

ANALISIS PEMBERIAN REMUNERASI DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PIDIE JAYA

Fitriani¹⁾, Boihaki²⁾, Ismayli³⁾, Desi Rahma Yanti⁴⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jabal Ghafur
email: fitriani8177@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jabal Ghafur
email: boyhakiPidie@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jabal Ghafur
email: ismaylisaputra11111@gmail.com

⁴Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Jabal Ghafur
email: desi@unigha.ac.id

Info Artikel	Abstrak
<i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 18-08-2025 Direvisi: 18-01-2026 Dipublikasikan: 20-01-2026	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh remunerasi dan insentif terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie Jaya. Sampel penelitian sebanyak 45 pegawai diambil secara keseluruhan (census). Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung 3,483 dan nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Variabel insentif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan oleh nilai t hitung 2,549 dan signifikansi 0,015 ($p < 0,05$). Uji F secara simultan menunjukkan bahwa remunerasi dan insentif bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai F hitung sebesar 14,342 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga model regresi yang digunakan layak dan valid. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kesejahteraan pegawai melalui pemberian remunerasi dan insentif yang tepat berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya untuk terus meningkatkan kebijakan remunerasi dan insentif sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kata Kunci: Remunerasi, Insentif dan kepuasan Kerja
<i>Nomor DOI</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 <i>Cara Mensitasi :</i> Fitriani. Boihaki. Ismail. Yanti, R, D. 2026. Analisis Pemberian Remunerasi Dan Insentif Terhadap Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pidie Jaya. 4(1): 14-26.	

Article Info	Abstract
Article History : Received: 18-08-2025 Revised: 18-01-2026 Published: 20-01-2026	<i>This study aims to analyze the effect of remuneration and incentives on employee job satisfaction at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Pidie Jaya Regency. The research sample of 45 employees was taken as a whole (census). Data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS. The t test results show that the remuneration variable has a positive and significant effect on job satisfaction with a calculated t value of 3.483 and a significance value of 0.001 ($p < 0.05$). The incentive variable also has a positive and significant effect on job satisfaction, indicated by the t value of 2.549 and a significance of 0.015 ($p < 0.05$). The simultaneous F test shows that remuneration and incentives together have a significant effect on job satisfaction, with a calculated F value of 14.342 and a significance of 0.000 ($p < 0.05$), so that the regression model used is feasible and valid. These findings indicate that improving employee welfare through the provision of appropriate remuneration and incentives plays an important role in creating a productive and satisfying work environment. This study provides recommendations for BKPSDM Pidie Jaya Regency to continue to improve remuneration and incentive policies as an effort to increase employee job satisfaction.</i> Keywords: Remuneration, Incentives and Job satisfaction
DOI Number : 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 How to cite : Fitriani, Boihaki, Ismaily, Yanti, R, D. 2026. Analisis Pemberian Analysis Of Remuneration And Incentives On Job Satisfaction At The Personnel And Human Resources Development Agency Of Pidie Jaya Regency. 4(1): 14-26.	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen paling penting di dalam sebuah organisasi untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset penting dalam organisasi, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sentral dalam keberlangsungan suatu organisasi.

Sistem remunerasi meliputi pemberi dan penerima, pola jabatan dan kepangkatan, dasar penghitungan, cara pemberian, batas waktu pemberian dan sanksi atas suatu pelanggaran. Sistem remunerasi merupakan pemberian imbalan yang disesuaikan dengan unsur meliputi tingkat jabatan, dan dalam pemberiannya melalui cara perhitungan yang mengacu pada penilaian terhadap tingkat kontribusi pekerjaan dan tanggung jawab yang kesemuanya diakumulasikan melalui poin, serta dalam pemberiannya remunerasi berpedoman pada prinsip proporsionalitas, kesetaraan dan kepatutan, dan kesemuanya pemberian remunerasi didasarkan pada waktu yang ditetapkan serta bertujuan menjadi media meningkatkan kepuasan, motivasi kerja dan pemicu motivasi untuk tidak melanggar sebab adanya penggunaan pengurangan remunerasi sebagai salah satu sanksi.

Remunerasi telah menjadi instrumen yang tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi, pemerintah telah mengatur pentingnya pemberian remunerasi dan insentif sebagai bagian dari reformasi birokrasi dan upaya dalam meningkatkan kinerja ASN sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang ASN dan peraturan pemerintah No. 11 Tahun 2017. Pemberian remunerasi tidak hanya dimaksudkan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja, tetapi juga untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang menjadi salah satu kunci tercapainya pelayanan public yang optimal. Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai yang

prestasinya di atas prestasi standar. Insentif sejumlah imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi kinerja mereka atas prestasi yang mereka lakukan. Insentif yang dimaksudkan disini tidak hanya berupa gaji, karena gaji memiliki pemahaman sebagai upah yang diberikan karena sudah bekerja di suatu organisasi, sedangkan insentif lebih bersifat motivasional atau dorongan kepada pegawai. Manfaat pemberian insentif dalam suatu organisasi untuk meningkatkan motivasi, pegawai yang mendapatkan kompensasi tambahan tentu akan merasa motivasinya meningkat. Mereka akan mempertahankan atau justru meningkatkan performanya. Dengan adanya insentif pegawai merasa dihargai jika mereka mendapatkan insentif atas kinerja yang telah diberikan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang disampaikan pegawai melalui sikap dan perilakunya terhadap sistem remunerasi dan insentif yang didapatkan, yang diukur melalui penilaian terhadap memperoleh kemudahan dalam memahami prosedur pelayanan remunerasi, persyaratan pelayanan, merasakan kejelasan instansi sebagai pihak pemberi remunerasi, merasakan dan menilai kedisiplinan instansi dalam memberikan pelayanan, merasakan tanggung jawab pelayanan, kecepatan pelayanan dan penilaian terhadap keadilan dalam mendapatkan pelayanan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pidie Jaya merupakan salah satu instansi pemerintah yang menangani bidang penyelenggaraan pembinaan dan promosi pegawai, perencanaan pengembangan kepegawaian daerah dan penyelenggaraan administrasi kepegawaian. Oleh karena itu perlu terus dilakukan peningkatan kepuasan kerja pegawai, melalui pemberian remunerasi, pemberian insentif, sehingga diharapkan upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai tercapai.

Persoalan yang kemudian muncul adalah pemberian intensif yang tidak adil terhadap pegawai di disebabkan pemberian tersebut dilihat dari jabatan pegawai bukan dari hasil bagaimana menciptakan kepuasan kerja pada pegawai sehingga pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal. Sistem remunerasi dan pemberian insentif merupakan faktor yang dapat meningkatkan kepuasan pegawai, oleh karena itu perlu memaksimal faktor tersebut dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa puas atas pekerjaannya akan senantiasa menghasilkan pekerjaan dan pelayanan yang sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pegawai yang merasa puas atas pekerjaannya dengan senang hati melakukan pekerjaannya dan berupaya untuk terus menerus meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka, sebaliknya pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga mereka akan melakukan pekerjaannya dengan terpaksa.

Dalam memaksimalkan remunerasi suatu sistem pemberian imbalan yang harus disesuaikan dengan tingkat jabatan pegawai, apa bila pemberian remunerasi ini tidak adil maka kepuasan kerja pegawai menurun. Begitu juga dalam menetapkan sistem pemberian insentif, baik itu gaji maupun tunjangan-tunjangan pegawai harus dilakukan dengan adil dan disesuaikan juga dengan prestasi kerja pegawai yang tercapai, kepuasan kerja dengan maksimal.

LANDASAN TEORITIS

Remunerasi

Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas kontribusinya kepada organisasi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Mutmainatus, 2020). Nasution (2019) menjelaskan bahwa remunerasi lebih luas dari gaji, mencakup semua bentuk imbalan langsung maupun tidak langsung, rutin maupun tidak rutin, yang diterima pegawai. Remunerasi juga

menjadi cara dominan organisasi dalam mempertahankan pegawai agar mereka merasa puas dan produktif. Surya dalam jurnal Hastopo (2023) menambahkan bahwa remunerasi adalah bentuk imbalan atas kontribusi pegawai di organisasi, yang sistemnya berbeda antar organisasi, termasuk di sektor publik sebagai bagian dari reformasi birokrasi guna mewujudkan good governance (Nasution, 2019). Mustaruddin (2024) memperluas pengertian remunerasi sebagai segala bentuk kompensasi termasuk uang, barang, pelayanan, dan fasilitas sebagai penghargaan atas jasa pekerja, dengan imbalan langsung sebagai bentuk spesifik untuk prestasi kerja. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa remunerasi memengaruhi kepuasan kerja pegawai dengan menuntut optimalisasi kinerja sesuai imbalan yang diterima, sekaligus berperan strategis dalam perubahan kultur birokrasi dan pencapaian visi organisasi.

Tujuan sistem remunerasi adalah memberikan rangsangan agar pegawai bekerja dengan kinerja terbaik, meningkatkan kedisiplinan, dan kepuasan kerja (Mutmainatus, 2020; Hartono, 2019). Hastopo (2023) menjelaskan ada tiga tujuan utama remunerasi: (a) menyesuaikan dengan jabatan atau posisi yang mencerminkan kontribusi terhadap visi dan misi organisasi, (b) memberikan nilai kontribusi berdasarkan kemampuan memecahkan masalah dan tanggung jawab jabatan, dan (c) mempertimbangkan kompetensi individu yang biasanya berupa tunjangan atau insentif tambahan. Selain itu, kinerja pegawai yang baik akan menjadi dasar pemberian remunerasi dalam bentuk insentif atau bonus (Hastopo, 2023). Nasution (2019) menambahkan bahwa tujuan remunerasi adalah memaksimalkan pemberian imbalan berdasarkan pola jabatan, penghitungan, dan waktu pemberian dengan prinsip proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan, serta menerapkan sanksi atas pelanggaran, terutama di badan layanan umum (BLU) sesuai Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 2005. Dengan demikian, remunerasi menjadi instrumen penting dalam organisasi swasta maupun publik, termasuk perguruan tinggi yang berstatus BLU (Hastopo, 2023).

Indikator remunerasi menurut Nasution (2019) meliputi balas jasa yang layak dan setara dengan kontribusi, kesesuaian dengan peraturan organisasi, kebijakan yang jelas, keadilan dalam pemberian, serta ketepatan waktu pembayaran. Mutmainatus (2020) menegaskan indikator tersebut meliputi aspek keadilan, kesesuaian dengan prestasi dan tugas, kebijakan organisasi, dan jenjang kepangkatan. Sedangkan Hastopo (2023) menambahkan indikator berupa penghargaan yang diberikan kepada pegawai dengan standar tertentu yang berkontribusi signifikan, besaran penghargaan yang disesuaikan, dan hanya diberikan kepada pegawai dengan kemampuan dan keahlian yang berdampak pada kemajuan bisnis perusahaan.

Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi di luar gaji yang diberikan oleh organisasi untuk mendorong semangat dan produktivitas kerja pegawai. Sebagaimana dijelaskan Hasibuan dalam jurnal (Pratiwi, 2023), insentif adalah penghargaan untuk pegawai dengan kinerja lebih baik dari normal dan merupakan alat untuk prinsip keadilan dalam kompensasi. Hartopo (2023) menambahkan bahwa insentif adalah balas jasa tambahan bagi pegawai yang prestasinya melebihi standar, berfungsi sebagai motivator. Pratiwi (2023) juga menegaskan insentif sebagai motivasi yang diwujudkan dalam bentuk uang, diberikan kepada individu atau kelompok untuk meningkatkan kinerja. Hastopo (2023) dan Darmawati (2022) menyatakan bahwa insentif bukan gaji pokok melainkan dorongan untuk semangat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

Tujuan pemberian insentif adalah mendorong pegawai agar bekerja lebih giat dan mencapai target yang ditetapkan organisasi. Pratiwi (2023) menekankan insentif sebagai bentuk penghargaan

atas prestasi yang melebihi standar, sedangkan Nasution (2019) menambahkan fungsi insentif untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja sekaligus strategi perusahaan meningkatkan efisiensi dan daya saing. Hastopo (2023) merinci tujuan insentif antara lain meningkatkan produktivitas kerja, membangkitkan stimulus kerja, memperkuat komitmen prestasi, serta membentuk perilaku dan pandangan positif terhadap pekerjaan. Manfaat insentif menurut Darmawati (2022) termasuk peningkatan kinerja, penurunan kecenderungan resign, dan motivasi melakukan tugas di luar tanggung jawab. Sudianto (2021) menjelaskan insentif sebagai imbalan uang berdasarkan prestasi, yang berfungsi memberikan apresiasi, motivasi pelatihan, balas jasa, dan penghargaan keselamatan perusahaan.

Indikator pemberian insentif harus tepat agar tidak merugikan organisasi. Darmawati (2022) mengemukakan indikator utama insentif meliputi prestasi kerja, efisiensi kerja, jabatan, keadilan, dan kelayakan. Hastopo (2023) menambahkan indikator seperti kinerja pegawai, lama bekerja, senioritas, dan kebutuhan pegawai sebagai dasar pemberian insentif. Pratiwi (2023) juga menekankan pentingnya kelayakan, keadilan, dorongan motivasi, dan evaluasi jabatan sebagai tolok ukur dalam pemberian insentif, agar insentif dapat mendorong karyawan secara efektif dan sesuai dengan kontribusi mereka. Dengan demikian, pemberian insentif harus mempertimbangkan berbagai aspek untuk memastikan motivasi dan produktivitas pegawai tetap optimal.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan pekerja terhadap pekerjaannya, mencerminkan sikap dan perasaan seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaan (Rengganis, 2023; Suryawan, 2022; Anisa, 2022). Menurut Mustaruddin (2024), kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaan yang mendukung kenyamanan, penghargaan, dan kesesuaian dengan kemampuan sehingga menghasilkan hasil baik. Kepuasan kerja sangat penting karena mempengaruhi produktivitas dan hasil kerja karyawan, di mana ketidakpuasan dapat menyebabkan rendahnya produktivitas dan tingginya kemangkiran (Rusli, 2019; Frendika, 2022). Secara keseluruhan, kepuasan kerja merupakan hasil perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan yang diharapkan dan menunjukkan tingkat emosi positif individu terhadap pekerjaan (Pragiwani, 2022).

Indikator kepuasan kerja menurut Setiono (2020) mencakup sistem promosi, bonus atau penghargaan, lingkungan kerja yang baik, keharmonisan dengan rekan kerja, dan jenis pekerjaan yang jelas dan sesuai kemampuan. Pragiwani (2022) menambahkan indikator seperti isi pekerjaan, upah/gaji yang adil, promosi jabatan, perintah kerja yang jelas, serta rekan kerja yang saling mendukung. Sudianto (2021) juga mengukur kepuasan kerja melalui pekerjaan itu sendiri, gaji yang tepat waktu dan adil, kesempatan promosi, pengawasan oleh atasan, serta keharmonisan antar rekan kerja. Semua indikator ini bersama-sama berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie Jaya, yang berjumlah 45 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan variabel penelitian, yaitu remunerasi, insentif, dan kepuasan kerja. Kuesioner disusun dalam bentuk skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5 untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu untuk memastikan konsistensi dan ketepatan pengukuran data. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi terbaru. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel remunerasi dan insentif secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi. Hasil analisis diinterpretasikan dengan melihat nilai koefisien regresi, nilai t (uji parsial), dan nilai F (uji simultan), serta tingkat signifikansi (p-value) untuk menentukan hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas

Uji validitas adalah bukti bahwa instrument, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur sebuah konsep yang dimaksudkan. Indikator dikatakan valid, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ valid dan hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ tidak valid. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel} (N=45)	Keterangan
1	Remunerasi (X_1)	X11	0.877	0,294	Valid
		X12	0.859	0,294	Valid
		X13	0.915	0,294	Valid
		X14	0.811	0,294	Valid
		X15	0.898	0,294	Valid
2	Insentif (X_2)	X21	0.678	0,294	Valid
		X22	0.764	0,294	Valid
		X23	0.927	0,294	Valid
		X24	0.897	0,294	Valid
		X25	0.906	0,294	Valid
3	Kepuasan Kerja (X_3)	X31	0.837	0,294	Valid
		X32	0.910	0,294	Valid
		X33	0.825	0,294	Valid
		X34	0.779	0,294	Valid
		X35	0.844	0,294	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 25, (diolah)

Berdasarkan uraian sebelumnya, jelaslah bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada masing-masing variabel dependen yaitu kepuasan kerja dan variabel independen yaitu remunerasi dan insentif dinyatakan valid, karena nilai R-hitung > dari R-tabel, yang berarti kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Keandalan (reliability) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa ada kesalahan. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbach Alpha* (α) >0.60 . Hasil dari uji statistik *Cronbach Alpha* (α) >0.60 akan menentukan instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel digunakan atau tidak. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Remunerasi(X_1)	5	0,921	Handal
2	Insentif (X_2)	5	0,893	Handal
3	Kepuasan Kerja (Y)	5	0,892	Handal

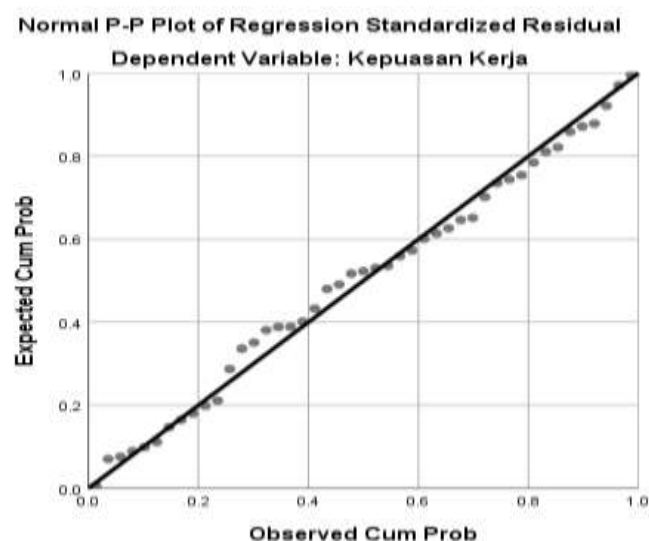
Sumber : Hasil Output SPSS 25, (diolah)

Berdasarkan Tabel 2 bahwa *Cronbach alpha* untuk masing-masing variabel dapat dilihat dari beberapa variabel yaitu remunerasi dengan nilai alpha 0,921, Insentif dengan nilai alpha 0,893 dan minat kepuasan kerja dengan nilai alpha 0,892. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* dimana nilai *Cronbach Alpha* >0.60 .

Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen yaitu perbedaan anatar nilai prediksi dengan skor yang sesungguhnya atau error akan terdistribusi secara simetri disekitar nilai means sama dengan nol. Jadi salah satu cara mendeteksi normalitas adalah lewat pengamatan nilai residual, seperti terlihat dalam Gambar 1

Gambar 1
Normal Probability Plot Hasil Pengujian Normalitas Data



Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tabel 3
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93709990
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.056
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Output SPSS 25, (diolah)

Hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada residual tidak terstandarisasi dengan jumlah sampel 45 menunjukkan nilai statistik uji sebesar 0,067. Nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200, yang lebih besar dari level signifikansi umum 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual tidak berbeda signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan dalam analisis statistik yang mensyaratkan normalitas data.

Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas, seperti terlihat dalam Tabel 4

Tabel 4
Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	Nilai VIF
1	Remunerasi (X_1)	0.871	1.148
2	Insentif (X_2)	0.871	1.148

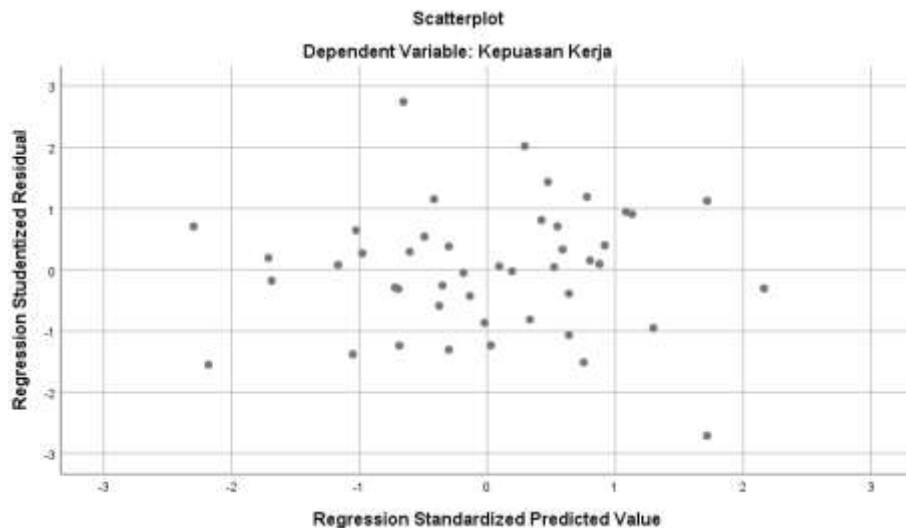
Sumber : Hasil Output SPSS 25, (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.8 maka dapat dilihat bahwa variabel remunerasi dan insentif mempunyai nilai *tolerance* adalah sebesar $> 0,1$ sama dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah sebesar < 10 . Dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang dipakai dalam penelitian terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas pada suatu regresi maka ditinjau dari grafik scatter plot (nilai prediksi dependen ZPRED, dengan residual SRESID). Hasil pengolahan data menunjukkan grafik scatterplot seperti terlihat pada Gambar 2.

Gambar 2
Grafik Scatterplot Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 2 memperlihatkan bahwa grafik *scatterplot* tidak memiliki pola tertentu, dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat di artikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Remunerasi dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pidie Jaya

Sesuai dengan peralatan analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk melihat kepuasan kerja kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pidie jaya Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat pada Tabel 5.

Tabel 5
Nilai Koefisien Regresi Masing-Masing Variabel Independen

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.148	2.485		1.669	.103		
	Remunerasi	.400	.115	.444	3.483	.001	.871	1.148
	Insentif	.340	.133	.325	2.549	.015	.871	1.148

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS 25, (diolah)

Berdasarkan Tabel 5 maka persamaan regresi linier berganda yang memperlihatkan kepuasan kerja pegawai sebagai fungsi dari pemberian remunirasi dan insentif dapat diformulasikan dalam persamaan berikut:

$$Y = 4.148 + 0,400 X_1 + 0,340 X_2 + \varepsilon$$

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat jelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 4.148 artinya jika variabel Remunerasi dan Insentif bernilai nol, maka rata-rata Kepuasan Kerja diperkirakan sebesar 4.148. Nilai signifikansi $0.103 > 0.05$, artinya intercept ini tidak signifikan secara statistik, tapi tidak jadi masalah karena fokus utamanya pada variabel independen.
2. Variabel Remunerasi memperoleh nilai koefisien $B = 0.400$, artinya setiap kenaikan 1 satuan pada Remunerasi, Kepuasan Kerja diperkirakan naik sebesar 0.400, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien Beta (standar) = 0.444, menunjukkan bahwa Remunerasi memiliki kontribusi positif dan relatif lebih besar dibanding Insentif dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja.
3. Variabel Insentif memperoleh Koefisien $B = 0.340$, artinya setiap kenaikan 1 satuan pada Insentif, Kepuasan Kerja naik sebesar 0.340, dengan variabel lain konstan. Koefisien Beta = 0.325, kontribusinya positif tetapi sedikit lebih kecil dibanding Remunerasi.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel remunirasi dan insentif terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel 6

Tabel 6
Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	Durbin-Watson
					Sig. F Change	
1	.637 ^a	.406	.378	3.00622	.000	2.352
a. Predictors: (Constant), Insentif, Remunerasi						
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber : Hasil Output SPSS 25, (diolah)

Berdasarkan hasil analisis regresi yang ditampilkan pada Tabel 6 diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,637 yang menunjukkan adanya hubungan positif dan sedang antara variabel independen, yaitu Remunerasi dan Insentif, dengan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,406 mengindikasikan bahwa 40,6% variasi atau perubahan dalam Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Remunerasi dan Insentif secara bersama-sama. Sedangkan sisanya sebesar 59,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.

Pengujian Hipotesis Persial (Uji-t)

Berdasarkan pada hasil pengujian regresi linier berganda maka dapat dilihat hipotesis yang diuji yaitu uji secara persial (Uji-t) dalam penelitian ini diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh remunirasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya

Nilai t hitung untuk variabel Remunerasi adalah 3,483 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai t tabel pada taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan 43 adalah sekitar 2,02. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,483 > 2,02$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial.

2. Pengaruh remunirasi dan insentif terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya

Nilai t hitung untuk variabel Insentif adalah 2,549 dengan nilai signifikansi 0,015. Dengan t tabel sebesar 2,02 pada taraf signifikansi 0,05 dan df 43, nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,549 > 2,02$). Selain itu, nilai signifikansi juga lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, variabel Insentif juga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)

F-hitung $>$ F-tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka dapat dikatakan variabel X dapat dijelaskan secara bersama dengan variabel Y. Sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai $F_{hit} < F_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka tidak dapat dijelaskan secara bersama dengan variabel Y. Adapun cara melihat nilai tabel F hitung dengan menggunakan Derajat Kebebasan (DK) yaitu ($DK = K - 1$) dan ($DK = N - 1$) dimana K (jumlah variabel) dan n (jumlah sampel).

Tabel 7
Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.232	2	129.616	14.342	.000 ^b
	Residual	379.568	42	9.037		
	Total	638.800	44			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Insentif, Remunerasi						

Sumber : Hasil Output SPSS 25, (diolah)

Pengaruh remunirasi dan insentif secara bersama terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 14,342, sedangkan nilai F tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 42$ adalah sebesar 3,22. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($14,342 > 3,22$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Remunerasi dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan layak untuk memprediksi Kepuasan Kerja berdasarkan kedua variabel tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh bahwa kedua variabel bebas yaitu remunerasi dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) masing-masing variabel di bawah 0,05, yaitu remunerasi (Sig. = 0,001) dan insentif (Sig. = 0,015). Nilai *t hitung* untuk remunerasi adalah 3,483 dan untuk insentif adalah 2,549, yang keduanya lebih besar dari *t tabel* (sekitar 2,00 pada tingkat kepercayaan 95%), sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima untuk kedua variabel.

Nilai koefisien B menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel remunerasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,400, dan peningkatan 1 satuan pada variabel insentif akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,340, dengan asumsi variabel lain tetap. Kedua nilai ini positif, menandakan hubungan searah antara remunerasi dan insentif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik sistem remunerasi dan pemberian insentif, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Temuan ini selaras dengan penelitian Mustaruddin (2024) yang menyatakan bahwa remunerasi secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja ASN, dengan kontribusi variabel sebesar 55,8%. Selain itu, penelitian Thanan (2021) juga menunjukkan bahwa gaji, insentif, dan bonus merupakan unsur penting yang mempengaruhi kepuasan kerja mitra pengemudi Grab Car. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa faktor finansial berupa remunerasi dan insentif memiliki peran penting dalam membentuk sikap positif pegawai terhadap pekerjaan, serta meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, Erika Putri. (2022). pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention. Jurnal Fokus Manajemen Bisnis Volume 12, Nomor 2, September 2022, Halaman 194-205 <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i2.6665> <http://journal2.uad.ac.id/index.php/fokus> p-issn: 2088-4079 e-issn: 2716-0521.
- Darmawati, Boma Jonaldy. (2022). pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada pt. sucofindo persero Jakarta. Jupsim vol 1 no. 1 (2022) – p-issn : 2808-9383 ; e-issn : 2808-8980.
- Frendika, Dewi Wahyuni. (2022). Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X. Volume 2, No. 1, Juli 2022 Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (jrmb).
- Hartono, Budi. (2019). Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di RS Paru Gunawan. Jurnal Keperawatan Muhammadiyah nomor 4 vol (2) 201.
- Hastopo, Narko. (2023). pengaruh remunerasi, mutasi, dan insentif terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pratama yogyakarta dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia. Vol.1, No.3, 2023, 567 – 597. ISSN 2986 - 4674.
- Nasution, Dito Aditia Darma. (2019). pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kejaksaan negeri medan. Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi, 5 (1) Mei 2019. ISSN 2443-3071 (Print) ISSN 2503-0337 (Online). DOI: 10.31289/jab.v5i1.2441 jurnal akuntansi dan bisnis Jurnal Program Studi Akuntansi Available online.

- Ningsih, Putu Eka Yudi, dkk. (2022). peran kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai: self esteem sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol 7, No 1, Juni 2022 ISSN: 2528-1208 (print), ISSN: 2528-2077 (online) <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen>.
- Mustaruddin, Joko Dwitanto, Nur Afifah. (2024). Dampak Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja: Pengaruh Remunerasi Dan Pengawasan. *Journal on Education* Volume 06, No. 04, Mei-Agustus 2024, pp. 18976-18986 E-ISSN: 2654-5497, P-ISSN: 2655-1365 Website: <http://jonedu.org/index.php/joe>.
- Mutmainatus, Siti. (2020). Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan Menggunakan Structural Equation Modelling. *PRISMA* 3 (2020):84-94 <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/> ISSN 2613-9189.
- Ratnawili, Kiki, Rizki. (2023). pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)* e-ISSN 2721-5415 ||Volume||4||Nomor||1||Januari ||2023|| Website: www.jurnal.umb.ac.id.
- Regganis, Aysyah, dkk. (2023). Pengaruh Remunerasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research* Vol 3, No 3, March 2023, pp. 136–147 ISSN 2745-7710 (Media Online) Website <https://journal.fkpt.org/index.php/jtear> DOI 10.47065/jtear.v3i3.541.
- Rusli. (2019). Kajian Tentang Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Politeknik Negeri Malang. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi* Oktober 2019, nomor 2, Vol,4.
- Pratiwi, Annisa. (2023). pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 6 No 2, Juni 2023 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259 DOI : <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1155>.
- Suryawan, Andila, Salsabila. (2022)#: *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* P-ISSN 2407-8018 E-ISSN 2721-7310 DOI prefix 10.37905 Volume 08, (1) January 2022 <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>.
- Thanan, Rizki, dkk. (2021). Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 11. No. 2, 2021 (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X).