan Lembar Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,666	1,238		2,961	,006
	Motivasi Kerja	,313	,085	,356	3,680	,001
	Work Engagement	,322	,072	,368	4,450	,000
	Incentive	,256	,074	,323	3,440	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114,818	3	38,273	122,116	,000 ^b
	Residual	8,149	26	,313		
	Total	122,967	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Incentive, Work Engagement, Motivasi Kerja

8. Salinan Uji Koefisien Determinan R

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,966 ^a	,934	,926	,560

a. Predictors: (Constant), Incentive, Work Engagement, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

9. Kuesioner Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp.
(0331) 487550

Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>

Assalamuala'alaikum Wr. Wb.

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Perihal: Kuesioner Penelitian

Dalam rangka untuk melakukan penelitian guna memenuhi tugas akhir Strata-1 (S1) di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah. Bersama ini penulis memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Work engagement, dan Incentive Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji”**. Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan adalah untuk kepentingan penelitian penulis dan akan dijaga kerahasiaannya.

Akhir kata penulisan saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner ini.

A. Petunjuk Pengisian

1. Baca dan jawablah pernyataan secara teliti.
2. Berikan tanda *checklist* (√) pada pilihan yang telah disediakan sesuai dengan pendapat anda dalam pertanyaan daftar kuesioner.
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Netral (N)
 - d. Kurang Setuju (KS)
 - e. Tidak Setuju (TS)
3. Pilihan hendaknya seobjektif mungkin.

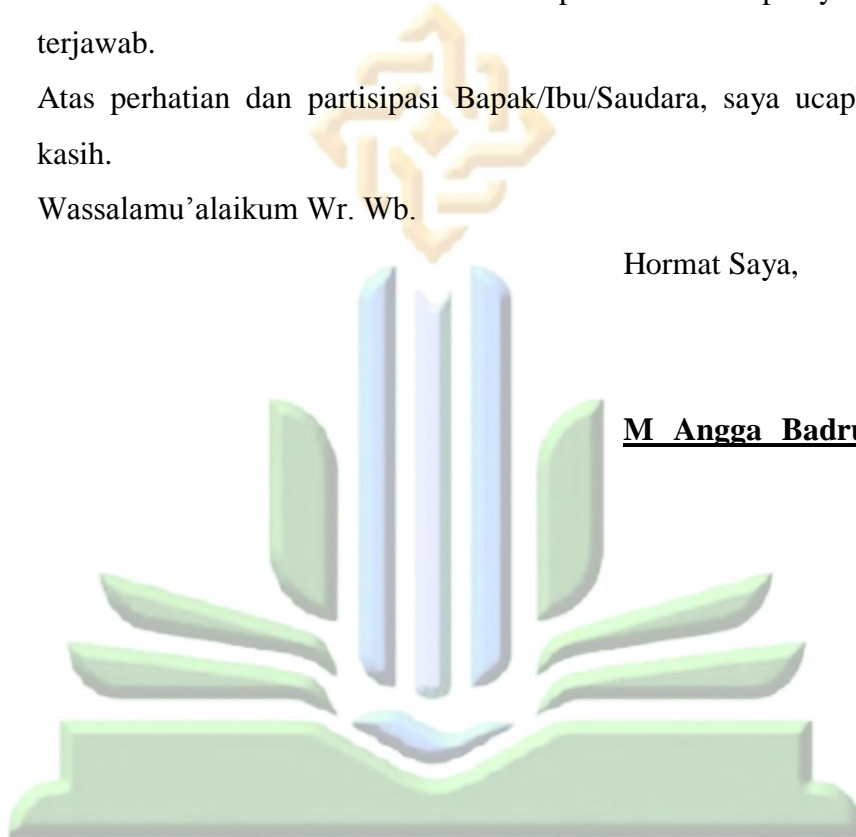
4. Kuesioner ini digunakan secara optimal bila seluruh pernyataan terjawab, karena itu mohon diteliti kembali apakah semua pernyataan sudah terjawab.

Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

M Angga Badruz Zaman



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

B. Deskripsi Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
 Laki – Laki Perempuan
3. Usia :
 18 – 29 30 – 40 41 – 50 > 50
4. Masa Kerja :
 < 3 thn 3 – 6 thn 7 – 10 thn > 10 thn

C. Daftar Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No	Pertanyaan	SS	S	N	KS	TS
Kebutuhan Fisiologis						
1	Perusahaan memberikan penghargaan/ <i>reward</i> atas hasil kerja yang dilakukan					
2	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja					
Kebutuhan Rasa Aman						
3	Perusahaan menjamin keamanan dan keselamatan kerja selama saya bekerja					
4	Saya merasa aman dalam bekerja karena adanya tunjangan kesehatan dari pihak perusahaan kepada karyawan					
Kebutuhan Akan Pengakuan						
5	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja					
6	Rekan kerja saya memberikan pengakuan/penghargaan terhadap pekerjaan saya					

D. Daftar Pertanyaan Variabel *Work engagement* (X_2)

No	Pertanyaan	SS	S	N	KS	TS
Aktif Berpartisipasi dalam Pekerjaan						
1	Saya selalu berpartisipasi dalam pekerjaan					
2	Saya selalu mengutamakan pekerjaan					
Keterlibatan mental dan emosional						
3	Saya selalu menganggap pekerjaan penting bagi harga diri					
4	Saya selalu mempunyai rasa bangga terhadap pekerjaan					
Tanggung Jawab						

5	Saya terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas tanpa adanya penundaan					
6	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan					

E. Daftar Pertanyaan Variabel *Incentive* (X_3)

No	Pertanyaan	SS	S	N	KS	TS
Jaminan Sosial						
1	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan.					
2	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini.					
Bonus						
3	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi					
4	Perusahaan selama ini memberikan bonus yang dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					
Pemberian Penghargaan						
5	Perusahaan memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi					
6	Perusahaan memberikan ganjaran, hadiah, ataupun penghargaan kepada karyawan yang pekerjaannya memuaskan					

F. Daftar Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	KS	TS
Prestasi						
1	Saya tidak akan masuk kerja tanpa alasan yang logis					
2	Saya diberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan menggunakan gagasan sendiri.					
Promosi						
3	Perusahaan menjanjikan promosi/ peningkatan jenjang berkarir					
4	Perusahaan memberikan promosi jabatan atas dasar prestasi karyawan					
Pujian						
5	Atasan saya memberikan pujian secara lisan terhadap keberhasilan tugas yang baik.					
6	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam melalukan pekerjaan					

10. Tabel Distribusi

a. Distribusi nilai r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541


b. Distribusi nilai t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

c. Distribusi nilai f

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01

11. Surat Izin Penelitian


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B-566/Un.22/7.a/PP.00.9/03/2023 17 Maret 2023
 Lampiran : -
 Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

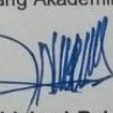
Kepada Yth.
 Kepala Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Rambipuji
 Jl. Airlangga No. 26 Kecamatan Rambipuji, Kabupaten Jember


Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama	: M Angga Badruz Zaman
NIM	: E20191054
Semester	: VIII (Delapan)
Jurusan	: Ekonomi Islam
Prodi	: Perbankan Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Pengaruh Motivasi kerja, *Work Engagement* dan *Incentive* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Rambipuji di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nurul Widyawati Islami Rahayu

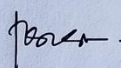
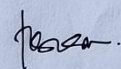
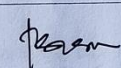
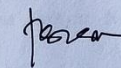
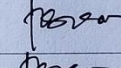
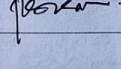
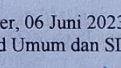


12. Jurnal Penelitian


JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi Penelitian

PT. BPR Nusamba Rambipuji
 Jalan Airlangga No. 26 Rambipuji,
 Kabupaten Jember
 Telepon : (0331) 711439
 Whatsapp : (0331) 711439

No	Hari/ Tanggal	Jenis Kegiatan	Tandatangan
1.	Senin, 20 Maret 2023	Menyerahkan Surat Izin Penelitian dan Mini proposal pada BPR Nusamba Rambipuji di Kabupaten Jember	
2.	Kamis, 30 Maret 2023	Proses pengecekan oleh pihak BPR Nusamba Rambipuji di Kabupaten Jember mengenai esensi pernyataan pada angket yang akan dibagikan pada karyawan	
3.	Kamis, 6 April 2023	Perbaikan angket/kuesioner yang telah dikoreksi oleh pihak BPR Nusamba Rambipuji di Kabupaten Jember	
4.	Selasa, 11 April 2023	Memulai penelitian dengan membagikan angket penelitian pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji di Kabupaten Jember	
5.	Senin, 17 Mei 2023	Pengajuan pertanyaan terkait informasi dan data tambahan yang dibutuhkan	
6.	Senin, 2 Mei 2023	Pengambilan kuesioner hasil kuesioner pada karyawan	
7.	Jum'at, 5 Mei 2023	Penyerahan surat pemberitahuan selesai penelitian	

Jember, 06 Juni 2023
 Kabid Umum dan SDM


Ririn Maliani

13. Surat Keterangan Selesai Penelitian

SURAT KETERANGAN SELESAI
Nomor:

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ririn Maliani
Jabatan : Kabid SDM dan Umum


Dengan ini menyatakan bahwa:


Nama : M Angga Badruz Zaman
NIM : E20191054
Program Studi/Fakultas : Perbankan Syariah/Ekonomi dan Bisnis Islam
Instansi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Telah menyelesaikan kegiatan penelitian yang dilakukan di BPR Nusamba Rambipuji Jember yang terhitung 20 Maret 2023 sampai dengan tanggal 05 Mei 2023 dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, *Work Engagement* dan *Incentive* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Perekonomian Rakyat Nusamba Rambipuji Jember”**.


Demikian Surat ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.


Jember, 06 Juni 2023
BPR NUSAMBA RAMBIPUJI



Ririn Maliani
Kabid SDM dan Umum



14. Surat Selesai Bimbingan

 **KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136
Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id
Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>

 **ISO 9001
2015
CERTIFIED**

 **ISO 21001
2018
CERTIFIED**


SURAT KETERANGAN


Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : M Angga Badruz Zaman
NIM : E20191054
Semester : VIII (Delapan)


Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 05 Juni 2023
Koordinator Prodi. Perbankan Syariah,


Nurul Setianingrum





15. Surat Keterangan Lulus Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Manglii, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI
 Nomor : B-26.PS/Un.22/7.d/PP.00.9/06/2023


Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : M Angga Badruz Zaman
 NIM : E20191054
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Work Engagement dan Incentive Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Perekonomian Rakyat Nusamba Rambipuji


Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 30%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 13 Juni 2023
 An. Dekan
 Kepala Bagian Akademik
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Syahruil Mulyadi



16. Dokumentasi



Bersama Bapak Robi selaku *OB* di BPR Nusamba Rambipuji



Bersama Bapak Agus selaku Satpam di BPR Nusamba Rambipuji



Bersama Bapak Hendra selaku Kepala Kantor Kas Ambulu di BPR Nusamba Rambipuji



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

17. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : M Angga Badruz Zaman
NIM : E20191054
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Instansi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, *Work Engagement* dan *Incentive* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Perekonomian Rakyat Nusamba Rambipuji”** secara keseluruhan adalah hasil kajian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun.

Jember, 13 Juni 2023
Saya yang menyatakan



M Angga Badruz Zaman

18. Biodata Penulis



Nama : M Angga Badruz Zaman
 NIM : E20191054
 Tempat/Tanggal lahir : Jember, 17 Oktober 2000
 Alamat : Dusun Pondok Lalang RT/RW 001/008
 Kel. Wonojati Kec. Jenggawah Kab. Jember
 Jurusan Terakhir : Ekonomi Islam
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Institut : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad

Siddiq Jember

Riwayat Pendidikan

TK : -
 SD : MI Syirkah Salafiyah Jenggawah
 SMP : SMP Negeri 1 Jenggawah
 SMA/MA : SMK Addimyati Jenggawah
 Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad
 Siddiq Jember