

# Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perguruan Tinggi XXX

<sup>1</sup>R. Sapto Yuwono, <sup>2</sup>Lisdiana, <sup>3</sup>Moh Ahsan

<sup>1, 2, 3</sup>Institut Teknologi PLN

<sup>1</sup>[sapto@itpln.ac.id](mailto:sapto@itpln.ac.id), <sup>2</sup>[lisdiana@itpln.ac.id](mailto:lisdiana@itpln.ac.id), <sup>3</sup>[ahsan@itpln.ac.id](mailto:ahsan@itpln.ac.id)

## ABSTRAK

Persoalan karyawan di organisasi suatu Perusahaan menjadi perhatian dari suatu organisasi tersebut untuk tetap eksis. Karyawan memiliki peran utama dan pokok dalam aktivitas organisasi. Meskipun banyak factor yang lainnya, tanpa dukungan karyawan, kegiatan organisasi tidak dapat berjalan baik. Sumber daya manusia di Perguruan Tinggi XXX adalah harta yang memiliki nilai tinggi dan penting dalam konteksnya sehingga sangat diperlukan perhatian yang serius dan berkelanjutan agar pencapaian hasil kerja secara maksimal dapat terwujud. Dukungan Pimpinan yang terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat penting. Adanya perubahan lingkungan organisasi atau berubahnya iklim kerja yang begitu cepat menjadikan karyawan tidak dapat mengikuti irama pekerjaan. Karyawan menganggap perubahan iklim kerja memasung kreatifitas dan kebiasaan yang telah tertanam bertahun-tahun dan menganggap manajemen baru tidak lebih baik dari manajemen sebelumnya. Penelitian “Analisa Dampak Iklim Kerja dan Pemberian Insentif Pada Kepuasan Kerja menggunakan Motivasi sebagai dimensi antara di Perguruan Tinggi XXX.

**Kata Kunci:** Sumber Daya Manusia, Iklim Kerja, Insentif

## PENDAHULUAN

Karyawan dalam sebuah organisasi perlu perlakuan khusus karena sebagai tumpuan sebuah organisasi/ institusi mempertahankan eksistensinya. karyawan berperan vital juga pokok dalam operasional institusi. Meskipun peralatan lainnya mendukung, tanpa karyawan aktivitas organisasi/institusi tidak dapat berlangsung dengan baik. Karyawan di Perguruan Tinggi XXX merupakan aset penting dan berharga, oleh karenanya sangat diperlukan perhatian yang serius dan berkelanjutan agar pencapaian hasil kerja secara maksimal dapat terwujud. Dukungan Pimpinan yang mengelola karyawan sangat penting. Adanya perubahan organisasi atau berubahnya iklim kerja yang begitu cepat dapat berakibat karyawan tidak dapat mengikuti irama pekerjaan. Karyawan menganggap perubahan iklim kerja memasung kreatifitas dan kebiasaan yang telah tertanam bertahun-tahun dan menganggap manajemen baru tidak lebih baik dari manajemen sebelumnya.

Karyawan di Perguruan Tinggi XXX merupakan aset penting dan sangat berharga dan sangat diperlukan perhatian yang serius dan berkelanjutan agar pencapaian hasil kerja secara maksimal dapat terwujud. Ini harus didukung oleh peningkatan peran pimpinan tertinggi dari Rektor hingga organisasi yang terlibat dalam pengelolaan karyawan. Di butuhkan tim yang kompak dan solid untuk menjawab tantangan dalam persaingan dengan perguruan tinggi lain. Adanya perubahan lingkungan organisasi atau berubahnya iklim kerja yang begitu cepat menjadikan karyawan tidak

dapat mengikuti irama pekerjaan. Karyawan menganggap perubahan iklim kerja memasung kreatifitas dan kebiasaan yang telah tertanam bertahun-tahun dan menganggap manajemen baru tidak lebih baik dari manajemen sebelumnya.

Kekhawatiran para karyawan tentang iklim kerja yang dirasa berubah cukup beralasan, ada beberapa hal yang dirasakan oleh karyawan diantaranya adanya pembatasan waktu lembur, tidak adanya apresiasi bagi karyawan dengan masa kerja lama dan lain sebagainya. Disatu sisi Karyawan diberikan tuntutan untuk dapat bersaing secara global dan profesional, dengan keahlian yang dimiliki, kepribadian, visioner, disiplin, bertanggungjawab dan motivasi tinggi untuk memajukan Perguruan Tinggi XXX.

Pada uraian di atas, penelitian tertarik untuk menganalisis Pengaruh Iklim Kerja dan Pemberian Insentif pada Kepuasan Kerja menggunakan Motivasi untuk dimensi antara pada Perguruan Tinggi XXX Jakarta tahun 2023. Dalam penelitian ini dirumuskan Apakah Iklim Kerja berdampak langsung pada Motivasi? Apakah Insentif memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat Motivasi? Bagaimana Pengaruh Iklim Kerja terhadap Tingkat Insentif? bagaimana Iklim Kerja berdampak tidak langsung pada Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi? Apakah Insentif berdampak tidak langsung pada Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi? Bagaimana Motivasi berdampak secara langsung mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja Karyawan?

Salah satu definisi iklim kerja adalah suasana internal psikologis dalam suatu organisasi yang diakui oleh anggotanya sebagai faktor yang memengaruhi tindakan karyawan, menciptakan keunikan dan perbedaan yang khas antara satu organisasi dengan yang lain.

Setiap instansi, perusahaan ataupun organisasi mempunyai iklim kerja yang tidak sama. Iklim kerja dapat berupa netral, menekan atau dapat pula bersifat mendukung ini bagaimana manajemen mengatur organisasi tersebut karena iklim kerja yang unik. Manajemen cenderung mengamankan dan mempertahankan karyawan loyal yang sesuai dengan lingkungan organisasi sehingga bertahan lama.

Di samping gaji yang diterima para karyawan ada pula komponen lain yang diterima oleh karyawan diantaranya bernama insentif yang mana bertujuan agar karyawan lebih meningkatkan produktifitas serta insentif diberikan untuk mempertahankan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi dan produktifitas agar tidak pindah atau keluar ketempat lain.

Dapat ditarik suatu kesimpulan dari statement atas insentif diberikan untuk memberi rangsangan kepada para karyawan agar lebih semangat dan termotivasi terus bekerja dan berkembang lebih maju.

Pendapat di atas diartikan bahwa insentif merupakan bentuk imbalan tidak tetap diberikan kepada karyawan sesuai usaha dan kinerja karyawan itu sendiri, diberikan bergantung pada hasil kerja standar/target yang ditetapkan agar memberikan motivasi dalam diri karyawan sehingga akan melakukan tindakan atau pengembangan serta sikap kerja yang lebih baik, sehingga antara karyawan dan manajemen tercapai hubungan timbal balik yang baik.

Kemampuan dan daya dorong merupakan akibat dari suatu Prestasi karyawan dan kualifikasi seperti Pendidikan dan pengalaman serta attitude karyawan menentukan kemampuan karyawan disamping pengaruh dari luar diri karyawan tersebut. Motivasi muncul dari diri karyawan menjadi dorongan positif menjadi lebih baik disamping dorongan diluar diri karyawan yang ditimbulkan

oleh atasan dan faktor lain dapat mempengaruhinya. Manajemen pengelola karyawan harus menetapkan kebutuhan peralatan karyawan yang tepat agar hasil kerja yang ditargetkan sesuai yang diharapkan. Dilain sisi untuk meningkatkan prestasi karyawan perlu diberikan Insentif dan pemenuhan kebutuhan para karyawan sehingga karyawan akan meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari pengertian di atas, rangsangan agar karyawan dapat berprestasi lebih baik dan diberikan ganjaran yaitu dibayarkan berdasarkan prestasi lebih pada karyawan disebut sebagai insentif.

Pengertian Motivasi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi dan menunjang kesuksesan, tetapi faktor yang paling penting yang sangat menentukan keberhasilan seseorang adalah motivasi karena motivasi dapat menumbuhkan dan mempertinggi semangat kerja.

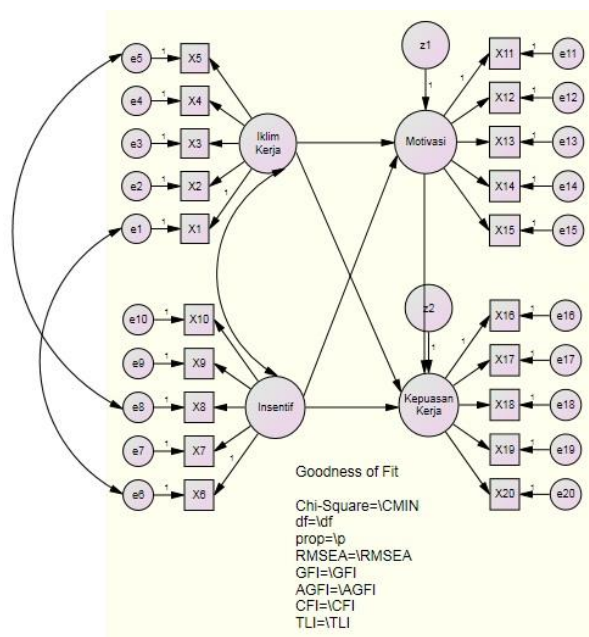
Berdasarkan uraian tersebut di atas secara keseluruhan disimpulkan bahwa kemauan yang timbul dari diri karyawan dapat menyebabkan orang tersebut bertindak melakukan sesuatu dikatakan sebagai motif.

## METODE PENELITIAN

Teknik Kausalitas dipakai dalam Penelitian ini memiliki tujuan utama untuk pembuktian korelasi sebab dan akibat yang berkaitan berdampak dan terdampak dari factor objek yang dikaji. Eksogen merupakan faktor berdampak dan endogen faktor yang dipengaruhi.

Penelitian ini akan mengkaji tentang iklim kerja dan pemberian insentif dan kepuasan kerja dengan motivasi sebagai faktor antara dan menilai dampak hubungan antara satu elemen dengan elemen lainnya. Dalam hal ini elemen yang dikaji terdiri atas elemen : Iklim Kerja, Pemberian Insentif, Kepuasan Kerja serta Motivasi.

Dalam rangka studi ini, akan digunakan suatu model yang dapat diilustrasikan melalui gambar 1 :



Gambar 1. Struktural Model

## Survey dengan Teknik Kausalitas

Survey ini untuk menganalisa pengaruh dan gejala factor dari yang diteliti, dimana objek penelitian diteliti secara cermat, diamati dan dianalisa seluruh aktifitas karyawan Perguruan Tinggi XXX Jakarta. Penelitian deskriptif - kausal digunakan dalam penelitian ini dimana dalam menguraikan fakta yang ditemui di lapangan secara terstruktur, sementara evaluasi hubungan antar faktor dilakukan melalui uji hipotesis kausalitas sebagai langkah analitis dalam studi ini.

## Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji keabsahan dan keandalan dilakukan dengan memanfaatkan LISREL dalam pendekatan SEM yang diterapkan dalam penelitian ini, memungkinkan penjelasan langsung terhadap uji validitas dan reliabilitas. Menurut Hair et al. (sebagaimana dikutip dalam Kusunendi, 2008:108), penilaian terhadap masalah yang berfungsi sebagai penunjuk elemen laten dilakukan dengan menilai apakah semua loading-nya signifikan, ditandai dengan nilai t yang melebihi t-hitung (1,96 pada tingkat signifikansi 5 perseratus). Uji keandalan indikator suatu faktor laten tertentu dilakukan dengan menggunakan rumus yang telah ditentukan :

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Standardized Loading})^2}{(\sum \text{Standardized Loading})^2 + (\sum \text{Measurement Error})}$$

Semakin tinggi nilai tersebut, mengindikasikan bahwa parameter-parameter yang membentuk suatu variabel laten memiliki keandalan yang tinggi dalam memperkirakan factor tersembunyi tersebut. Nilai keandalan konstruk yang direkomendasikan adalah lebih besar dari 0,7, sementara batasan untuk *variance extracted* yang dianggap layak adalah lebih besar dari 0,5

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{Standardized Loading}^2}{\sum \text{Standardized Loading}^2 + \sum \text{Measurement Error}}$$

## Structural Equation Modeling (SEM)

Analisis informasi menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM). Penggunaan SEM dalam penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan hubungan sebab-akibat, dan untuk menguji hipotesis, digunakan alat uji SEM. Tahap awal dalam peningkatan SEM melibatkan penggalan atau peningkatan suatu model yang didasarkan pada pembenaran teoritis yang kuat. Model tersebut kemudian dilegalisasi secara empiris melalui perhitungan program SEM. Dengan demikian, peneliti perlu melakukan eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka secara intensif untuk memperoleh dasar teoritis yang kokoh sebagai dasar pengembangan model. Pentingnya dasar teoritis ini karena SEM bukan digunakan untuk menciptakan model baru, melainkan untuk mengonfirmasi model teoritis yang telah ada dengan memanfaatkan data empiris.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Banyaknya Sampel yang diberikan kuesioner berjumlah 100, hal ini sudah sesuai dengan estimated parameter-nya yaitu 5 dari 20 parameter observasinya. Dilakukan perhitungan dan asumsi normalitas data dengan Tujuan dari hipotesis ini adalah untuk mengevaluasi sebaran data guna menentukan normalitasnya, di mana normalitas diukur menggunakan nilai yang didapatkan oleh program Amos 18.0 terhadap sweknees value (nilai Z), yang sama dengan Critical Ratio (CR) pada

tingkat relevansi 0,01, yakni 2,58. Jika nilai Critical Ratio yang didapatkan dari setiap factor penelitian lebih kecil dari 2,58, maka dapat disimpulkan bahwa pembagian data bersifat normal. Tabel berikut (Tabel 1) memperlihatkan hasil uji normalitas untuk data tersebut.

Tabel 1. Normalitas Nilai Uji

Assessment of normality (Group number 1)						
Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X20	4.000	7.000	-.156	-.641	-.350	-.722
X19	4.000	7.000	.138	.567	-.275	-.566
X18	4.000	7.000	.167	.691	-.344	-.709
X17	4.000	7.000	-.374	-1.543	.217	.447
X16	4.000	7.000	.109	.451	-.376	-.775
X15	4.000	7.000	-.077	-.318	-.453	-.934
X14	4.000	7.000	.039	.161	-.482	-.995
X13	4.000	7.000	.019	.080	-.230	-.475
X12	4.000	7.000	-.210	-.867	-.360	-.743
X11	4.000	7.000	-.081	-.335	-.640	-1.320
X10	4.000	7.000	-.195	-.802	-.345	-.711
X9	4.000	7.000	-.163	-.673	-.722	-1.489
X8	4.000	7.000	.000	.000	-.297	-.611
X7	4.000	7.000	-.243	-1.000	-.194	-.399
X6	4.000	7.000	-.010	-.041	-.494	-1.019
X5	4.000	7.000	-.569	-2.346	.739	1.524
X4	4.000	7.000	.025	.104	-.553	-1.140
X3	4.000	7.000	-.045	-.187	-.287	-.591
X2	4.000	7.000	-.561	-2.312	-.010	-.020
X1	4.000	7.000	-.340	-1.404	-.336	-.692
Multivariate					52.959	9.015

Analisis normalitas univariat yang telah diuraikan terlihat bahwa nilai skewness pada kolom Cr tidak melebihi 2,58. Hal ini mengindikasikan bahwa data terbukti memiliki distribusi yang normal secara univariat pada tingkat signifikansi 0,01.

Proses evaluasi terhadap outliers dilakukan untuk mengidentifikasi observasi yang memiliki nilai ekstrim secara multivariat, tersaji karena campuran karakteristik unik, dan tampak secara signifikan berbeda dari factor lainnya.

Pendeteksian multivariate outliers dilakukan dengan melihat perbandingan tabel hasil komputasi Amos 18.0, yang ditunjukkan oleh nilai Mahalanobis separations pada tingkat pemahaman ( $p > 0,05$ ), dengan nilai chi-square ( $x^2$ ) pada degree of freedom (d.f) sebanding dengan jumlah variabel. Identifikasi multivariate outliers dilakukan jika nilai Mahalanobis separations melebihi  $x^2$ . Pengujian multivariate outliers hasilnya secara lengkap tersedia pada output auxiliary condition displaying. Tabel 2 yang disajikan hanya menunjukkan 10 observasi dari hasil pengujian multivariate outliers..

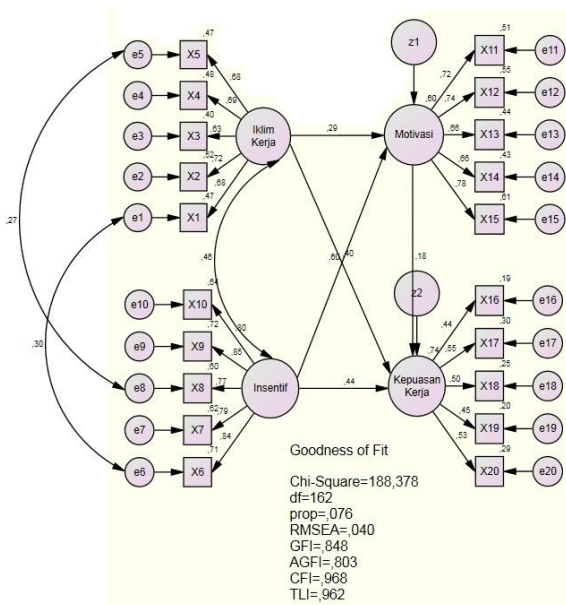
Tabel 2. Hasil Uji Multivariate Outliers

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
10	41,352	,003	,290
29	39,369	,006	,125
71	38,641	,007	,040

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
22	38,323	,008	,010
42	37,875	,009	,003
41	36,271	,014	,004
66	34,768	,021	,006
25	34,133	,025	,004
8	34,050	,026	,001
19	34,033	,026	,000

Terhadap ke-20 hasil variabel uji penelitian menghasilkan nilai  $\chi^2$  (20.0,001) atau dapat dikatakan  $\chi^2_{tabel}$  adalah sebesar 288.88. Dan pada tabel tersebut memperlihatkan tidak ada nilai *mahalanobis d-squared* melebihi besarnya dari  $\chi^2 = 41,352$  atau data dengan probabilitas yaitu p1 atau p2 lebih besar 0,001 mengalami outlier. Dari data 10 observasi teratas berarti terdeteksi tidak adanya *multivariate outliers*.

Evaluasi kesamaan Model / Kriteria goodness of fit dilakukan sesudah memeriksa taksiran-taksiran SEM. Langkah berikutnya yaitu mengevaluasi sejauh mana rencana simulasi yang diajukan yang diteliti ini sesuai dengan berbagai kriteria goodness of fit yang telah dijelaskan sebelumnya. Hubungan kausal antara iklim kerja, pemberian insentif terhadap kepuasan kinerja di Perguruan Tinggi XXX yang berubah dapat dilihat dModel yang telah diajukan dievaluasi dalam konteks hubungannya dengan data, dan hasil pengolahan menggunakan Amos 18.0 terhadap model tersebut tergambar dengan jelas pada Gambar 2 yang disajikan di bawah ini:



Gambar 2. Hasil Pengolahan Model

Pengujian goodness of fit dilakukan untuk menilai sejauh mana model sesuai dengan data penelitian. Hasil pengujian diukur dengan indeks yang dibandingkan dengan nilai kritis, sehingga dapat menentukan apakah model tersebut baik atau tidak. Ringkasan hasil pengujian ini dapat ditemukan dalam Tabel 3 yang disajikan di bawah ini.

Tabel 3. Perbandingan hasil dengan goodness of fit indeks

Kriteria	Hasil	Nilai Kritis	Evaluasi model
$\chi^2$ chi Square	188.378	Diharapkan kecil	Fit
P-Value	0.076	$\geq 0,05$	Baik
CMIN/DF	1.163	$\leq 2,00$	Baik
RMSEA	0.040	$\leq 0,08$	Baik
GFI	0.848	Mendekati 1	Baik
AGFI	0.803	Mendekati 1	Baik
TLI	0.962	Mendekati 1	Baik
CFI	0.968	Mendekati 1	Baik

**Demonstrate** Penelitian ini mengungkapkan nilai Chi-square adalah 188.378, sementara nilai kritis untuk Chi-square diharapkan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa cara penelitian ini tidak memiliki perbedaan yang signifikan dengan kumpulan yang diperkirakan, atau dengan kata lain, model dirasa baik karena nilai Chi-square lebih kecil daripada nilai kritisnya.

Selain itu, ketentuan goodness of fit lainnya juga mendukung validitas model ini, seperti Probabilitas yang lebih besar dari 0.76, TLI, GFI, AGFI, dan CFI yang mendekati 1, CMIN/DF kurang dari 2.00, dan RMSEA kurang dari 0.040. Dengan demikian, secara keseluruhan, nilai-nilai ini menjelaskan bahwa cara ini dapat diterima dengan baik, sesuai dengan kriteria goodness of fit yang umumnya diterima.

### Analisis Pengaruh

Menggunakan model penelitian yang telah dipakai, terdapat dua jenis pengaruh yang dapat diamati, yaitu dampak langsung dan dampak tidak langsung antara faktor-faktor. Dalam memberikan pemahaman yang lebih jelas terkait dengan hubungan ini, informasi tersebut dapat ditemukan pada tabel 4 yang disajikan.

Tabel 4. Direct Effect, Indirect Effects and Total Effect

Nama Variabel	Hubungan Langsung	Hubungan Tidak Langsung	Total Hubungan
X1 --> Y1	0,32	0	0,32
X1 --> Y2	0,53	0,28	0,81
X2 --> Y1	0,21	0	0
X2 --> Y2	0,19	0,017	0,26
Y1 --> Y2	0,09	0	0,09

Dari tabel 4 di atas menunjukkan hubungan langsung antara iklim kerja terhadap motivasi yaitu senilai 0,32 menunjukkan dimensi iklim kerja pada motivasi yang mana perubahan yang teramati menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat sekali secara langsung sebesar 0,32, serta tidak adanya korelasi tidak langsung yang tercermin dalam dimensi iklim kerja terhadap motivasi dengan nilai sebesar 0,000, mengindikasikan absennya korelasi tidak langsung. Sebaliknya, hubungan langsung antara iklim kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,53, yang menandakan ketiadaan korelasi langsung antara faktor iklim kerja dan kepuasan kerja.

Keterkaitan secara langsung antara Pemberian Insentif dan Motivasi menunjukkan nilai 0,21, mengindikasikan adanya korelasi langsung antara variabel pemberian insentif dan motivasi. Sementara itu, tidak terdapat hubungan tidak langsung yang terlihat dari variabel pemberian insentif terhadap motivasi dengan nilai sebesar 0,000, menunjukkan ketiadaan korelasi tidak langsung. Di sisi lain, hubungan langsung antara pemberian insentif dan kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,19, menandakan ketiadaan korelasi langsung antara variabel pemberian insentif dan kepuasan kerja. Namun, terdapat hubungan tidak langsung yang ditunjukkan oleh nilai 0,017, dengan arah hubungan tidak langsung yang bersifat positif. Hal ini mengindikasikan bahwa, dalam

konteks Model Persamaan Struktural (SEM), terdapat pengaruh tidak langsung antara pemberian insentif dan kepuasan kerja melalui faktor-faktor lain dalam model.

Keterikatan langsung antara motivasi dan kinerja menunjukkan nilai 0,09, menandakan adanya korelasi langsung antara variabel motivasi dan kinerja. Sementara itu, tidak terdapat hubungan tidak langsung yang terlihat dari variabel motivasi terhadap kinerja, dengan nilai sebesar 0,000, mengindikasikan ketiadaan korelasi tidak langsung.

### Pengujian Hipotesis

Apabila uji asumsi SEM selesai dan evaluasi kesesuaian model (goodness of fit) selesai, langkah berikutnya adalah melakukan uji hipotesis terkait hubungan kausalitas antar faktor dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis mengenai kaitan antar variabel dievaluasi melalui nilai regresi weight pada tabel C.R, yang setara dengan t-hitung, dan diperbandingkan dengan nilai kritisnya, yang setara dengan t-tabel. Nilai kritis ini ditetapkan bila tingkat signifikansi 0.05 (5%) dengan derajat kebebasan 65. Apabila nilai C.R melebihi nilai kritis, hipotesis penelitian akan diterima. Sebaliknya, jika nilai C.R lebih rendah dari nilai perseptif, maka penelitian tidak diterima. Informasi lebih lanjut mengenai nilai regresi weight hubungan antar variabel dapat ditemukan dalam Tabel 5 yang disajikan di bawah ini:

Tabel 5. Regression Weight

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
X1	→	Y1	,320	,122	2,622	,009	Signifikan**
X2	→	Y1	,533	,106	5,051	***	Signifikan*
X1	→	Y2	,191	,085	2,235	,025	Signifikan**
X2	→	Y2	,087	,098	,891	,373	Tidak Signifikan**
Y1	→	Y2	,214	,091	2,344	,019	Signifikan**

\*Signifikan pada level Sig. 0.05 ; (t-tabel 65.0,05) adalah 1.666

\*\*Signifikan pada level Sig. 0.50 ; (t-tabel 65.0,50) adalah 0.678

### Pembahasan uji hipotesis dan pengaruh

**Hipotesis pertama** menunjukkan iklim kerja memiliki dampak positif pada kepuasan kerja. Hasil uji menunjukkan dampak yang positif sebesar 0.32, dan signifikan. Ditunjukkan dengan hasil p-value senilai 0.076 dengan angka critical ratio (C.R) yakni 9,015 ( $p > 0.50$ ) maka nilai CR (t-hitung) > nilai kritis. Sehingga hipotesa pertama ( $H_1$ ) penelitian terbukti ( $H_1$  diterima,  $H_0$  ditolak). Berdasarkan tabel 4.5 tersebut, diindikasikan korelasi iklim kerja pada motivasi berdampak positif senilai 0.32.

**Hipotesis kedua** menyatakan bahwa ada pengaruh pemberian insentif berdampak positif pada motivasi. Pengujian memperlihatkan dampak positif sebesar 0.21, signifikan. Ditunjukkan dengan angka p-value senilai 0.076 dan angka critical ratio (C.R) yaitu 9.015. Berdasarkan tabel 4.5, tergambar adanya dampak langsung pemberian insentif pada motivasi berdampak positif senilai 0,21.

**Hipotesis ketiga** menunjukkan iklim kerja berdampak positif pada kepuasan kinerja. Pengujian menunjukkan tidak dampak langsung positif sebesar 0.32, akan tetapi mempunyai pengaruh tidak langsung kearah positif sebesar 0.28, tidak signifikan. Sehingga hipotesa pertama ( $H_1$ ) penelitian tidak terbukti ( $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak).

Dengan demikian penelitian ini tidak berhasil mengkonfirmasi yang diteliti sebelumnya yang menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun peneliti menemukan hubungan positif secara tidak langsung antara iklim kerja terhadap kepuasan kerja.

Nilai studi yang ada pada sampel pertama serta sampel kedua terlihat bahwa iklim kerja tidak memiliki dampak pada *kepuasan kerja*.

**Hipotesis keempat** menunjukkan ada pengaruh positif pemberian insentif terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesa pertama ( $H_1$ ) penelitian tidak terbukti ( $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak). Berdasarkan tabel 4.5, terlihat tidak adanya dampak langsung pemberian insentif pada motivasi.

**Hipotesis kelima** menunjukkan terdapat dampak positif Motivasi pada Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesa pertama ( $H_1$ ) penelitian terbukti ( $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima).

Berdasarkan tabel 5 di atas, terlihat hubungan langsung Motivasi pada Kepuasan Kerja berdampak positif. Problema kepuasan Kerja menjadi masalah menjadikan debat klasik. Masalah ini dapat dimaklumi dikarenakan sebagai sebuah indikator, kinerjamemiliki sifat multidimensi yang mana didalamnya tercantum bermacam capaian serta bentuk organisasi (Bhargava, Dubelaar & Ramaswami).

### KESIMPULAN

Studi ini akan lebih bermanfaat, apabila analisis yang dihasilkan dapat dimanfaatkan (berguna) sebagai perbaikan serta usulan lain yang dapat memperkaya ilmu pengetahuan. Berikut kesimpulan dari studi ini, yakni:

1. Hasil dari studi ini diharapkan dapat memberikan dorongan dan kontribusi yang berarti, melengkapi serta memperluas analisis pada domain manajemen organisasi publik di masa yang akan datang. Dengan demikian, keterbatasan yang terinventarisir pada hal yang diteliti ini dapat menjadi dasar perbaikan dan pengembangan pada penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini sukses mengidentifikasi pengaruh tidak langsung dari faktor iklim kerja sebagai komponen intervening untuk kaitannya dengan pemberian insentif, kepuasan kerja, dan motivasi sebagai variabel antara. Temuan ini memberikan kontribusi signifikan dalam pemahaman hubungan kompleks antar variabel-variabel tersebut.
3. Penelitian ini menunjukkan iklim kerja dan pemberian insentif yang mempengaruhi kepuasan kerja cukup besar pengaruhnya terhadap kinerja pemasaran.
4. Penelitian ini akan memberikan suatu gambaran untuk Perguruan Tinggi XXX bahwa iklim kerja dan pemberian insentif secara bijaksana dan sesuai serta motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Studi berikutnya diharapkan dapat lebih baik, menutupi kekurangan yang ada dalam penelitian ini serta memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin memiliki pengaruh lebih signifikan terhadap hasil akhir.

### REFERENSI

- Al Hakim, Yusuf Rahman. "Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai." *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)* 3.3 (2022): 456-460.
- Alfiyah, Siti Nur, Indarto Indarto, and Yuli Budiati. "Pengaruh sarana prasarana dan iklim kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening." *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 16.2 (2023): 110-121.
- Anggraini Haryanti, Vesty, and Bambang Setiadji. *Analisis Iklim Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dokter (Di RSUD Kayen Kabupaten Pati)*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2022.
- Armstrong, Michael. *The Art of HRD : Managing People (Vol 4)* 2004.. London: Crest Publishing House Gopi, Lakshmi. *CEO Pay, Median Worker Pay, and Company Trustworthiness: A*

---

*Quantitative Analysis of Fortune 100 Companies in the United States*. Diss. Indiana University of Pennsylvania, 2023.

Irawadi, Bambang. "Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Afektif Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan." *Journal Economic Management and Business* 1.1 (2022): 89-95.

Lorensia, Jenny. *Hubungan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. AIA Financial Josephine Agency*. Diss. Universitas Medan Area, 2022.

Martin Jr, Dana C. "Millennial Employees in Contact Centers: Leadership Style Preferences Contribution to Job Satisfaction." (2022).

Nguyen, Andrew. *Investigating the Viability of Stay Interviews at the United States Patent and Trademark Office*. Diss. Worcester Polytechnic Institute, 2022.

Pratiwi, Tiara Aulia. "Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk. KFC Mataram Medan." (2023).

Priadi, Ribut. "[TURNITIN] Strategi Komunikasi Pimpinan Dalam Membangun Iklim Kerja Yang Kondusif (Studi Analisis Di Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan Dan Listrik Medan)." *KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN* (2023).

Purba, Flora Liharni. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Astra Credit Companies Medan." (2022).

Rasak, Mashur, and Muhammad Hidayat. "Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Majene." *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* 4.1 (2023): 103-115.

RAYA, RAFIF RASENDRIYA. "Pengaruh Insentif Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Roti Gembong Gedhe Yogyakarta)." (2022).

Robinson, Katrina. "Nurse Satisfaction and Interprofessional Interactions: The Impact of Nurses' Professional Relationships on Job Satisfaction." (2022).

Tampubolon, Manner. "Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan." *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)* 2.1 (2021): 90-106.

Zielonka, Julia Theresia, Rebecca Maria Heigl, and Franz Rothlauf. "Technostress Revisited at Work-From-Home: The Impact of Technostress Creators on the Perception of Eustress Moderated by Work-Home-Conflict and Job Satisfaction." (2022).