

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA HOLLAND BAKERY CABANG BOULEVARD  
MANADO**

*THE INFLUENCE ANALYSIS OF JOB SATISFACTION AND INCENTIVE TOWARD EMPLOYEE  
PRODUCTIVITY AT HOLLAND BAKERY MANADO BOULEVARD BRANCH*

Oleh:

**Marselino Stevanus Olbata<sup>1</sup>  
Irvan Trang<sup>2</sup>  
Regina Trifena Saerang<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[marselinoobata@gmail.com](mailto:marselinoobata@gmail.com)

<sup>2</sup>[trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

<sup>3</sup>[regina.saeang@unsrat.ac.id](mailto:regina.saeang@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan insentif terhadap produktivitas karyawan pada *Holland Bakery Cabang Boulevard Manado*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada *Holland Bakery Cabang Boulevard Manado*. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 57 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kepuasan kerja dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada *Holland Bakery Cabang Boulevard Manado*. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan pada indikator pekerjaan itu sendiri sehingga dalam pekerjaannya karyawan lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja. *Holland Bakery cabang boulevard Manado* agar dalam pemberian insentif perlu memperhatikan indikator variasi pemberian penghargaan yang akan diberikan kepada karyawan.

**Kata Kunci:** *kepuasan kerja, insentif, produktivitas*

**Abstract:** *The purpose of this study is to know and analysis influence of job satisfaction and incentive toward customer satisfaction at employee productivity at Holland Bakery Manado Boulevard Branch. The populations in this study were all employee productivity at Holland Bakery Manado Boulevard Branch. The sampling technique was saturated sampling, which took the entire sample of 57 respondents. The research method using multiple linear regression analysis. With this test, it can be seen how the independent variables influence the dependent variable. The results of this study found that the job satisfaction had a significant positive influence on employee productivity and incentive had a significant positive influence on employee productivity. Job satisfaction and incentive simultaneously influence employee productivity at Holland Bakery Manado Boulevard Branch. It is expected that the company pays more attention to employee job satisfaction on the indicators of the work itself so that in their work employees are more motivated to work hard. Holland Bakery boulevard Manado branch so that in providing incentives it is necessary to pay attention to the indicators of variations in the award that will be given to employees.*

**Keywords:** *job satisfaction, incentive, productivity*

## PENDAHULUAN

**Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang mempelajari peranan manusia dalam organisasi, mengatur karyawan sehingga terwujudnya tujuan organisasi secara maksimal. Salah satu usaha pencapaian tujuan perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan, maka setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan, karena para karyawan yang dihadapi merupakan manusia yang merupakan anggota organisasi yang penuh dinamis.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan kinerja karyawan (Usoh, 2020).

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan (Kaswan, 2015). Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi perusahaan, kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan perusahaan. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, karyawan, bahkan bagi masyarakat (Mandik, 2019).

Pada prinsipnya pemberian insentif dapat menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terpenuhi sedangkan bagi pegawai sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya. Pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat mendorong karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja (Nirwana dan Haryani, 2019).

Permasalahan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat terjadi di bidang organisasi usaha apa saja, baik pada perusahaan yang bergerak di bidang industri maupun jasa. *Holland Bakery* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan, kue khususnya. Dalam kegiatan usahanya *Holland Bakery* harus mampu beroperasi agar target produksi dapat tercapai. Dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti salah satu permasalahan sumber daya manusia yang dicapai oleh *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado yaitu permasalahan produktivitas karyawan pada *Holland Bakery*.

Produktivitas pada *Holland Bakery* ini adalah dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana operasional, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan penempatan karyawan yang tepat pada pekerjaannya serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, maka perusahaan harus menjalankan usaha-usaha perbaikan dengan cara menambah pengetahuan dan ketrampilannya serta melakukan pengawasan terhadap segala aktivitas kerja karyawan.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan secara simultan terhadap Kepuasan Konsumen pada rumah makan Marina Hash In Manado di masa pandemi covid-19.
2. Kualitas Produk terhadap Kepuasan Konsumen pada rumah makan Marina Hash In Manado di masa pandemi covid-19.
3. Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen pada rumah makan Marina Hash In Manado di masa pandemi covid-19.

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:10) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Rivai (2015:1) juga mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

### Kepuasan Kerja

Hasibuan (2016:202) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Suwatno dan Priansa (2016:263) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya.

### Insentif

Mangkunegara (2015:89), mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Hasibuan (2016:117) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

### Produktivitas

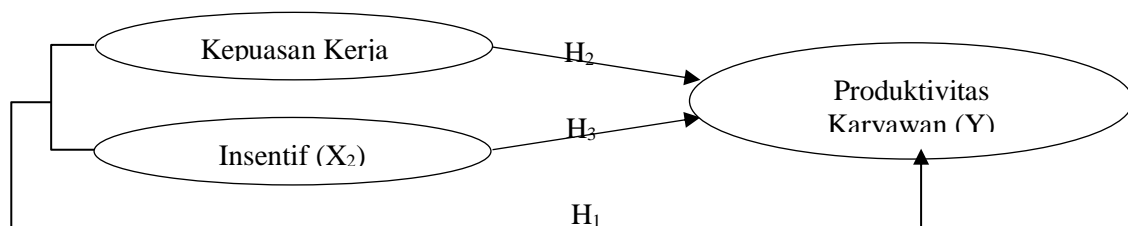
Sutrisno (2016:17) mengatakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Ardana, Mujiati dan Utama (2015:270) mengatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

### Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Muayyad dan Gawi (2016) dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar rata-rata kepuasan kerja dan produktivitas karyawan pada Bank Syariah X Kantor Wilayah II dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Bank Syariah X kantor wilayah II. Hasil dari penelitian ini adalah tingkat rata-rata Kepuasan pegawai pada Bank Syariah Kanwil X II cukup puas sedangkan rata-rata tingkat produktivitas karyawan produktif. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Supit (2017) dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Astra International Daihatsu-DSO Malalayang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Astra International Daihatsu-DSO Malalayang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada produktivitas karyawan.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber: Kajian Teori, 2021

## Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub> : Diduga Kepuasan Kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada *Holland Bakery Cabang Boulevard Manado*.
- H<sub>2</sub> : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada *Holland Bakery Cabang Boulevard Manado*.
- H<sub>3</sub> : Diduga Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada *Holland Bakery Cabang Boulevard Manado*.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk mencari hubungan diantara dua variabel (Siregar, 2017:7). Menurut Sugiyono (2017:14). Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono (2017:80) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada *Holland Bakery cabang boulevard Manado*, yang berjumlah 57 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu sampel jenuh atau *total sampling*. Teknik sampel jenuh atau *total sampling* merupakan pengambilan sampel dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden. Jadi, besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 57 responden.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi *bivariate* dengan melihat *output pearson correlation*. Uji reliabilitas merupakan alat mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Butir angket atau kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's Alfa*  $\geq 0,6$  dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's Alfa*  $< 0,6$  (Ghozali, 2016:47).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Ghozali (2016:160) mengatakan bahwa uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

#### Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2016:139) uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

#### Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016:105) mengemukakan uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolineritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

**Uji Hipotesis****Uji F (Simultan)**

Ghozali (2016:98) mengemukakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; atau jika  $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak; atau jika  $Sig. > 0,05$

**Uji t (Parsial)**

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2018:98).

1. Jika  $t_h \geq t_t \rightarrow$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima; atau jika  $Sig. \leq 0,05$
2. Jika  $t_h < t_t \rightarrow$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak; atau jika  $Sig. > 0,05$

**Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ini digunakan melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sarwono, 2012:205). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Gambaran Umum objek Penelitian**

*Holland Bakery* masuk di kota Manado sejak tahun 2011, yang pertama kali di Jl. Piere Tendean nomor 89 Boulevard Manado pada tanggal 28 Mei 2011. Usaha *Bakery* yang dimiliki oleh Ibu Julinda Tombakan ini, menghasilkan produk yang disesuaikan dengan keinginan konsumen, fasilitas outlet yang menarik, pemilihan tempat yang strategis, dan mudah di jangkau. Konsep yang digunakan berbeda dengan toko-toko roti lainnya.

**Deskripsi Responden****Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-Laki	36	63.2	63.2	63.2
	Perempuan	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 63,2 %, sedangkan perempuan sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 36,8 %. Dengan adanya data ini, menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibutuhkan dan diperlukan menjadi karyawan pada *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado daripada responden perempuan.

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

	Umur	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	$\leq 20$ tahun	7	12.3	12.3	12.3
	20 - 25 tahun	29	50.9	50.9	63.2
	26 - 30 tahun	6	10.5	10.5	73.7
	31 - 35 tahun	7	12.3	12.3	86.0
	$\geq 36$ tahun	8	14.0	14.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan kelompok umur  $\leq 20$  tahun memiliki frekuensi 7 orang sebesar 12,3%, kelompok umur 20 - 25 tahun memiliki frekuensi 29 orang sebesar

50.9%, kelompok umur 26 - 30 tahun memiliki frekuensi 6 orang sebesar 10,5%, kelompok umur 31 - 35 tahun memiliki frekuensi 7 orang sebesar 12,3% dan kelompok umur  $\geq 36$  tahun memiliki frekuensi 8 orang sebesar 14,0%. Dari kelompok umur tersebut, bahwa frekuensi/ jumlah responden terbanyak pada *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado adalah dari kelompok umur 20 - 25 tahun yaitu sebesar 50,9%.

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

	Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	45	78.9	78.9	78.9
	Diploma	3	5.3	5.3	84.2
	S1	9	15.8	15.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA memiliki frekuensi 45 orang sebesar 78,9%, tingkat pendidikan Diploma memiliki frekuensi 3 orang sebesar 5,3%, dan tingkat pendidikan S1 memiliki frekuensi 9 orang sebesar 15,8%. Berdasarkan data pendidikan tersebut bahwa frekuensi/jumlah responden terbanyak pada *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado adalah yang pendidikan SMA sebesar 78,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA lebih banyak dibanding responden yang berpendidikan Diploma dan S1.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,000	Valid	0,688	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
	X1.5	0,000	Valid		
Insentif (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,000	Valid	0,870	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		
	X2.6	0,000	Valid		
Produktivitas Karyawan (Y)	Y1	0,000	Valid	0,801	Reliabel
	Y2	0,000	Valid		
	Y3	0,000	Valid		
	Y4	0,000	Valid		
	Y5	0,000	Valid		

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel  $\geq 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

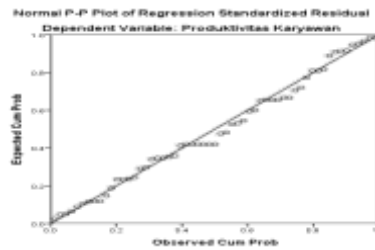
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Kepuasan Kerja	.807	1.239
Insentif	.807	1.239

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *tolerance*  $> 0,01$  atau sama dengan nilai *VIF*  $< 10$ . Hasil perhitungan menghasilkan nilai toleransi dibawah angka 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

## Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Gambar 1 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
(Constant)	3.572	1.949	
1. Kepuasan Kerja	.400	.088	
Insentif	.389	.065	

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan Tabel 6, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,572 + 0,400 X_1 + 0,389 X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 3,572 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 4,877 satuan. Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,400 menunjukkan terdapat pengaruh positif kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y). Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,389 menunjukkan terdapat pengaruh positif insentif ( $X_2$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y).

## Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	158.389	2	79.197	49.570	0.000 <sup>b</sup>
Residual	86.274	54	1.598		
Total	244.667	56			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dapat diterima atau terbukti.

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1. (Constant)	3.572	1.949		1.833	.072
Kepuasan Kerja	.400	.088	.411	4.565	.000
Insentif	.389	.065	.535	5.947	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Hasil uji-t menunjukkan bahwa insentif ( $X_1$ ) memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dapat diterima atau terbukti. Hasil uji-t menunjukkan bahwa Insentif

( $X_2$ ) memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dapat diterima atau terbukti.

**Tabel 9. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 <sup>a</sup>	.647	.634	1.26399

a. *Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Insentif*

b. *Dependent Variable: Produktivitas Karyawan*

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Pada model *summary*, dapat diketahui bahwa Nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,805. Hal ini menunjukkan bahwa insentif dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,647. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu kepuasan kerja dan insentif terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan) adalah sebesar 64,7% dan sisanya 35,3% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Kepuasan Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Artinya setiap perubahan produktivitas dipengaruhi oleh insentif dan kepuasan kerja.

Insentif adalah tambahan balas jasa atau penghargaan yang sengaja diberikan untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja. Insentif dapat dipergunakan sebagai alat pemberian motivasi agar karyawan dalam bekerja lebih bersemangat dengan semangatnya karyawan maka karyawan bisa menghasilkan kinerja yang lebih meningkat. Pemberian insentif bertujuan untuk mengarahkan dan menggerakkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal, demi mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2017:141). Adanya insentif yang memberikan bayaran berdasarkan prestasi kerja, akan mempertinggi motivasi kerja karyawan di dalam usaha pencapaian yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Bahtiar (2018) menemukan bahwa insentif dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hasil penelitian dari Erwin dan Rosnada (2021) menemukan bahwa insentif dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya (Hasibuan, 2016:202). Terdapat lima indikator yang menjadi tolak ukur dalam pengukuran variabel kepuasan kerja, kelima indikator tersebut adalah pekerjaan itu sendiri, gaji saat ini, kesempatan promosi, pimpinan, dan rekan kerja. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap responden pada *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Jika dihubungkan dengan penelitian dari Surutin, Heryanda, dan Atidira (2020), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Hasil penelitian dari Ezeamama dan Ifeyinwa (2019), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Penelitian serupa dari Halimatussakdiah, Suarmanayas, dan Heryanda (2019), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

### Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa insentif secara berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa dengan insentif maka karyawan akan terus mencoba untuk lebih baik lagi dalam bekerja baik itu untuk karyawan sendiri maupun bagi perusahaan, mengingat adanya balas jasa dalam bentuk insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil dan produktivitas karyawan yang dicapai. Oleh karena itu, *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado agar dalam pemberian insentif diperhatikan jumlah besaran yang akan diberikan, sehingga karyawan menjaga kesabaran dan memberikan layanan yang baik. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa insentif



secara berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Daniel (2019) menemukan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hasil penelitian dari Oktariansyah (2018), menemukan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepuasan kerja dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada *Holland Bakery* cabang *Boulevard* Manado.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada *Holland Bakery* cabang *Boulevard* Manado.
3. Insentif berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada *Holland Bakery* cabang *Boulevard* Manado.

### Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan pada indikator pekerjaan itu sendiri sehingga dalam pekerjaannya karyawan lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja.
2. *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado agar dalam pemberian insentif perlu memperhatikan variabel insentif pada indikator variasi pemberian penghargaan yang akan diberikan kepada karyawan.
3. Perusahaan perlu memperhatikan produktivitas karyawan pada indikator kemampuan
4. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel independen lainnya yang berkaitan dengan produktivitas karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Mujiati, dan Utama. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bahtiar. (2018). Pengaruh Insentif, Kepuasan Kerja dan Daya Saing Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Jepara karya *furniture*, Kec Tuminting. *Jurnal EMBA*, Vol.6, No.1, Hal. 638-647. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19625/19210>. Diakses 12 Februari 2021.
- Daniel, C.O. (2019). *Effects of Incentives on Employees Productivity*. *International Journal of Business Marketing and Management*, Vol.4, No.1, Hal. 41-48. [https://www.researchgate.net/publication/338690469\\_Effects\\_of\\_Incentives\\_on\\_Employees\\_Productivity/link/5e25853f458515ba20969027/download](https://www.researchgate.net/publication/338690469_Effects_of_Incentives_on_Employees_Productivity/link/5e25853f458515ba20969027/download). Diakses 12 Februari 2021.
- Erwin dan Rosnaida. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Sains*, Vol 2, No 2, Hal. 1-11. <http://www.jurnal.una.ac.id/index.php/mes/article/view/18911553>. Diakses 26 Juni 2021.
- Ezeamama dan Ifeyinwa. (2019). *Job Satisfaction and Employee Productivity in Anambra State Nigeria*. *International Journal of Research in Social Science*, Vol.7, No.2, Hal. 1-13. <http://www.idpublications.org/wp-content/uploads/201901/Full-Paper-JOB-STATISFACTION-AND-EMPLOYEE-PRODUCTIVITY-IN-ANAMBRA-STATE-NIGERIA.pdf>. Diakses 23 April 2021.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimatussakdiah, Suarmanayas, dan Heryanda. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Art Shop* di Desa Sukarara Tahun 2019. *Jurnal Manajemen*,

- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kaswan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mandik. (2019). Pengaruh Pendidikan, Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.3, Hal. 4367-4376. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/view/2508824789>. Diakses 23 April 2021.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muayyad dan Gawi. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol.9, No. 1, Hal. 75-98. <https://trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/jasa/article/view/1396/1692>. Diakses 12 Februari 2021.
- Nirwana, P.B dan Haryani. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap produktivitas Kerja Karyawan PD. Indo Jaya Makmur Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, No. 46/ Th. XXVI, Hal.82-90. <https://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/view/342331>. Diakses 26 Juni 2021.
- Oktariansyah. (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. CST Virtual System Singapore Region Sumatera. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 15, No.1, Hal.77-90. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/download/22712069>. Diakses 26 Juni 2021.
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sarwono. (2012). *Path Analysis dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Alex Media Komputido: Jakarta.
- Sugiyono. (2017), *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supit, C.G. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Astra International Daihatsu – DSO Malalayang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.5, No.1, Hal. 1-7. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/1501214581>. Diakses 26 Juni 2021.
- Sururin, Heryanda, dan Atidira. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 2, No.1, Hal. 11-20. [https://www.researchgate.net/publication/342745736\\_Pengaruh\\_Kepuasan\\_Kerja\\_dan\\_Motivasi\\_Kerja\\_Terdapat\\_Produktivis\\_Kerja\\_Karyawan\\_Pada\\_Singar](https://www.researchgate.net/publication/342745736_Pengaruh_Kepuasan_Kerja_dan_Motivasi_Kerja_Terdapat_Produktivis_Kerja_Karyawan_Pada_Singar). Diakses 23 April 2021.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Usoh. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA*, Vol.8, No.1, Hal. 2126-2136. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28125/27585>. Diakses 23 April 2021.