

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA,
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA**

Fahra Ika Khairunnisa, Tedi Rusman dan I Komang Winatha
Pendidikan Ekonomi P IPS FKIP Universitas Lampung
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brodjonegoro No. 01 Bandar Lampung

This study aims to determine the effect of work experience, work ability and incentive toward employee performance through job satisfaction on Multi Paper Stationery Metro. The population in this research is all employees of Multi Paper Stationery Metro with 48 people. Sampling technique in this research is saturated sample. The technique analysis was done by using linear regression and path analysis. The research method used in this research is descriptive verification method with ex post facto and survey approach. The result showed that there is influence of work experience, work ability and incentive toward employee performance through job satisfaction on Multi Paper Stationery.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, kemampuan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Multi Paper Stationery Metro yang berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis dengan menggunakan regresi linier dan *path analysis*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh pengalaman kerja, kemampuan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, Insentif

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2015: 67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melihat dari pengalaman kerja, pelatihan kerja yang sesuai dengan kemampuan, dan pemberian insentif. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan yaitu

pengalaman kerja, pengalaman sebagai langkah untuk melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya dan penempatan sebagai upaya menciptakan efektivitas efisiensi kerja karyawan guna menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor lain yang mendorong peningkatan kerja karyawan yaitu, kemampuan kerjanya. Dengan cara meningkatkan kemampuan kerja agar setiap karyawan mampu bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh seorang karyawan, tentunya akan meningkatkan kualitas pelayanan dan distribusi. Faktor kemampuan seseorang tidak cukup hanya dilihat dari segi pendidikan dan pelatihan saja namun bisa juga dilihat dari segi pengalaman kerja seseorang selama bekerja pada organisasi atau lembaga tertentu. Menurut Samsudin (2009: 33) pengalaman dalam pekerjaan dengan sendirinya dapat meningkatkan kemampuan kerja karena makin banyak variasi pekerjaan dan obyeknya makin intensif pengalaman pekerjaan yang diperoleh oleh orang yang bersangkutan.

Selain itu juga faktor yang mendorong kinerja karyawan adalah pemberian insentif. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2015: 89) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh

pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan dalam suatu perusahaan, karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat, hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal.

Berdasarkan data target dan pencapaian yang diperoleh di Multi Paper Stationery Metro mengalami fluktuasi. Perusahaan telah menetapkan target rata-rata yang harus dicapai untuk dapat dinilai telah optimal, sedangkan hasil kinerja karyawan berdasarkan data yang diperoleh masih ada yang belum mencapai nilai yang telah ditetapkan sehingga masih kurang optimal. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang masih kurang. Berdasarkan hasil dari observasi yang dilakukan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan kurang optimal, yang pertama masih banyak ditemukan karyawan yang pengalamannya belum memadai. Kondisi ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih belum dapat menyelesaikan pekerjaannya, padahal dengan memiliki pengalaman kerja akan membantu karyawan dalam kelancaran saat bekerja dan bisa mengerjakan tugas tanpa perlu menunggu perintah. Minimnya pengalaman kerja yang dimiliki tidak terlepas dari masa kerja mereka.

Salah satu indikator pengalaman kerja menurut Foster (2001) adalah lama waktu/masa kerja.

Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan jumlah karyawan dengan masa kerja < 1 - 1 tahun sebanyak 19 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman yang dimiliki karyawan dengan masa kerja tersebut masih kurang dari karyawan-karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama. Adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di dukung oleh pendapat dari Robbins (2008) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yang kurang optimal yaitu, terlihat dari kemampuan kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh berbagai masalah yang terjadi pada Multi Paper Stationery Metro mengenai kemampuan kerja karyawan. Masih banyak pegawai yang sering mengalami kesulitan dalam bekerja, yaitu sebesar 80%. Masih banyak karyawan yang belum memiliki pengalaman yang tinggi di Multi Paper Stationery Metro yaitu sebesar 60%, padahal jika pengalaman bekerja baik bisa berimbas terhadap kinerja yang lebih baik.

Selain dua faktor di atas, pemberian insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan tentu akan menjadi dorongan dan semangat agar mereka lebih meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan penelitian pendahuluan pada Multi Paper Stationery Metro diperoleh data

mengenai insentif di Multi Paper Stationery Metro untuk semua bagian divisi karyawan diperoleh karyawan yang memperoleh insentif dalam kategori tinggi hanya 22,91% hal tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya insentif yang diterima karyawan Multi Paper Stationery Metro yang diduga karena rendahnya kinerja karyawan. Penentuan jumlah insentif kerja karyawan sepenuhnya ditentukan oleh pihak Multi Paper Stationery Metro.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 karyawan Multi Paper Stationery Metro mengenai beberapa indikator kepuasan kerja, masih terdapat ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan. Tingkat persentase yang ditunjukkan pada hasil wawancara menunjukkan bahwa Multi Paper Stationery Metro perlu meninjau ulang kembali tentang kepuasan kerja karyawannya. Multi Paper Stationery Metro belum melakukan survey kepuasan kerja kepada karyawan sehingga perusahaan tidak tahu apakah para karyawannya merasa senang atau tidak terhadap berbagai aspek pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2015: 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan,

struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro.
4. Untuk mengetahui hubungan antara pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan insentif Multi Paper Stationery Metro.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro.
6. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro.
7. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro.
8. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro.
9. Untuk mengetahui pengaruh simultan pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan insentif terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro.
10. Untuk mengetahui pengaruh simultan pengalaman kerja, kemampuan kerja, insentif, dan kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan Multi Paper Stationery Metro.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dicapai yaitu mengetahui pengaruh simultan dan parsial kelima variabel penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Multi Paper Stationery Metro yang berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Multi Paper Stationery Metro

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5,775 > 1,679$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ atau besarnya pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro sebesar 0,580 atau 58%.

Hal ini sejalan Foster (2001: 40) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Reno Alfian (2015) yang berjudul Pengaruh Keahlian Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah, yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,284 dengan nilai $t_{hitung} 3,972 > t_{tabel} 1,67$.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Multi Paper Stationery Metro

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,482 > 1,679$ dengan tingkat signifikansi $0,017 < 0,05$ atau besarnya pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro sebesar 0,249 atau 24,9%.

Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2008: 57), kemampuan terdiri dari atas dua faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Dimana kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut keterampilan. Sehubungan dengan pendapat Robbins (2008), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

salah satunya, yaitu pekerjaan itu sendiri, apakah sesuai dengan keterampilan atau tidak.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Abdul Aziz Nugraha Pratama dan Aprina Wardani (2017) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal), yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Kendal dengan hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel kemampuan kerja yaitu 0,440 dan hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi kemampuan kerja sebesar $0,033 < 0,05$.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Multi Paper Stationery Metro

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan variabel insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,105 > 1,679$ dengan tingkat signifikansi $0,041 < 0,05$ atau besarnya pengaruh langsung insentif terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro sebesar 0,193 atau 19,3%.

Hal ini sejalan dengan pendapat Yani (2012: 145) insentif merupakan salah satu

penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga yang diberikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Shelvia Putri Andini (2017) yang berjudul Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada AJB BUMIPUTERA 1912 PKR Pekanbaru yang menyatakan hasil uji t $t_{hitung} 4,662 > t_{tabel} 2,012$ dan Sig. $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 PKR Pekanbaru.

4. Hubungan antara Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Insentif Multi Paper Stationery Metro

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada hubungan antara pengalaman kerja, kemampuan kerja dan insentif Multi Paper Stationery Metro. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan hasil yang pertama diperoleh angka korelasi antara variabel pengalaman kerja dengan kemampuan kerja sebesar 0,495. Sedangkan koefisien r_{tabel} dengan $dk = 46$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 0,285, dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,495 > 0,285$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada hubungan antara pengalaman kerja dengan kemampuan kerja Multi Paper Stationery Metro. Korelasi kedua variabel bersifat signifikan, karena nilai sig. (*2-tailed*) $0,000 < 0,05$. Hasil yang

kedua diperoleh angka korelasi antara variabel pengalaman kerja dengan insentif sebesar 0,302. Sedangkan koefisien r_{tabel} dengan $dk = 46$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 0,285, dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,302 > 0,285$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada hubungan antara pengalaman kerja dengan insentif Multi Paper Stationery Metro. Korelasi kedua variabel bersifat signifikan, karena nilai sig. (2-tailed) $0,037 < 0,05$. Hasil yang ketiga diperoleh angka korelasi antara variabel kemampuan kerja dengan insentif sebesar 0,293. Sedangkan koefisien r_{tabel} dengan $dk = 46$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 0,285, dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,285 > 0,285$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada hubungan antara kemampuan kerja dengan insentif Multi Paper Stationery Metro. Korelasi kedua variabel bersifat signifikan, karena nilai sig. (2-tailed) $0,043 < 0,05$.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Resisti, Nevia M. (2016) yang berjudul Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT BANK PERKREDITAN RAKYAT Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan, yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. BPR Kecamatan Lengayang Kab. Pesisir Selatan. Hal ini dapat dilihat pada nilai koefisien jalur sebesar 0,801, sedangkan hasil

uji thitung menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,695 > 1,690$) dengan alpha 5%, diperoleh nilai $sig < alpha$ ($0,000 < 0,05$), berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kemampuan karyawan PT. BPR Kecamatan Lengayang Kab. Pesisir Selatan.

5. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Multi Paper Stationery Metro

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5,121 > 1,679$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ atau besarnya pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro sebesar 0,825 atau 82,5%.

Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2015: 67), “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vicky Anggareni Purwanto dan Agus Hermani DS (2015) yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan CV. BINTANG UTAMA Semarang Bagian *Body Repair*, yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Utama Semarang terbukti dengan $t_{hitung} (7,865) > t_{tabel} (1,673)$.

6. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Multi Paper Stationery Metro

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan uji t yang menunjukkan bahwa $|t_{hitung} > t_{tabel}|$ sebesar $|-2,218 > 1,679|$ dengan tingkat signifikansi $0,032 < 0,05$ atau besarnya pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro sebesar $-0,287$ atau $28,7\%$.

Hal ini sejalan dengan pendapat dengan teori Keith Davis dalam Mangkunegara (2015: 67) menyatakan kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua hal yaitu kemampuan dan motivasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andree Wijaya Suhaji (2012) yang berjudul *The Effect of Ability and Motivation On Employee's Performance* atau Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PNPM Mandiri Perdesaan Provinsi Jawa Tengah), yang menyatakan ada pengaruh positif antara

kemampuan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} (3,019) > t_{tabel} (1,717)$ dengan nilai koefisien determinasi variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,459$ atau $45,9\%$ dan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain.

7. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Multi Paper Stationery Metro

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan variabel insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4,102 > 1,679$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ atau besarnya pengaruh langsung insentif terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro sebesar $0,476$ atau $47,6\%$.

Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2015: 89) insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan

Maziah (2016) yang berjudul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNI Syariah Makassar, yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah Makassar hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,190) > t_{tabel} (1,986)$ dengan nilai koefisien determinasi variabel insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,224% atau 22,4%.

8. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Multi Paper Stationery Metro

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan uji t yang menunjukkan bahwa $|t_{hitung} > t_{tabel}|$ sebesar $|-2,212 > 1,679|$ dengan tingkat signifikansi $0,032 < 0,05$ atau besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro sebesar -0,402 atau 40,2%.

Hal ini sependapat dengan dengan Hasibuan (2011: 202) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang dicerminkan oleh moral kerja karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang baik akan memberikan kontribusi yang baik pula dalam meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Garry Surya Changgriawan (2017) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di ONE WAY PRODUCTION, yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ONE WAY PRODUCTION, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (4,962) > t_{tabel} (1,985)$.

9. Pengaruh Simultan Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Multi Paper Stationery Metro

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh simultan pengalaman kerja, kemampuan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan $F_{hitung} = 30,422$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. F_{tabel} dengan dk pembilang = 3 dan dk penyebut = 44 dengan $\alpha = 0,05$ atau $F_{tabel} = F_{(0,05)(3; 44)} = 2,82$. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $30,422 > 2,82$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kadar determinasi sebesar 0,675 atau 67,5% ini berarti variabel kepuasan kerja dipengaruhi secara simultan oleh variabel pengalaman kerja, kemampuan kerja dan insentif sebesar 67,5% sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor

lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

10. Pengaruh Simultan Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, Insentif dan Kepuasan Kerja Multi Paper Stationery Metro

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh simultan pengalaman kerja, kemampuan kerja, insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan $F_{hitung} = 12,456$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000$. F_{tabel} dengan dk pembilang = 4 dan dk penyebut = 43 dengan $\alpha = 0,05$ atau $F_{tabel} = F_{(0,05)(4; 43)} = 2,59$. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $12,456 > 2,59$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti pengalaman kerja, kemampuan kerja, insentif dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kadar Determinasi sebesar $0,537$ atau $53,7\%$, ini berarti variabel kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh variabel pengalaman kerja, kemampuan kerja, insentif, dan kepuasan kerja sebesar $53,7\%$, sisanya sebesar $46,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh pengalaman kerja dengan kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro. Jika

pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tinggi, maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan semakin meningkat.

2. Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro. Jika kemampuan kerja yang dimiliki karyawan tinggi, maka kepuasan kerja yang dirasakan akan semakin meningkat.
3. Ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro. Jika pemberian insentif dilakukan secara adil, maka kepuasan kerja yang dirasakan akan semakin meningkat.
4. Ada hubungan pengalaman kerja, kemampuan kerja dan insentif Multi Paper Stationery Metro. Jika pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan insentif tercapai dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan.
5. Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro. Jika pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
6. Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro. Jika kemampuan kerja yang dimiliki karyawan tinggi, maka kinerja karyawan menurun, begitu sebaliknya.
7. Ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro. Jika pemberian insentif dilakukan secara adil, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
8. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Multi

Paper Stationery Metro. Jika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tinggi, maka kinerja karyawan menurun, begitu sebaliknya.

9. Ada pengaruh pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan insentif secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro. Jika pengalaman kerja baik, kemampuan kerja baik dan pemberian insentif yang adil maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
10. Ada pengaruh pengalaman kerja, kemampuan kerja, insentif, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro. Jika pengalaman kerja baik, kemampuan kerja baik, dan pemberian insentif yang adil, serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Foster, B. 2001. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadili, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Yani, H. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.