

Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Gender Sebagai Variabel Kontrol (Studi Pada Puskesmas Ngadirejo Temanggung)

Alfiyana Durrotun Nafisah, Prayekti, Didik Subiyanto

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Correspondence: alfiyanadn8@gmail.com, yekti@ustjogja.ac.id, didiks@ustjogja.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui serta menganalisis peran insentif dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan gender sebagai variabel kontrol yang dilakukan pada Puskesmas Ngadirejo, Temanggung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai Puskesmas Ngadirejo yang berjumlah 66 orang. Data dari populasi tersebut diambil menggunakan metode pengumpulan data sensus dengan survey kuesioner. Analisis data meliputi uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji t dengan menggunakan aplikasi *software* SPSS 25. Hasil penelitian menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian untuk insentif dan motivasi dapat dinyatakan berpengaruh secara simultan kepuasan kerja. Variabel kontrol menunjukkan bahwa gender laki-laki tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi gender perempuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : Insentif; Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the role of incentives and work motivation on job satisfaction with gender as a control variable conducted at the Ngadirejo Health Center, Temanggung. This research uses quantitative methods with a population of all employees of the Ngadirejo Health Center, totaling 66 people. Data from the population was taken using a census data collection method with a questionnaire survey. Data analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, and t-tests using the SPSS 25 software application. The results of the study stated that incentives had a positive and significant effect on job satisfaction, and motivation had a positive and significant effect on job satisfaction. Then for incentives and motivation, it can be stated that they simultaneously influence job satisfaction. The control variable shows that the male gender has no significant effect on job satisfaction but the female gender has a significant effect on job satisfaction.

Keywords : Incentive; Job satisfaction; Work motivation.

PENDAHULUAN

Pemaparan dari Hodgetts dan Casio (Azwar, 1994) lembaga kesehatan dibagi ke dalam dua jenis, yakni layanan kesehatan dan layanan kesehatan untuk masyarakat masyarakat. Layanan kesehatan yang masuk ke dalam kelompok layanan dalam bidang medis ini ditampilkan secara organisasi di mana dapat berdiri sendiri atau berdiri bersama di dalam suatu organisasi ataupun instansi. Tujuan utama yakni penyembuhan penyakit dan pemulihan, dan juga sasarannya utamanya ialah perorangan serta keluarga. Sementara layanan kesehatan masyarakat ini ditunjukkan secara instansi yang biasanya dilakukan bersama-sama. Selain itu, tujuannya yakni pemeliharaan serta peningkatan kesehatan dan pencegahan dan sasaran utama yakni untuk masyarakat.

Instansi pelayanan atas kesehatan dari masyarakat yaitu pusat atas kesehatan masyarakat, biasanya lebih dikenal dengan puskesmas. Pusat kesehatan masyarakat ini ialah organisasi kesehatan di mana menjadi pusat kesehatan dari masyarakat di mana bisa menjalankan sebuah peran dan masyarakat di samping menyediakan layanan dengan menyeluruh serta terpadu pada masyarakat yang berada di wilayahnya.

Puskesmas yang akan diteliti adalah puskesmas Ngadirejo, Kabupaten Temanggung. Puskesmas yang berada di Desa Ngadirejo, Kecamatan Ngadirejo, Kabupaten Temanggung ini adalah salah satu puskesmas yang berada di paling tengah dari Kabupaten Temanggung. Sebagai instansi yang melayani publik 24 jam pola kerja, lingkungan kerja dan beban kerja tentunya sangat berpengaruh pada kinerja dari pegawai instansi tersebut. Maka dari itu beberapa puskesmas selalu memperhatikan kepuasan kerja pegawai demi memberikan kenyamanan dan menjaga perasaan pegawai agar bekerja dengan perasaan bahagia atau positif sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Kepuasan kerja ialah kondisi senang ataupun kurang senang dengan profesi yang sudah dijalankan. Kepuasan kerja ini adalah sebuah keadaan emosional di mana dapat menciptakan rasa senang atau melahirkan perasaan buruk di mana menjadi suatu cermin perasaan seseorang kepada pekerjaannya (Handoko, 2014). Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam menjaga kepuasan kerja pegawai, Puskesmas Ngadirejo memberikannya dalam bentuk insentif (Julian, 2020).

Insentif merupakan bentuk imbalan atau penghargaan kepada pegawai baik langsung ataupun tidak langsung di mana berupa materiil maupun non materiil. Insentif ialah tambahan imbalan yang kedudukannya di luar gaji di mana sudah menjadi hak oleh instansi (Simamora, 2006). Sutrisno (2009) dalam bukunya mengungkapkan apabila sejumlah faktor yang dapat memberikan pengaruh dalam kepuasan kerja ialah kesempatan maju, gaji pokok, faktor internal dalam pekerjaan, suasana, kinerja manajemen, peningkatan komunikasi antar pegawai dan juga fasilitas. Pada pelaksanaannya insentif dapat dijadikan alat motivasi kerja kepada pegawai puskesmas Ngadirejo dengan beban kerja yang diberikan dan tanggungjawab pekerjaannya baik tenaga kesehatan ataupun yang bukan tenaga kesehatan baik materiil maupun non materiil.

Motivasi kerja menurut McClelland (Sutrisno, 2009) adalah alat kekuatan yang asalnya dari diri individu atau dari luar individu di mana dapat memberikan dorongan seseorang guna memulai bekerja sesuai dengan kedekatan pada periode tertentu. Sedangkan pemaparan dari Luthans (2006) suatu motivasi merupakan suatu proses awal dari seseorang atau individu melaksanakan pergerakan yang dikarenakan kurang baik secara psikis maupun fisik atau bisa disebut juga sebuah dorongan yang ditampilkan untuk mewujudkan tujuan tertentu.

Beberapa penelitian menampilkan jika insentif ini mempunyai pengaruh kepada kepuasan kerja seperti pada penelitian Dodi Efendi (2021) dengan hasil analisa data dapat dipahami bahwa ada hal yang mempengaruhi secara sig. dari insentif kepada kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Yetriana (2016) mendapatkan hasil analisis data jika insentif mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Hendra Hadiwijaya (2016) mendapatkan hasil jika pengaruh insentif dan juga pengembangan karir mengenai kinerja, dan bisa dikatakan pengembangan karir memiliki pengaruh lebih besar daripada pengaruh langsung insentif kepada kinerja.

Dalam penulisan ilmiah ini yang mengontrol pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja yakni gender. Pemaparan Fakih (2008) menjelaskan bahwa gender merupakan sifat yang lekat pada pria atau wanita di mana dikendalikan oleh sosial ataupun kultural. Istilah gender tersebut berbeda dengan istilah seks. Dalam artian pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja dikontrol oleh gender pegawai. Antara pegawai laki-laki dan perempuan disetarakan oleh gender, tak ada yang lebih dominan. Penjabaran latar belakang yang sudah dijelaskan di atas membuat peneliti akan meneliti guna memahami serta menganalisis tentang insentif dan motivasi kerja apakah berpengaruh kepada kepuasan kerja: gender sebagai variabel control (Studi Pada Puskesmas Ngadirejo Temanggung).

Literatur

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015), kepuasan kerja merupakan sebuah sikap umum pekerja yang memperlihatkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diperoleh dan jumlah penghargaan seharusnya yang diyakini oleh mereka. Handoko dalam buku Sutrisno (2016) menyatakan apabila kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi emosional pekerja yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya. Hal tersebut terlihat melalui sikap positifnya terhadap pekerjaan dan seluruh hal yang dihadapi pada lingkungan kerjanya.

Dari beberapa definisi tersebut, ditarik kesimpulan jika kepuasan kerja bisa disebut memiliki nama lain yakni rasa dari seseorang mengenai tugasnya yang membuat senang maupun tidak

membuat senang di mana mengikutsertakan hal-hal yang ada di dalam pekerjaannya. Menurut Yuwono (2015), indikator kepuasan kerja adalah gaji, promosi, supervise, keuntungan dan *contingent rewards*.

Insentif

Hasibuan menjelaskan insentif ialah tambahnya balas jasa untuk diberi kepada pegawai khusus di mana pencapaiannya lebih dari pencapaian rata-rata. insentif adalah alat di gunakan sebagai pendukung prinsip yang adil dalam memberikan suatu kompensasi (Hasibuan, 2017). Menurut Suwatno (2020) mengatakan insentif merupakan achievement atau hadiah yang diberi guna mendorong karyawan ataupun anggota dari organisasi supaya memotivasi dan juga produktivitas atas kinerjanya lebih besar, bersifat sesekali atau tidak menetap. Ada berapa tolak ukur dalam memberikan insentif menurut dari Siagian (2009) diantaranya kesesuaian dari kinerja, jumlah waktu untuk kerja, senioritas dalam bekerja, keadilan pegawai dan kelayakan pekerja.

Motivasi Kerja

Pemaparan dari Hasibuan (2017) perangsang kerja merupakan rangsangan keinginan serta daya untuk menggerakkan rasa mau bekerja dari seseorang. Masing - masing motif memiliki arah yang akan diraih. Dengan demikian Hasibuan juga mengatakan maka motivasi ialah pemberian kekuatan untuk menggerakkan serta menciptakan gairah dari individu, supaya individu tersebut bersedia melakukan kerja sama, terintegrasi serta efektif dengan upaya meraih kepuasan. Menurut dari Suwatno dan Donni (2020) mengatakan motivasi bekerja menjadi kesediaan dalam melakukan usaha tinggi dalam mencapai tujuan dari keorganisasian di mana dikondisikan pada kemampuan usaha untuk pemenuhan keperluan pribadi. Indikator dari pengukuran motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007) yaitu Supervisi, Kebijakan dan Administrasi, Hubungan Kerja, Kondisi Kerja, Semangat Kerja.

Gender

Definisi yang sama mengenai gender dipaparkan oleh beberapa ahli dan Kantor Kementerian Pemberdayaan Perempuan diantaranya dikutip oleh Fakih (1994) dalam DEPDIKNAS, di mana menyebutkan bahwa gender ialah sifat yang lekat dengan laki-laki dan perempuan di mana dibesarkan berdasarkan budaya dan sosial. Sudrajat (1994) yang dikutip dari DEPDIKNAS, gender ialah bentuk dari kategori sosial yang dapat dilihat didalam organisasi sosial, tingkah laku, dan kepercayaan.. Menurut (Mulia, 2007), indikator dari gender antara lain Perilaku Gender, Peran Gender, Karakteristik Emosional.

METODE

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai Puskesmas Ngadirejo yang berjumlah 66 orang yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Data dari populasi tersebut diambil menggunakan metode pengumpulan data dengan survey kuesioner. Analisis data terdiri dari uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji t dengan menggunakan aplikasi software SPSS 25.

HASIL

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,585	0,2012	Valid
	Y2	0,637	0,2012	Valid
	Y3	0,612	0,2012	Valid
	Y4	0,533	0,2012	Valid
	Y5	0,703	0,2012	Valid
	Y6	0,541	0,2012	Valid
Insentif (X1)	X1	0,756	0,2012	Valid
	X2	0,647	0,2012	Valid
	X3	0,710	0,2012	Valid

	X4	0,720	0,2012	Valid
	X5	0,678	0,2012	Valid
	X6	0,764	0,2012	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Z1	0,693	0,2012	Valid
	Z2	0,774	0,2012	Valid
	Z3	0,690	0,2012	Valid
	Z4	0,634	0,2012	Valid
	Z5	0,693	0,2012	Valid
	Z6	0,648	0,2012	Valid

Sumber: Data Primer, 2023, diolah.

Validitas ialah alat ukur yang berfungsi untuk melihat seberapa tepat data yang telah dikumpulkan dengan data yang terdapat secara langsung di objek penelitian (Sugiyono, 2010). Sebuah item pernyataan dianggap valid apabila r hitung $>$ r tabel. Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid karena r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Hasil	Status
1.	Insentif (X)	0,803	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (Y)	0,606	Reliabel
3.	Motivasi Kerja (Z)	0,776	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2022, diolah.

Uji reliabilitas yakni suatu metode pengujian yang dipakai untuk mengukur tingkat konsisten atau tidaknya suatu jawaban dari responden, dengan menggunakan metode uji Cronboach's Alpha. Data tersebut dianggap reliabel apabila nilai Cronboach's Alpha $>$ 0,6 atau 60%. Dilihat dari tabel 2, semua variabel yakni insentif (X), kepuasan kerja (Y) dan motivasi kerja (Z) bisa dinyatakan reliabel, dengan hasil uji reliabilitas dari variable Insentif senilai 0,803, variabel kepuasan kerja sebesar 0,606 dan variabel motivasi kerja senilai 0,776 memiliki nilai Cronboach's Alpha $>$ 0,6, dengan kata lain, seluruh variabel pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,94502597
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,065
	Negative	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		,573
Asymp. Sig. (2-tailed)		,898

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji normalitas ialah metode pengujian yang dijalankan untuk mengetahui apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode uji statistik

Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05 maka data bisa dibidang berdistribusi normal. Pada tabel 3, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,573 > 0,05. Oleh sebab itu, ditarik kesimpulan apabila data berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF	kesimpulan
Kepuasan Kerja (Y)	0.672	1,487	Tidak terjadi multikolenieritas
Insentif (X1)	0.672	1,487	Tidak terjadi multikolenieritas
Motivasi Kerja (X2)	0.672	1,487	Tidak terjadi multikolenieritas

Uji ini adalah sebuah metode pengujian yang dilakukan guna memahami nilai tolerance yang nantinya akan dipakai sebagai referensi dalam menguji multikolinearitas. Apabila hasil tolerance > 0,01 dan jika hasil VIF < 10, artinya data bisa disimpulkan variabel bebas tidak adanya fenomena multikolinearitas. Namun, akan terjadi sebaliknya apabila hasil tolerance < 0,01 dan apabila hasil VIF > 10, itu berarti data dapat dinyatakan variabel bebas ada fenomena multikolinearitas. Dilihat dari tabel 4, nilai tolerance yang diperoleh > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi	kesimpulan
Kepuasan Kerja (Y)	0.672	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Insentif (X1)	0.672	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	0.672	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan melalui uji glejser, dimana jika nilai probabilitas signifikansi > 5% atau > 0,05, maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastistas. Dilihat dari tabel 5, nilai signifikansi yang diperoleh adalah > 0,05, sehingga didapat kesimpulan bahwa seluruh variabel tidak terjadi heteroskedastistas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1.868	2.141		.872	.386
	INSENTIF	.311	.101	.296	3.088	.003
	MOTIVASI	.545	.091	.573	5.966	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Didasarkan pada hasil analisis tersebut didapatkan persamaan seperti berikut ini:

$$KK = 1,868 + 0,311 + 0,545 + e$$

Dari persamaan tersebut bisa disimpulkan Hasil konstanta (a) bertanda positif, sebesar 1,868. Artinya, ada hubungan yang searah antara variabel terikat Y dengan bebas X1, X2. Jika Insentif dan Motivasi sama dengan nol (0) maka kepuasan kerja akan naik. Hasil koefisien regresi variabel insentif menampilkan nilai sebesar 0,311, yang merujuk terhadap adanya pengaruh positif antara variabel insentif dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, apabila insentif naik 1% maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,311. Hasil koefisien regresi variabel motivasi menampilkan nilai sebesar 0,545. Nilai

ini merujuk terhadap adanya pengaruh positif antara variabel motivasi dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, apabila motivasi naik 1% maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,545.

Uji T

Uji statistik T atau uji parsial berfungsi untuk mengetahui pengaruh secara individu dari tiap variabel terhadap variabel terikat (Damayanti & Ismiyati, 2020). Berdasarkan uji t pada tabel di atas, diketahui apabila t hitung variabel insentif sebesar 3,088 sedangkan nilai t tabel berdasarkan nilai signifikansi 0,05 dan $df = 64 (66-2)$ sebesar 1,669. Dengan kata lain, $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (3,088 > 1,669)$. Adapun nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,003 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, ditarik sebuah kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel motivasi intrinsik sebesar 5,966 sedangkan nilai t tabel berdasarkan nilai signifikansi 0,05 dan $df = 64 (66-2)$ sebesar 1,669. Dengan kata lain, $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (5,966 > 1,669)$. Sementara itu, nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga, kesimpulan yang didapat adalah H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 7 Pengaruh Gender Perempuan Terhadap Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,539	2,381		1,486	,144
	PR	,396	,046	,795	8,689	,000

a. Dependent Variable: Y

Pada uji t didapat hasil dimana $t \text{ hitung} >$ dari t tabel dengan nilai tabel $8,689 >$ dari 1.669 sedangkan nilai signifikansi gender Perempuan memiliki nilai $0,000 < 0,05$. Oleh sebab itu, dapat diambil kesimpulan apabila gender Perempuan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil koefisien gender Perempuan memiliki pengaruh 39,6% terhadap kepuasan kerja.

Tabel 8. Pengaruh Gender Laki-laki terhadap Kepuasan Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,495	6,453		2,711	,014
	LK	,128	,138	,209	,933	,362

a. Dependent Variable: Y

Pada uji t didapatkan hasil bahwa $t \text{ hitung} <$ dari t tabel dengan nilai tabel $0,993 >$ dari 1.669 sedangkan nilai signifikansi gender Laki-laki memiliki nilai $0,362 > 0,05$. Oleh sebab itu dapat diambil kesimpulan apabila gender Laki-laki secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F

Tabel 9. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407.693	2	203.847	51.683	.000 ^b
	Residual	252.426	64	3.944		
	Total	660.119	66			

- a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA
- b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, INSENTIF

Uji f dipakai untuk memahami pengaruh variabel independen bersama-sama atau simultan kepada variabel terikat (Diviani & Djastuti, 2015). Berdasarkan tabel 9, diketahui apabila hasil uji ANOVA atau F test menghasilkan keputusan dimana Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung > F tabel ($51,683 > 3,14$). Di sisi lain, nilai signifikansinya sebesar $0,000 > 0,05$. Sehingga, variabel insentif dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 10. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.606	1.986

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, INSENTIF

Peneliti menggunakan analisis koefisien determinasi (r^2) sebagai tolak ukur seberapa jauh kekuatannya dari model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk nilai r^2 yakni 0 sampai 1. Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square sebesar 0,618. Nilai tersebut didapat dari pengkuadratan nilai koefisien, yakni $0,786 \times 0,786 = 0,618$. Besarnya nilai koefisien determinan adalah 0,618 atau sama dengan 61,8%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh sebesar 61,8% sedangkan 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, hasil yang didapat adalah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa t hitung variabel insentif sebesar 3,088 sedangkan nilai t tabel berdasarkan nilai signifikansi 0,05 dan $df = 64 (66-2)$ sebesar 1,669. Dengan kata lain, t hitung > t tabel ($3,088 > 1,669$). Sedangkan nilai signifikansinya adalah $0,003 < 0,05$. Sehingga, Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, dinyatakan bahwa Hipotesis 1 diterima. Hasil penelitian tersebut memiliki kesesuaian dengan penelitian Fitri dan Yusuf (2022) yang memperoleh hasil berupa adanya pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Sicepat Ekspres Cabang Bima.

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilaksanakan mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil uji t menampilkan bahwa t hitung variabel motivasi intrinsik sebesar 5,966 sementara nilai t tabel didasarkan pada nilai sig 0,05 dan $df = 64 (66-2)$ sebesar 1,669. Dengan kata lain, t hitung > t tabel ($5,966 > 1,669$). Adapun nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak yang artinya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, dinyatakan bahwa Hipotesis 2 diterima. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Yuvi dan Ananda (2021) yang menunjukkan apabila hasil motivasi memiliki pengaruh positif dan sig. pada kepuasan kerja PT. Wahana Lintas Batam.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa gender Perempuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan Laki-laki tidak memiliki signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dinilai wajar, sebab dalam dunia kerja, gender perempuan seringkali tekun dan rapi serta terarah dalam menjalankan pekerjaannya sehingga hasilnya akan memuaskan, tidak hanya bagi pekerja perempuan saja akan tetapi atasan dan juga rekan kerjanya yang terbantu dengan keberhasilan menyelesaikan pekerjaannya ini. Berbeda dengan laki-laki, di mana kebanyakan menduduki jabatan yang lebih tinggi juga seringkali tidak terarah atau kebiasaannya dalam berpikir lebih jauh sehingga membuat apa yang seharusnya dikerjakan, tidak diperhatikan, makanya hasilnya agak berantakan. Namun, baik laki-laki dan perempuan, keduanya adalah elemen penting dalam dunia kerja, sebab jika ada kedua gender dalam suatu pekerjaan, hasilnya akan baik karena bias mengimbangi satu sama lain.

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, diketahui apabila hasil bahwa insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, uji F melalui ANOVA atau F test menghasilkan keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berdasarkan nilai F hitung $>$ F Tabel ($51,683 > 3,14$). Adapun nilai signifikansi yang dihasilkan ialah $0,000 > 0,05$. Dengan demikian variabel insentif dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga ditarik sebuah kesimpulan bahwa hipotesis 3 diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Insentif Dengan Kepuasan Kerja: Gender Sebagai Variabel Control (Studi Pada Puskesmas Ngadirejo Temanggung) dapat diambil kesimpulan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel Insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta Gender laki-laki tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan gender perempuan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, A. (1994). *Manajemen Kualitas Pelayanan Pelayanan Kesehatan*. Pustaka Sinar Harapan.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st Ed.). Cv Pustaka.
- Damayanti, E., & Ismiyati. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37165>
- Efendi, D. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Adira Finance (Cabang Pekanbaru).
- Fakih, M. (2008). *Analisis Gender Dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Insistpress.
- Fitri, K. A., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 3(3), 664–669. <https://doi.org/10.29264/jfor.v24i3.11437>
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya*. Bpfe.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Bpfe.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Juliana. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Perusahaan. *Sosiohumaniora Kodepena*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th Ed.). Pt Andi.
- Mangkunegara., N. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Mulia, S. M. (2007). *Islam Dan Inspirasi Kesetaraan Gender*. Kibra Press.
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Stie Ykpn.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st Ed.).
- Yetriana. (2016). Pengaruh Antara Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.
- Yuvi, & Ananda, T. (2021). Pengaruh Disiplin, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Wahana Lintas Batam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(2).