

RESEARCH ARTICLE

Open Access

# Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pemadam Kebakaran Aceh Timur

Amiruddin <sup>1\*</sup>

<sup>1\*</sup> Program Studi Manajemen, STIM Pase, Kota Langsa, Propinsi Aceh, Indonesia.

\*Correspondence email:  
Amiruddin22@gmail.com

Received: 20 Desember 2022  
Accepted: 22 Desember 2022  
Published: 30 Desember 2022

Daftar lengkap informasi penulis  
tersedia di akhir artikel.

## Abstract

This research was conducted at the East Aceh Fire Department with 70 employees as samples. The results of distributing the questionnaires to the sample are used as primary data, then the results of the questionnaire are tabulated, then analyzed using simple linear regression equipment, and testing is carried out by testing the hypothesis t test, testing the correlation coefficient and testing the coefficient of determination. Incentives are additional remuneration received for certain employees whose achievements are above the standard performance. While Job Satisfaction job satisfaction is a feeling that supports or does not support the employee himself related to his work or with his condition. Based on the results of simple linear regression,  $Y = 5.979 + 0.747X$ . A constant of 5.979 is the value of the Incentive variable when the Job Satisfaction variable is zero, or if the Incentive variable value is increased by 1 then the Job Satisfaction variable value increases by 5.979. While the value of the correlation coefficient (R) is 0.784 which means the relationship between variables is strong, and the value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.615 indicating that the Incentive variable can affect the Job Satisfaction variable by 0.615 or 61.5% and the remaining 38.5% is influenced by the variable others that were not examined in this study. Then the results of hypothesis testing (t test) obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $10.419 > 1.994$  and  $t_{sig} < 5\%$  or  $0.00 < 0.05$  which can be stated that incentives affect job satisfaction of East Aceh Fire Department employees.

**Keywords:** Incentives, Job Satisfaction

## Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di Pemadam Kebakaran Aceh Timur dengan pengambilan sampel adalah para karyawan sebanyak 70 orang. Hasil penyebaran kuesioner kepada sampel merupakan sebagai data primer, selanjutnya hasil kuesioner tersebut ditabulasi, kemudian dianalisis dengan menggunakan peralatan regresi *linear* sederhana, dan dilakukan pengujian dengan uji hipotesis uji t, uji koefisien korelasi serta uji koefisien determinasi. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diterima kepada karyawan tertentu yang berprestasinya di atas prestasi standar. Sedangkan Kepuasan Kerja kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Berdasarkan hasil regresi *linear* sederhana diperoleh  $Y = 5,979 + 0,747X$ . Konstanta sebesar 5,979 adalah nilai variabel Insentif pada saat variabel Kepuasan Kerja bernilai nol, atau apabila nilai variabel Insentif dinaikkan 1 maka nilai variabel Kepuasan Kerja naik sebesar 5,979. Sedangkan nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,784 yang bermakna hubungan antar variabel kuat, dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,615 menyatakan bahwa variabel Insentif dapat mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,615 atau 61,5% dan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian hasil pengujian hipotesis (uji t) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $10,419 > 1,994$  dan  $t_{sig} < 5\%$  atau  $0,00 < 0,05$  yang dapat dinyatakan bahwa Insentif mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan Pemadam Kebakaran Aceh Timur.

**Kata Kunci:** Insentif, Kepuasan Kerja



## 1. Pendahuluan

Insentif memiliki peranan penting karena mencerminkan salah satu upaya organisasi untuk mempertahankan karyawannya, karena insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan organisasi agar karyawan bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Subianto, 2016; Anggriawan, 2015). Kepuasan kerja pegawai akan membawa kemajuan bagi institusi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja (Muayyad dkk, 2016; Sari, 2016). Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Lusri, 2017). Pemadam Kebakaran Aceh Timur merupakan institusi pemerintah daerah yang bertugas melayani masyarakat bila menghadapi musibah kebakaran rumah atau properti lainnya, dengan tujuan agar masyarakat merasa aman dan nyaman (Hidayat, 2013). Tugas yang diemban Pemadam Kebakaran Aceh Timur sangat berat dan membutuhkan petugas yang banyak, terampil, dan memiliki keberanian, sehingga tanggung jawab yang dipikul oleh petugas sangat berat, dengan pemberian insentif pada karyawan Pemadam Kebakaran Aceh Timur menjadi pendorong yang memotivasi karyawan untuk lebih bekerja keras lagi dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Dalam pemberian insentif masih terdapat beberapa aspek yang tidak tepat dan kurang maksimal dalam penerapannya, hal ini dapat dilihat dari menurunnya semangat karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sehingga tujuan institusi belum tercapai optimal.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan Penelitian kepustakaan (library research), Penelitian lapangan (field research), Pengamatan (Observation) dan Wawancara langsung untuk memperoleh data dan informasi yang benar dan akurat (Azizah, 2017). Kegiatan pengumpulan data dengan menyebarkan angket atau kuesioner kepada karyawan Pemadam Kebakaran Aceh Timur sebagai responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini (Batubara, 2016). Sampel menurut Ismail (2018) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pemadam Kebakaran Aceh Timur yang berjumlah 232 orang, dan karena keterbatasan dana serta waktu maka dilakukan pengambilan sampel minimal menggunakan rumus Slovin menurut pendapat (Kurniawan, 2014; Budiajanto, 2013). Untuk Analisis Data menggunakan metode kualitatif dan Kuantitatif, di mana data yang terkumpul dijelaskan dalam bentuk angka-angka statistik. Setiap jawaban kuesioner diberikan lima alternatif yang berbeda satu sama lain dengan menggunakan skala Likert berdasarkan pendapat Sugiyono (2010).

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Hasil Penelitian

#### a. Identifikasi variabel Insentif

Identifikasi variabel Insentif dalam penelitian ini berisikan lima dimensi pernyataan yang diajukan kepada responden melalui lembar kuesioner (Wardhana, 2015). Setelah pernyataan-pernyataan ditabulasi dan dianalisis, kemudian dideskripsikan dalam tabel 3.1 sebagai berikut.

Tabel 3.1  
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Insentif  
Bulan Juli 2020

N	Pernyataan	Jumlah											
		Frekuensi						Persentase					
		SS	S	N	TS	STS	Ttl	SS	S	N	TS	STS	Ttl
1	Pemberian insentif oleh pihak Pemadam Kebakaran Aceh Timur agar tercipta loyalitas karyawan terhadap organisasi	24	39	7	-	-	70	34.3	55.7	10.0	-	-	100
2	Pemberian insentif oleh pihak Pemadam Kebakaran Aceh Timur agar dapat menjaga moralitas karyawan dalam	30	34	6	-	-	70	42.9	48.6	8.9	-	-	100

	berperilaku												
3	Pemberian insentif oleh pihak Pemadam Kebakaran Aceh Timur agar karyawan lebih kreatif dalam bekerja	27	34	9	-	-	70	38.6	48.6	12.9	-	-	100
4	Pemberian insentif oleh Pihak Pemadam Kebakaran Aceh Timur berdasarkan standar prestasi kerja karyawan	26	39	5	-	-	70	37.1	55.7	7.1	-	-	100
5	Pemberian insentif oleh Pihak Pemadam Kebakaran Aceh Timur agar karyawan lebih giat bekerja	19	41	10	-	-	70	27.1	58.6	14.3	-	-	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Dari Tabel 3.1 di atas pada pernyataan "Pemberian insentif oleh pihak Pemadam Kebakaran Aceh Timur agar tercipta loyalitas karyawan terhadap organisasi" menunjukkan jumlah responden yang menanggapi Sangat Setuju sebesar 24 responden atau 34,3%, responden yang menanggapi Setuju sebanyak 39 responden (55,7%), dan yang menanggapi Netral berjumlah 7 responden atau 10,0%. Sementara itu responden yang menanggapi pernyataan "Pemberian insentif oleh pihak Pemadam Kebakaran Aceh Timur agar dapat menjaga moralitas karyawan dalam berperilaku" yang Sangat Setuju sebesar 30 responden atau 42,9%, yang menanggapi Setuju sebanyak 34 responden (48,6%), dan yang menanggapi Netral berjumlah 6 responden atau 8,9%. Kemudian pada pernyataan "Pemberian insentif oleh pihak Pemadam Kebakaran Aceh Timur agar karyawan lebih kreatif dalam bekerja", responden yang menanggapi Sangat Setuju berjumlah 27 responden atau 38,6%, menanggapi Setuju sebesar 34 responden (48,6%), dan yang menanggapi Netral sebesar 9 responden atau 12,9%. Selanjutnya responden yang menanggapi pernyataan "Pemberian insentif oleh Pihak Pemadam Kebakaran Aceh Timur berdasarkan standar prestasi kerja karyawan" menanggapi Sangat Setuju berjumlah 26 responden atau 37,1%, sedangkan yang menanggapi Setuju sebesar 39 responden (55,7%), dan yang menanggapi Netral 5 responden atau 7,1%. Dan terakhir tanggapan responden terhadap variabel Insentif dengan pernyataan "Pemberian insentif oleh Pihak Pemadam Kebakaran Aceh Timur agar karyawan lebih giat bekerja", yang memberi tanggapan Sangat Setuju sebesar 19 responden (27,1%), tanggapan Setuju mencapai 41 responden atau 58,6%, dan yang Netral berjumlah 10 responden (14,3%). Dari keseluruhan pernyataan dalam variabel Insentif menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang diajukan oleh peneliti kepada responden melalui angket atau kuesioner dapat dimengerti oleh responden dengan hasil jawaban atau tanggapan yang didapatkan sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini.

#### b. Identifikasi Variabel Kepuasan Kerja

Pengidentifikasian variabel Kepuasan Kerja digunakan untuk mengenal secara terperinci dan jelas informasi atau data primer yang didapat dalam kuesioner (Sianipar, 2014). Kegiatan selanjutnya dideskriptifkan untuk lebih memudahkan makna dari identifikasi, dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja yang dideskripsikan pada tabel 3.2 berikut ini.

Tabel 3.2  
Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja  
Bulan Juli 2020

N	Pernyataan	Jumlah											
		Frekuensi						Persentase					
		SS	S	N	TS	STS	Ttl	SS	S	N	TS	STS	Ttl
1	Saya tidak akan pindah kerja dari Pemadam Kebakaran Aceh Timur	39	29	2	-	-	70	55.7	41.4	2.9	-	-	100
2	Saya pergi dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan pihak Pemadam Kebakaran Aceh Timur	25	39	6	-	-	70	35.7	55.7	8.6	-	-	100

3	Beban kerja di Pemadam Kebakaran Aceh Timur sesuai dengan umur saya	28	39	2	-	-	70	40.0	55.7	4.3	-	-	100
4	Tidak banyak bagian pekerjaan di Pemadam Kebakaran Aceh Timur	30	36	4	-	-	70	42.9	51.4	5.7	-	-	100
5	Pemadam Kebakaran Aceh Timur tergolong institusi besar	29	36	5	-	-	70	41.4	51.4	7.1	-	-	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 3.2 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja tersebut di atas menunjukkan untuk pernyataan "Saya tidak akan pindah kerja dari Pemadam Kebakaran Aceh Timur" yang menanggapi Sangat Setuju sebesar 39 responden atau 55,7%, tanggapan Setuju mencapai 29 responden (41,4%), dan tanggapan Netral berjumlah 2 responden atau 2,9%. Dari pernyataan "Saya pergi dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan pihak Pemadam Kebakaran Aceh Timur", menunjukkan yang memberikan tanggapan Sangat Setuju berjumlah 25 responden (35,7%), sementara itu tanggapan Setuju sebesar 39 responden atau 55,7%, dan yang menanggapi Netral sebanyak 6 responden (8,6%). Berikut pada pernyataan "Beban kerja di Pemadam Kebakaran Aceh Timur sesuai dengan umur saya", yang menanggapi Sangat Setuju sebesar 28 responden atau 40,0%, sedangkan yang Setuju 39 responden (55,7%), dan kategori Netral 2 responden (4,3%). Sementara itu pernyataan "Tidak banyak bagian pekerjaan di Pemadam Kebakaran Aceh Timur", tanggapan untuk Sangat Setuju berjumlah 30 responden atau 42,9%, yang menanggapi Setuju sebesar 36 responden (51,4%), dan tanggapan Netral sebesar 4 responden atau 5,7%. Dan untuk pernyataan terakhir, "Pemadam Kebakaran Aceh Timur tergolong institusi besar", tanggapan responden Sangat Setuju berjumlah 29 responden atau 41,4%, yang menanggapi Setuju sebesar 36 responden (51,4%), dan yang Netral sebesar 5 responden atau 7,1%. Berdasarkan kelima pernyataan variabel Kepuasan Kerja yang telah dideskripsikan menunjukkan bahwa tanggapan responden telah mewakili apa yang telah diinginkan dan dipilih oleh responden, sehingga keseluruhan telah terjawab dengan baik.

### 3.2 Pembahasan

#### a. Analisis Variabel Insentif

Penyajian informasi yang dilakukan untuk memberikan gambaran ke dalam bentuk yang sederhana dan ringkas agar mudah diinterpretasi. Dan adapun analisis responden terhadap variabel Insentif adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3  
Analisis Variabel Insentif  
Bulan Juli 2020

No	Indikator	Mean
1	Pemberian insentif oleh pihak Pemadam Kebakaran Aceh Timur agar tercipta loyalitas karyawan terhadap organisasi	4.24
2	Pemberian insentif oleh pihak Pemadam Kebakaran Aceh Timur agar dapat menjaga moralitas karyawan dalam berperilaku	4.34
3	Pemberian insentif oleh pihak Pemadam Kebakaran Aceh Timur agar karyawan lebih kreatif dalam bekerja	4.26
4	Pemberian insentif oleh Pihak Pemadam Kebakaran Aceh Timur berdasarkan standar prestasi kerja karyawan	4.30
5	Pemberian insentif oleh Pihak Pemadam Kebakaran Aceh Timur agar karyawan lebih giat bekerja	4.13
Total		21.27
Rata-rata		4.25

Sumber: Tabel III-7 (Diolah), 2020

Pemberian insentif oleh pihak Pemadam Kebakaran Aceh Timur agar tercipta loyalitas karyawan terhadap organisasi”, tanggapan responden dengan nilai *mean* (rata-rata) 4.24, maka dikategorikan Setuju responden dengan Insentif dapat membangun loyalitas kepada institusi. Sementara Pemberian insentif oleh pihak Pemadam Kebakaran Aceh Timur agar dapat menjaga moralitas karyawan dalam berperilaku dengan nilai *mean* 4,34 hal ini menandakan bahwa responden Setuju dengan pemberian Insentif dapat menjaga moralitas karyawan dalam bekerja. Kemudian Pemberian insentif oleh pihak Pemadam Kebakaran Aceh Timur agar karyawan lebih kreatif dalam bekerja, menunjukkan tanggapan responden dengan nilai *mean* 4,26 membuktikan pemberian Insentif dapat meningkatkan kreatifitas karyawan dalam bekerja.

Kemudian pada pernyataan “Pemberian insentif oleh Pihak Pemadam Kebakaran Aceh Timur berdasarkan standar prestasi kerja karyawan”, tanggapan responden dengan nilai *mean* 4,30 menunjukkan responden Setuju dengan pemberian Insentif dapat meningkatkan prestasi karyawan. Pada pernyataan terakhir “Pemberian insentif oleh Pihak Pemadam Kebakaran Aceh Timur agar karyawan lebih giat bekerja”, dengan nilai *mean* 4,13 menunjukkan bahwa pemberian Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih giat lagi.

## b. Analisis Variabel Kepuasan Kerja

Dari hasil tanggapan responden maka dianalisis kemudian diinterpretasi ke dalam bentuk yang lebih ringkas dan sederhana. Adapun analisis variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut.

Tabel 3.4  
Analisis Variabel Kepuasan Kerja  
Bulan Juli 2020

No	Indikator	Mean
1	Saya tidak akan pindah kerja dari Pemadam Kebakaran Aceh Timur	4.53
2	Saya pergi dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan pihak Pemadam Kebakaran Aceh Timur	4.27
3	Beban kerja di Pemadam Kebakaran Aceh Timur sesuai dengan umur saya	4.36
4	Tidak banyak bagian pekerjaan di Pemadam Kebakaran Aceh Timur	4.37
5	Pemadam Kebakaran Aceh Timur tergolong institusi besar	4.34
Total		21.87
Rata-rata		4.37

Sumber: Tabel 3.4 (Diolah), 2020

Analisis Variabel Kepuasan Kerja pada pernyataan “Saya tidak akan pindah kerja dari Pemadam Kebakaran Aceh Timur”, tampak tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut dengan nilai *mean* (rata-rata) 4,53 dapat diinterpretasikan bahwa responden pada umumnya Setuju dengan Kepuasan Kerjanya yang tidak akan pindah kerja ke tempat lain.

Sementara itu untuk pernyataan “Saya pergi dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan pihak Pemadam Kebakaran Aceh Timur”, didapatkan tanggapan responden dengan nilai *mean* 4,27 menunjukkan responden Setuju dengan bekerja yang sesuai dengan jadwal dibuat oleh pihak institusi. Kemudian pada butir pernyataan variabel Kepuasan “Beban kerja di Pemadam Kebakaran Aceh Timur sesuai dengan umur saya”, tanggapan responden dengan nilai *mean* 4,36 atau skala 4, menandakan responden Setuju dengan hubungan antara umur dan beban kerja dari institusi. Sedangkan pada pernyataan “Tidak banyak bagian pekerjaan di Pemadam Kebakaran Aceh Timur”, menunjukkan tanggapan responden dengan nilai *mean* 4,37 menggambarkan responden Setuju dengan keterbatasan bidang kerja di Pemadam Kebakaran Aceh Timur.

Dan pernyataan terakhir “Pemadam Kebakaran Aceh Timur tergolong institusi besar”, tanggapan responden dengan nilai *mean* 4.34, hal ini menandakan responden Setuju bahwa institusi tempat responden bekerja termasuk institusi yang berskala besar. Berdasarkan dari kelima pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja di atas didapatkan tanggapan responden dengan nilai *mean* (rata-rata) 4.37 dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden Setuju dengan maksud dan tujuan dengan kesleuruhan pernyataan yang diajukan oleh penelitian.

### c. Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang salah satunya adalah Insentif. Bagi organisasi atau institusi harus dapat memahami bahwa faktor Insentif sangat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan dalam bekerja, maka dengan mengetahui pengaruh tersebut institusi dapat merancang lebih baik lagi program insentifnya untuk karyawannya (Zaputri, 2013). Dan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut.

**Tabel 3.5**  
**Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Karyawan**  
**Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Timur**  
**Bulan Juli 2020**

Variabel	B	t <sub>hitung</sub>	t <sub>sig.</sub>
Konstanta	5,979	3,911	0,00
Insentif	0,747	10,419	0,00
R	0,784	a. Predictors (constant), Insentif b. Dependent variabel: Kepuasan Kerja	
R <sup>2</sup>	0,615		
t <sub>tabel</sub> (70-1) 69 pada α 5%	1.994		

Sumber: Hasil Tabel 3.3 dan Tabel 3.4 (diolah), 2020

Berdasarkan Tabel IV-3 dapat dideskripsikan bahwa persamaan regresi linear sederhana variabel Y =  $5,979 + 0,747X$  menunjukkan bahwa konstanta sebesar 5,979 merupakan nilai variabel Insentif pada saat variabel Kepuasan Kerja bernilai nol atau jika nilai variabel Insentif dinaikan 1 maka nilai Kepuasan Kerja mengalami kenaikan sebesar 0,747. Hal ini menunjukkan bahwa nilai 0,747 merupakan nilai Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pemadam Kebakaran Aceh Timur. Sedangkan analisis pengujian Uji t menunjukkan bahwa tingkat signifikansi dari variabel Insentif terhadap variabel Kepuasan Kerja diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $10,419 > 1,994$  dan  $t_{sig} < 5\%$  atau  $0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pemadam Kebakaran Aceh Timur, atau dapat dikatakan bahwa Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pemadam Kebakaran Aceh Timur. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan bantuan program komputer *Statistic Package for Social Science (SPSS) Full Version 17.0*, dapat dijelaskan bahwa pengujian dalam penelitian ini diperoleh hasil sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pemadam Kebakaran Aceh Timur dapat diterima dengan hasil uji regresi sederhana atau Uji t yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $10,419 > 1,994$  dan  $t_{sig} < 5\%$  atau  $0,00 < 0,05$ . Dengan demikian penelitian ini dapat dinyatakan secara ilmiah dan dapat dijadikan referensi atau pembandingan peneliti-peneliti di masa yang akan datang untuk melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi linear sederhana variabel Y =  $5,979 + 0,747X$ , konstanta sebesar 5,979 merupakan nilai variabel Insentif pada saat variabel Kepuasan Kerja bernilai nol atau jika nilai variabel Insentif dinaikan 1 maka nilai Kepuasan Kerja naik sebesar 0,747. Hal ini menunjukkan bahwa nilai 0,747 merupakan nilai Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pemadam Kebakaran Aceh Timur. Pada pengujian analisis Uji t menunjukkan bahwa tingkat signifikansi dari variabel Insentif terhadap variabel Kepuasan Kerja diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $10,419 > 1,994$  dan  $t_{sig} < 5\%$  atau  $0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pemadam Kebakaran Aceh Timur, atau dapat dinyatakan H<sub>0</sub> (Hipotesis nol) tidak terdapat pengaruh antara Insentif terhadap Kepuasan Kerja, dan H<sub>a</sub> (Hipotesis alternatif) terdapat pengaruh antara Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pemadam Kebakaran Aceh Timur. Nilai regresi koefisien (R) hubungan antara variabel menunjukkan hubungan antara variabel sebesar 0,784 yang dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas (Insentif) dan variabel terikat (Kepuasan Kerja) kuat. Sementara itu nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan 0,615 yang dapat dijelaskan bahwa variabel Insentif dapat mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,615 atau jika dipersentasekan sebesar 61,5% sedangkan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan.

## Referensi

- Anggriawan, K. H., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2015). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28(1).
- Azizah, A. (2017). Studi kepustakaan mengenai landasan teori dan praktik konseling naratif (Doctoral dissertation, State University of Surabaya).
- Batubara, H. H. (2016). Penggunaan google form sebagai alat penilaian kinerja dosen di Prodi PGMI Uniska Muhammad Arsyad Al Banjari. *Al-Bidayah: jurnal pendidikan dasar Islam*, 8(1).
- Budijanto, D. (2013). Populasi, Sampling, dan Besar Sampel. Kementerian Kesehatan RI, 18-19.
- Hidayat, S., & Nasution, I. (2013). Pelayanan Pencegahan dan Pemadam Kebakaran Pemerintah bagi Masyarakat dalam Mengatasi Musibah. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA)*, 1(2), 16.
- Ismail, H. F. (2018). Statistika untuk penelitian pendidikan dan ilmu-ilmu sosial. Kencana.
- Kurniawan, Albert, (2014), Metode Riset Untuk Ekonomi & Bisnis. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75-98.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 1(1), 204-214.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98.
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal. Kalimantan Timur, Universitas Mulawarman*. (<http://ejournal.adbisnis.fisipunmul.ac.id/handle>), *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(03).
- Sugiyono, (2010), Statistik Untuk Penelitian, Cetakan ke-10, Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Wardhana, I., & Sasono, A. D. (2015). Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. *E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*, 1(2), 2442-4315.
- Zaputri, A. R., Rahardjo, K., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Insentif Material Dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika Di Surabaya) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

## How Cites

**Amiruddin.** (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pemadam Kebakaran Aceh Timur. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 59-66. DOI: <https://doi.org/10.58477/ebima.v1i2.56>.

**Publisher's Note**

Yayasan Pendidikan Mitra Mandiri Aceh (YPPMA) remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations. Submit your manuscript to YPMMA Journal and benefit from: <https://journal.ypmma.org/index.php/ebima>.