

PENGARUH KEPEMIMPINAN, INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SUKU DINAS PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR

Alwan Fauzi^{1*}, Tungga Buana Irfana², Supriyanto³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Corresponding Author: Alwan Fauzi alwanfauzi89@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Kepemimpinan, Insentif, Motivasi, Kepuasan Kerja.

Received : 24, Jan

Revised : 30, Jan

Accepted: 08, Feb

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Pemerintah sebagai sebuah organisasi dalam menampilkan kinerja pelayanan publik yang tinggi tentu saja harus didukung oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat berperan sebagai pelaksana dari berbagai aktivitas yang dijalankan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, Insentif terhadap kepuasan kerja, Motivasi terhadap kepuasan Kerja pegawai di Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur. Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut maka dilakukan penelitian dengan populasi seluruh pegawai Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur yang berjumlah 41 orang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur.

INTRODUCTION

Mathis dan Jackson dalam (Rahyuda, 2018) menyatakan, kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja (job satisfaction) mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Pegawai kontrak dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda - beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan

evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya puas atau tidak puas, senang atau tidak senang dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pegawai terhadap pekerjaannya.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok terorganisir sehingga mereka rela mengikuti dan melakukan apa yang pemimpin perintahkan. Pada setiap organisasi atau kelompok selalu mempunyai pemimpin dan apabila suatu kelompok tidak ada pemimpin, kegiatan yang dilakukan tidak akan terarah. Pemimpin ialah seorang yang mempunyai bawahan dan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bawahan. Pengaruh positif pemimpin akan menjadi acuan bagi pengikutnya (Lantu & Irfana, 2019)

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antaranya yaitu factor insentif, misalnya dengan memberi perangsang dalam bentuk insentif terhadap bawahannya atau karyawannya agar memiliki semangat dan kemampuan yang tinggi sehingga dapat bekerja lebih baik. Tenaga kerja merupakan kekayaan utama dari setiap perusahaan karena peranan mereka sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai sasarannya dan merupakan factor penting bagi manajemen untuk melaksanakan aktivitas perusahaan. Oleh sebab itu setiap perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan agar para karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat. Kepuasan orang dalam pelayanan akan terpenuhi saat karyawan memberikan apa yang mereka harapkan (Siahaan, 2017).

Pemberian insentif yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, mereka merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian insentif dapat digunakan sebagai media bagi karyawan untuk berprestasi. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin. Insentif dapat menjadi perangsang atau pendorong bagi karyawan, sebab insentif memiliki peran yang sangat vital dalam pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Pemberian insentif yang adil dan tepat oleh pihak manajemen perusahaan mampu memberikan dorongan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

NO.	JABATAN STRUKTURAL/FUNGSIONAL	INSENTIF			
		Tunjangan Kinerja	TRANSPORT	THR/APRESIASI	BPJS
1	Eselon III	Rp 32.000.000	Rp 6.000.000	Rp 32.000.000	Kelas I (satu)
2	Eselon IV	Rp 26.000.000	Rp 4.000.000	Rp 26.000.000	Kelas I (satu)
3	Teknis Ahli	Rp 19.700.000		Rp 19.700.000	Kelas I (satu)
4	Teknis Trampil	Rp 17.400.000		Rp 17.400.000	Kelas I (satu)
5	Administrasi Ahli	Rp 15.300.000		Rp 15.300.000	Kelas I (satu)
6	Administrasi Trampil	Rp 13.500.000		Rp 13.500.000	Kelas I (satu)

Sumber : SUDIN Parekraf Jak-Tim, 2023

Menurut Hasibuan (2001 : 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".

Fenomena yang terjadi Pada penelitian ini yaitu para pegawai selalu termotivasi untuk bekerja dengan baik, tetapi tidak merasa puas, hal ini berdasarkan riset dan pengamatan saya selama saya menjalani program magang kerja di Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur. Berdasarkan riset tersebut, hal yang dapat saya simpulkan adalah pegawai tidak merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini bisa terlihat dari Beberapa alasan yang memungkinkan adalah pegawai membutuhkan kepemimpinan yang mengakomodasi pendapat dari bawahannya dan selalu melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan. Hal lainnya adalah pekerjaan dan uang, Uang dan pekerjaan tergantung pada kinerja yang baik, di satu sisi pegawai merasa bahwa mereka berhak mendapatkan gaji dan insentif yang lebih atas kinerja yang diberikan kepada Instansi.

Objek penelitian ini dilakukan pada pegawai Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur. Tugas utama dari adanya Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur adalah membantu walikota dalam pelaksanaan urusan pemerintah dengan menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan bidang pariwisata, pengembangan ekonomi kreatif melalui pemanfaatan dan perlindungan hak kekayaan intelektual serta pengembangan sumber daya pariwisata dan ekonomi kreatif pada wilayah kota.

THEORETICAL REVIEW

Kepemimpinan

Adanya kepemimpinan yang mampu menciptakan kepuasan kerja maka akanmembentuk komitmen organisasi dalam diri pegawai. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Kurniawan dalam (Dewi, 2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja dan komitmen pegawai dalam organisasi serta terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen yang dimediasi kepuasan kerja pegawai. Lin

et al., dalam (Dewi, 2017) menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan dan pemberdayaan menjadi suatu hal yang penting dan berdampak positif bagi kepuasan. Dalam penelitian (Dewi, 2017).

Insentif

Menurut Mangkunegara (2004: 89) Insentif adalah penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi pada organisasi.

Menurut Martoyo (2000: 135-136) Insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktifitas, karyawan dan memperhatikan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi.

Menurut Panggabean (2004: 88) Insentif adalah kompensasi yang mengkaitkan gaji dengan produktivitas, insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang berdasarkan kepada mereka yang dapat bekerja melalui standar yang telah mereka tentukan. Dari ketiga pengertian para ahli diatas terdapat kesamaan, bahwa insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.

Motivasi

Motivasi secara umum mempunyai pengertian, suatu kebijaksanaan oleh pimpinan perusahaan sebagai pendorong kerja karyawan agar dapat bekerja lebih produktif guna mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Pengertian motivasi menurut (Rahayu et al., 2021), menyatakan bahwa motivasi adalah merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Menurut Hasibuan dalam (Rahayu et al., 2021), motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerja.

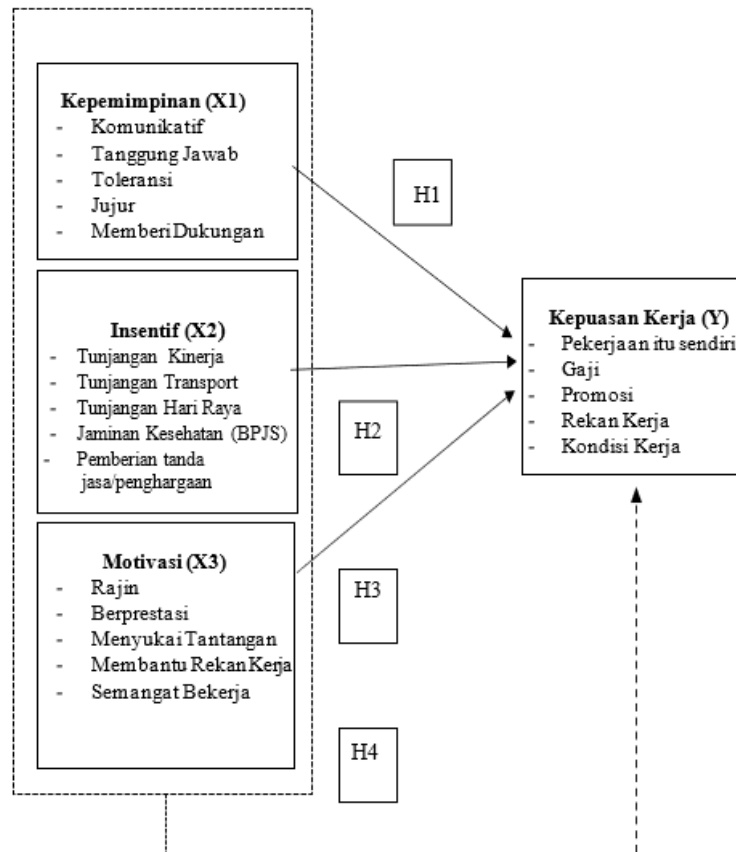
Menurut Lisna, et al., dalam (Rahayu et al., 2021) bahwa motivasi bagian penting yang harus ada dalam diri pegawai karena terkait dengan bagaimana pegawai menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Dalam penelitian (Rahayu et al., 2021).

Kepuasan Kerja

Menurut (Redi, 2018:27) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan / organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut (Bagaskara & Rahardja, 2018:2) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti jika seorang pemimpin dalam suatu perusahaan menunjukkan sikap kepemimpinannya dengan baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. (Bunawan & Turangan, 2021) Atas dasar tersebut peneliti memberikan analisis Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Insentif terhadap kepuasan kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel insentif berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru Insentif diberikan sesuai dengan aturan maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat.

Hasil tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru dalam kategori setuju hal ini menandakan bahwa dalam bekerja karyawan sudah dapat merasa puas dengan apa yang diberikan perusahaan, hal itu dapat berupa insentif yang sesuai dan lingkungan kerja yang nyaman (Effendi, 2021). Atas dasar tersebut peneliti memberikan analisis Insentif berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

H2: Insentif berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja

Hasil dari penelitian selanjutnya yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Prama Sanur Beach Bali. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka akan menambah kepuasan kerja karyawan serta dimana motivasi kerja sangat berpengaruh sekali terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dilihat dari karyawan hotel berbintang lima di kawasan sanur, motivasi karyawannya yang masih ada kurang dikarenakan oleh faktor tugas atau emban pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan masih belum memiliki cukup tanggung jawab, kemampuan yang dimiliki karyawan belum bisa mencapai target yang diinginkan/ prestasi yang diinginkan, penilaian dari pimpinan maupun rekan kerja tidak sesuai yang diharapkan, mengembangkan jabatan/ karier dihambat oleh masa kerja, keterampilan yang masih belum memadai. (Aryagunawan & Heryanda, 2021) Atas dasar tersebut peneliti memberikan analisis Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

H3: Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kepemimpinan, Insentif dan Motivasi Terhadap kepuasan kerja

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa Kepemimpinan, Insentif dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin. Yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja antara lain pemberian Insentif yang berbentuk penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dengan memberikan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi atau kompensasi seperti hadiah yang dapat memacu kreatifitas kerja. (Alamsyah Yunus, 2013) Atas dasar tersebut peneliti memberikan analisis Kepemimpinan, Insentif dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja.

H4: Kepemimpinan, Insentif dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja

METHODOLOGY

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan survei. Menurut Sugiyono (2013) dalam (Rizky et al., 2020), metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku dan hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam. Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam penelitian melalui perhitungan-perhitungan matematis untuk membuktikan secara ilmiah apakah ada hubungan-hubungan yang terjadi diantara variabel penelitian dan sejauh mana implikasinya terhadap variabel tertentu yang ingin dibuktikan dalam penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur dengan jumlah populasi sebanyak 41 Orang. Penelitian ini menggunakan simple jenuh yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 41 orang yang Bekerja di Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur

Penelitian ini akan menggunakan SPSS for Windows untuk melakukan analisa data. Penelitian ini akan melalui beberapa tahapan analisa data yaitu uji kelayakan data dengan validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

RESULTS

Pengujian kelayakan data validitas dan reliabilitas

Berdasarkan hasil SPSS for windows menunjukkan bahwa nilai r hitung kepemimpinan dari semua pernyataan yang diuji dinyatakan valid atau bernilai lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa 15 butir pernyataan dari setiap tabel dalam penelitian ini dinyatakan valid. Bahwa nilai r hitung insentif dari semua pertanyaan yang diuji bernilai lebih besar dari r tabel dalam penelitian ini dinyatakan valid. Selain itu nilai r hitung motivasi dari semua pernyataan yang diuji terdapat 7 butir valid atau bernilai lebih besar dari r tabel dalam penelitian ini dinyatakan valid. Nilai r hitung kepuasan kerja dari semua pernyataan yang diuji terdapat 6 butir valid atau bernilai lebih besar dari r tabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Pada hasil output penelitian terlihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini mendapatkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel. Reliabilitas kepemimpinan adalah Cronbach's Alpha sebesar 0.873, Insentif dengan Cronbach's Alpha sebesar 0.947, Nilai Cronbach's Alpha sebesar

0.739 pada variabel motivasi sedangkan reliabilitas dari kepuasan kerja dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.842.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.52490636
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.074
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada metode uji Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari hasil tabel diatas dapat dilihat jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar $0,110 > 0,05$ hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal. Dari hasil uji normalitas yang dilakukan dapat diketahui bahwa pada grafik probability plot dan tabel Kolmogorov- smirnov data dalam penelitian ini terdistribusi normal. Dengan demikian maka model regresi dalam penelitian ini memenuhi ketentuan dalam uji asumsi klasik, karena memenuhi uji normalitas dalam hal data terdistribusi normal sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.

Selain menguji normalitas asumsi klasik didalam penelitian ini akan menguji multikolinearitas yang menunjukkan bahwa dapat diketahui bahwa nilai Tolerance tidak ada variabel independent yang memiliki nilai Tolarence kurang dari 0.10 dan variabel independent factor (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.

Berdasarkan hasil output SPSS terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Tahapan berikutnya adalah menguji hipotesis penelitian.

Uji statistic t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t pada penelitian ini dilakukan dengan

membandingkan signifikansi t dengan α sebesar 0,05, keputusan pembelian adalah sebagai berikut :

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	18.710	11.548		1.620	.114	
	Kepemimpinan	.303	.171	.274	1.773	.084	.446 2.243
	Insentif	.244	.060	.514	4.085	.000	.673 1.486
	Motivasi	.173	.232	.111	1.748	.459	.485 2.063

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Kepemimpinan (X1) berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Untuk membuktikan bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh langsung terhadap kepuasan Kerja (Y) melalui hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Kepemimpinan diperoleh t hitung = 1,773 dan t tabel 1,68709 t hitung 1,773 > ttabel 1,68709 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H1 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif antara Kepemimpinan dan Kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji parsail untuk variabel Insentif diperoleh t hitung= 4,085 dan t tabel = 1,68709, t hitung 4,805 > t tabel 1,68709 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif antara Insentif terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil uji parsail untuk variabel Motivasi diperoleh t hitung = 1,748 dan t tabel = 1,68709 , t hitung 1,748 > t tabel 1,68709 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.

Selanjutnya penelitian ini akan menguji simultan (Uji F) yang digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel dependen yang ditunjukkan pada hasil berikut :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1292.640	3	430.880	18.988	.000 ^b
	Residual	839.604	37	22.692		
	Total	2132.244	40			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi , Insentif, Kepemimpinan

Dari hasil perhitungan secara simultan pada tabel 4.14 diperoleh nilai F hitung 18.988 dengan signifikansi 0,000 dan F tabel senilai 3,24. Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian H1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan (X1) Insentif (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pada output dapat diketahui dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,574. Hal ini berarti 57,4% kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Insentif dan Motivasi, sedangkan sisanya yaitu 42,6% kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel- variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DISCUSSION

Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja Pegawai Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti and Iverizkinawati 2018) yaitu Dari hasil uji statistik kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada perusahaan PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk setiap karyawan, dengan karyawan merasa puas dalam bekerja maka tingkat kinerja setiap pegawai juga akan semakin meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan perusahaan akan memberikan kenyamanan kerja dan dapat memberikan motivasi bagi pegawainya untuk bekerja sehingga dapat memberikan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari, R.N 2018) yaitu Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Adapun Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah explanatory research dengan melalui pendekatan kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel

dependen. Lokasi penelitian berada di PG Kebon Agung Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah 689 karyawan secara keseluruhan dengan sampel sejumlah 76 orang karyawan PG Kebon Agung Malang. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan perhitungan skala likert. Pengujian data menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel insentif materiil (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dan variabel insentif non materiil (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji F variabel insentif materiil (X1) dan insentif non materiil (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah saya lakukan didukung dengan hasil pada penelitian sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian insentif seperti uang, tunjangan, jaminan kesehatan, dan lainnya merupakan salah satu faktor yang menunjang dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Adanya pemberian insentif memberikan motivasi yang baik bagi karyawan untuk lebih semangat dan puas dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan.

Pengaruh Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan 2017) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Matrix Jaya Indomas Medan. hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan adanya pengaruh positif ini, berarti bahwa antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang searah. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal ini membuktikan adanya peranan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat dipahami bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting bagi pegawai untuk menjalankan tugas-tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dari atasan maka pegawai tidak akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik.

CONCLUSIONS

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Kepemimpinan, Insentif dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur. Karena dapat dilihat bahwa sebagian besar kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk setiap karyawan, dengan karyawan

merasa puas dalam bekerja maka tingkat kinerja setiap pegawai juga akan semakin meningkat, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan perusahaan akan memberikan kenyamanan kerja dan dapat memberikan motivasi bagi pegawainya untuk bekerja sehingga dapat memberikan kepuasan terhadap pekerjaannya.

2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur. Dikarenakan Semakin baik kebijakan pemberian insentif yang diterapkan maka semakin meningkat kepuasan yang dirasakan karyawan, Pemberian insentif dapat memicu besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan pemberian insentif, pegawai merasa sejahtera dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik untuk organisasi serta dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam organisasi.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal ini membuktikan adanya peranan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat dipahami bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting bagi pegawai untuk menjalankan tugas-tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dari atasan maka pegawai tidak akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik.
4. Kepemimpinan, Insentif dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur. Dari hasil perhitungan secara simultan pada tabel 4.14 diperoleh nilai F hitung 18.988 dengan signifikansi 0,000 dan F tabel senilai 3,24. Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikan $< 0,05$. Dengan demikian H1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan (X1) Insentif (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dapat diketahui dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,574. Hal ini berarti 57,4% kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Insentif dan Motivasi, sedangkan sisanya yaitu 42,6% kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENCES

- Alamsyah Yunus, A. A. B. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT.Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin, 1(2), 167–190.
- Aryagunawan, P., & Heryanda, K. K. (2021). Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Prama Sanur Beach Bali. Jurnal

- Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata, 4(1), 35.
<https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29912>
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Bahagia, R., & Sinaga, F. W. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 197–204.
- Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X Di Jakarta. *JurnalManajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 277.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11321>
- Dewi, P. I. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Pegawai Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.225.1-10>
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama KabupatenBanjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Hermansyah, & Indarti, S. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin KerjaTerhadap Kepuasan dan Kinerja karyawan PT.Peputra Supra Jaya Pekanbaru. *JurnalTepak Manajemen Bisnis*, VII(2), 75–86.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
<https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231.
- Lantu, R.Z., Irfana. T.B (2019) Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 52-57
- Lusiana, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis GROWTH*, 42(4), 1.
- Lusigita, K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 27–37.<https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.209.27-37>
- Pada, P., Bpr, P. D., & Blora, B. K. K. (2019). Kata kunci : Kepuasan Kerja , Kepemimpinan , Motivasi , BPR , Blora Pendahuluan. 2(2), 129–137.
- Prestasi, P., Mahasiswa, B., & Penerapan, M. (2013). *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Kusuma Dewi Arum Sari & Agus Frianto, 18(1), 89–100.

- Rahyuda, A. G. (2018). KANTOR WALIKOTA DENPASAR Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia ABSTRAK Pelaksanaan fungsi organisasi perlu didukung dengan fungsi manajemen dan perencanaan , perorganisasian , personalia , pengarahan , serta pengawasan. 7(5), 2565–2591.
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen, 7(2), 105–112. <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i2.195>
- Saptarini, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 15(1), 1. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i1.2256>
- Siahaan, Matdio, and Hema Sianturi. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Pajak Terhadap Kualitas Pelayanan Pajak." Jurnal Kajian Ilmiah 17.3 (2017).
- Simarmata, R. M. (2021). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung). JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5(1), 63. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13142>
- Sugiyono. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan R&D (ke-2). alfabeta.
- Surjarweni, V. W. (2021). Metodologi penelitian Bisnis dan Ekonomi. pustaka baru.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi , Kepemimpinan , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2634(1), 55–68.
- Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Matrix Jaya Indomas Medan. Jurnal Ilmiah Skylandsea, 2(1), 123–129.
- Yani, A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawang. Buana Ilmu, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.36805/bi.v2i1.272>