



Pengaruh Gaji, Insentif, Keselamatan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Isna Familiana¹, Harries Arizona Ismail²

Universitas AKI Semarang, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: isnafamiliana2@gmail.com¹, harries.arizona@unaki.ac.id²

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 01 Mei 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of salary, incentives, job safety, and motivation on job satisfaction of employees of CV. Makmur Jaya Demak. The study used a quantitative approach with an explanatory research method. The study population was all 60 employees of CV. Makmur Jaya with a saturated sample technique. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale. Data analysis used multiple linear regression through validity, reliability, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and coefficients of determination. The results showed that salary had a positive and significant effect on job satisfaction ($B = 0.263$; $Sig. = 0.002$), incentives had a positive and significant effect ($B = 0.214$; $Sig. = 0.014$), job safety had a positive and significant effect ($B = 0.287$; $Sig. = 0.028$), and motivation had a positive and significant effect ($B = 0.301$; $Sig. = 0.000$). Simultaneously, all independent variables significantly influenced job satisfaction ($F = 10.884$; $Sig. 0.000$). The R^2 value of 0.613 indicates that 61.3% of the variation in job satisfaction can be explained by the research model.

Keywords: Salary, Incentives, Occupational Safety, Motivation, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji, insentif, keamanan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Makmur Jaya Demak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian eksploratif. Populasi penelitian adalah seluruh 60 karyawan CV. Makmur Jaya dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linier berganda melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($B = 0,263$; $Sig. = 0,002$), insentif berpengaruh positif dan signifikan ($B = 0,214$; $Sig. = 0,014$), keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($B = 0,287$; $Sig. = 0,028$), dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan ($B = 0,301$; $Sig. = 0,000$). Secara bersamaan, semua variabel independen secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja ($F = 10,884$; $Sig. 0,000$). Nilai R^2 sebesar 0,613 menunjukkan bahwa 61,3% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh model penelitian.

Kata Kunci: Gaji, Insentif, Keselamatan Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran SDM tidak hanya sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam menjalankan strategi organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi, salah satunya melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas dan loyalitas karyawan (Pamungkas, 2021).

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial. Faktor finansial seperti gaji dan insentif menjadi indikator penting dalam menilai kesejahteraan karyawan, sedangkan faktor non-finansial seperti keselamatan kerja dan motivasi berkaitan dengan kenyamanan serta dorongan psikologis dalam bekerja. Menurut Ratnasari & Mahmud (2020), gaji yang sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, insentif merupakan bentuk penghargaan tambahan yang mampu mendorong semangat kerja dan mempertahankan karyawan dalam organisasi (Ayu & Sinaulan, 2018).

Selain faktor kompensasi, keselamatan kerja juga menjadi aspek penting dalam menciptakan kepuasan kerja, khususnya pada industri yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi. Keselamatan kerja memberikan rasa aman dan perlindungan bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja. Styawati & Soedarmadi (2021) menyatakan bahwa penerapan keselamatan kerja yang baik akan meningkatkan kenyamanan kerja dan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain, motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja. Rulianti & Nurpribadi (2023) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan internal yang memengaruhi semangat dan keterlibatan karyawan dalam bekerja, sehingga berdampak langsung terhadap kepuasan kerja.

CV. Makmur Jaya sebagai salah satu industri penggilingan beras di Kabupaten Demak merupakan perusahaan yang bergerak di sektor padat karya dengan karakteristik pekerjaan yang cukup berat dan berisiko. Berdasarkan kondisi di lapangan, terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, di antaranya persepsi ketidaksesuaian gaji dengan beban kerja, sistem pemberian insentif yang dianggap belum optimal, serta kondisi keselamatan kerja yang masih perlu ditingkatkan. Selain itu, tingkat motivasi kerja karyawan juga menunjukkan variasi, di mana sebagian karyawan memiliki semangat kerja tinggi, sementara sebagian lainnya cenderung bekerja secara rutin tanpa dorongan yang kuat.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik dari aspek finansial maupun non-finansial. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kepuasan kerja. Penelitian Ratnasari & Mahmud (2020) menunjukkan bahwa gaji dan insentif berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa faktor non-finansial seperti motivasi dan keselamatan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang menarik untuk dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji, insentif, keselamatan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Makmur Jaya Demak. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins & Judge (2013), kepuasan kerja adalah perasaan positif individu terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, produktivitas, dan komitmen yang lebih baik terhadap perusahaan. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja dijadikan sebagai variabel dependen karena merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

Gaji merupakan kompensasi utama yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Gaji menjadi salah satu faktor yang sangat memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Ratnasari & Mahmud (2020), tingkat gaji yang sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Dalam perspektif **Teori Dua Faktor Herzberg**, gaji termasuk ke dalam *hygiene factors* yang berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan kerja. Apabila gaji dirasa adil dan layak, maka karyawan akan memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang relevan dengan teori ini telah diteliti oleh Yuliana et al. (2020) yang memberikan hasil bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Thanan et al. (2021) menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja

Insentif merupakan bentuk penghargaan tambahan yang diberikan perusahaan di luar gaji pokok untuk meningkatkan semangat dan prestasi kerja karyawan. Insentif dapat berupa bonus, tunjangan kinerja, maupun bentuk penghargaan lainnya. Menurut Ayu & Sinaulan (2018), pemberian insentif yang tepat dan adil dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Insentif juga berkaitan dengan teori penguatan (*reinforcement theory*), di mana penghargaan yang diberikan atas kinerja akan mendorong perilaku kerja positif untuk terus diulang.

Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan telah diteliti oleh Ridwan & Febrianti (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel

insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 82,8%. Pada penelitian oleh Binanggal et al. (2024), insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Murex Dive Resort. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Keselamatan kerja merupakan kondisi perlindungan yang diberikan perusahaan untuk meminimalkan risiko kecelakaan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman. Pada industri penggilingan beras, keselamatan kerja menjadi aspek penting karena pekerjaan melibatkan mesin produksi dan aktivitas fisik yang berisiko tinggi. Menurut Styawati & Soedarmadi (2021), keselamatan kerja yang baik akan menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam teori Maslow, keselamatan kerja termasuk dalam kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*).

Penelitian yang dilakukan oleh Budiarty et al. (2023) menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Prayoga (2020) memberikan hasil bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut mempertegas bahwa penerapan standar keselamatan kerja yang baik tidak hanya memberikan rasa aman bagi karyawan, tetapi juga berdampak langsung pada meningkatnya efektivitas dan kualitas hasil kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan kemauan seseorang untuk bekerja dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Rulianti & Nurpribadi (2023), motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, motivasi dipandang sebagai faktor psikologis yang berperan besar dalam membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan.

Penelitian Rulianti & Nurpribadi (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rahmawani (2021) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Daelim Indonesia. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

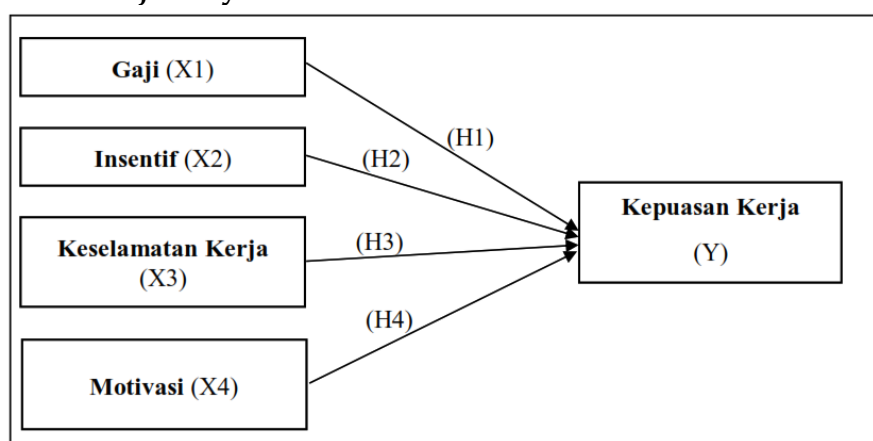
H4: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pengaruh Gaji, Insentif, Keselamatan Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Secara teoritis, kepuasan kerja merupakan hasil dari evaluasi komprehensif karyawan terhadap aspek-aspek yang terkait dengan pekerjaan mereka. Konsep ini

dijelaskan melalui berbagai teori, seperti Teori Dua Faktor Herzberg yang membagi penentu kepuasan kerja ke dalam dua kelompok, yaitu faktor higienis meliputi gaji, pengawasan, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan. Ketika faktor-faktor ini terpenuhi, karyawan tidak akan merasa tidak puas. Faktor kedua yaitu faktor motivator yang meliputi pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, tantangan, dan perkembangan diri. Ketika faktor ini terpenuhi, kepuasan kerja akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi (gaji dan insentif), keselamatan kerja, dan motivasi merupakan elemen penting yang tidak bisa dipisahkan dari kepuasan kerja.

Uraian tersebut memunculkan premis mayor bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan hasil dari terpenuhinya kebutuhan finansial, rasa aman dalam bekerja, dan dorongan motivasi internal maupun eksternal secara bersamaan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H5 : Gaji, insentif, keselamatan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif**. Menurut Sugiyono (2024:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk **menguji hipotesis yang telah ditetapkan**. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan pada **CV. Makmur Jaya Kabupaten Demak**, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri penggilingan beras.

Populasi dan sampel penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2024:80). Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan CV. Makmur Jaya Demak yang berjumlah 60 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi Sugiyono (2024). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota semua populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2024:85). Jadi, sampel pada penelitian ini berjumlah 60 orang yaitu seluruh karyawan di CV. Makmur Jaya Demak.

Jenis dan Sumber Data

Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dapat diperoleh dengan cara wawancara, kuesioner dan observasi Sugiyono (2024:137). Data primer yang digunakan pada penelitian ini yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan CV. Makmur Jaya. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen, arsip, literatur, jurnal, artikel serta penelitian terdahulu yang relevan untuk mendukung penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data primer pada penelitian ini yaitu dengan cara pembagian kuesioner/angket. Menurut Sugiyono (2024: 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, kuisisioner akan diberikan kepada seluruh karyawan CV. Makmur Jaya Demak sebagai responden penelitian.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak statistik IBM SPSS *Statistic* 25. Tahapan analisis data terdiri dari uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik serta analisis regresi linier berganda yang dilengkapi dengan uji parsial, simultan dan koefisien determinasi. Model persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

Y : Kepuasan kerja

a : Konstanta

X_1 : Gaji

X_2 : Insentif

X_3 : Keselamatan kerja

X_4 : Motivasi

b_1, b_2, \dots, b_n : Nilai koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan item kuesioner dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* dengan kriteria bahwa item dinyatakan valid apabila nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} (0,254)$ pada taraf signifikansi 0,05. Berikut ini adalah hasil uji validitas.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	Keterangan	Variabel	Indikator	r_{hitung}	Keterangan
Gaji (X_1)	X1.1	0,7	Valid	Motivasi (X_4)	X4.1	0,7	Valid
	X1.2	0,6	Valid		X4.2	0,7	Valid
	X1.3	0,5	Valid		X4.3	0,7	Valid
	X1.4	0,7	Valid		X4.4	0,6	Valid
	X1.5	0,7	Valid		X4.5	0,7	Valid
Insentif (X_2)	X2.1	0,7	Valid	Kepuasan Kerja (X_3)	Y1.1	0,7	Valid
	X2.2	0,7	Valid		Y1.2	0,5	Valid
	X2.3	0,8	Valid		Y1.3	0,5	Valid
	X2.4	0,8	Valid		Y1.4	0,7	Valid
	X2.5	0,3	Valid		Y1.5	0,6	Valid
Keselamatan Kerja (X_3)	X3.1	0,6	Valid				
	X3.2	0,6	Valid				
	X3.3	0,7	Valid				
	X3.4	0,6	Valid				
	X3.5	0,5	Valid				

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi di atas r_{tabel} , sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan **valid** dan layak digunakan dalam analisis.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas diberikan pada Tabel 2. di bawah ini :

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaji (X_1)	0,699	Reliabel
Insentif (X_2)	0,742	Reliabel

Keselamatan Kerja (X_3)	0,618	Reliabel
Motivasi (X_4)	0,752	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,673	Reliabel

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan **reliabel** dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian memenuhi asumsi dasar sehingga menghasilkan estimasi yang valid dan tidak bias. Pengujian ini meliputi **uji normalitas**, **uji multikolinearitas**, dan **uji heteroskedastisitas**.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian menggunakan metode **Kolmogorov-Smirnov** dengan kriteria bahwa data berdistribusi normal apabila nilai **Asymp. Sig. > 0,05**.

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandard Residual
N		
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.000
	Std. Deviation	1.5223
Most Extreme Differences	Absolute	
	Positive	
	Negative	
Test Statistic		
Asymp. Sig. (2-tailed)		.2

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 (> 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), dengan kriteria bahwa tidak

terjadi multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Berikut ini hasil uji multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleran	VIF	Keterangan
Gaji (X ₁)	0,675	1,48	Tidak ter multikolinearitas
Insentif (X ₂)	0,742	1,34	Tidak ter multikolinearitas
Keselamatan Kerja (X ₃)	0,704	1,42	Tidak ter multikolinearitas
Motivasi (X ₄)	0,695	1,43	Tidak ter multikolinearitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan uji Glejser dengan kriteria bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Gaji (X ₁)	0,66	Tidak ter heteroskedastisitas
Insentif (X ₂)	0,36	Tidak ter heteroskedastisitas
Keselamatan Kerja (X ₃)	0,90	Tidak ter heteroskedastisitas
Motivasi (X ₄)	0,36	Tidak ter heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 5. hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standard Coefficient	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)				

Gaji				
Insentif				
Keselamatan				
a				
Motivasi				

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = 5,730 + 0,263X_1 + 0,214X_2 + 0,287X_3 + 0,301X_4 + \varepsilon$$

- 1) Konstanta 5,730 menunjukkan bahwa apabila variabel gaji, insentif, keselamatan kerja dan motivasi bernilai nol, maka kepuasan kerja bernilai 5,730.
- 2) Koefisien gaji (0,263) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan gaji akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar (0,263), dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Koefisien insentif (0,214) menunjukkan bahwa peningkatan insentif akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,214.
- 4) Koefisien keselamatan kerja (0,287) menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,287.
- 5) Koefisien motivasi (0,301) menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan variabel lainnya, yaitu sebesar 0,301.

Uji Hipotesis

Uji T parsial

Tabel 7. Uji T parsial

Variabel	t _{hitung}	Sig	Keterangan
Gaji (X ₁)	3,24	0,00	Berpengaruh signifikan
Insentif (X ₂)	2,70	0,01	Berpengaruh signifikan
Keselamatan Kerja (X ₃)	3,45	0,00	Berpengaruh signifikan
Motivasi (X ₄)	4,13	0,00	Berpengaruh signifikan

Dalam pengujian hipotesis, nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} serta memperhatikan tingkat signifikansi sebesar **0,05**. Nilai t_{tabel} diperoleh berdasarkan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1 = 60 - 4 - 1 = 55$, sehingga didapatkan nilai sebesar **2,008**. Berdasarkan Tabel 7., diperoleh hasil uji T parsial sebagai berikut:

- 1) **Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja (H1)**
Nilai signifikansi variabel gaji sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} (3,247) $> t_{tabel}$ (2,004) sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.
- 2) **Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja (H2)**
Variabel insentif memiliki nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} (2,709) $> t_{tabel}$ (2,004) yang berarti bahwa insentif berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima.

3) Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap (H3)

Kepuasan Kerja Nilai signifikansi keselamatan kerja sebesar $0,028 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (3,458) > t_{tabel} (2,004)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

4) Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan (H4)

Kerja Variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (4,135) > t_{tabel} (2,004)$ yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima.

Uji F simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, dengan kriteria bahwa model dinyatakan signifikan apabila nilai **Sig. < 0,05** atau nilai **F hitung > F tabel (2,54)**.

Tabel 8. Uji F simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	10,844	2	5,422	10,844
	Residual	13,156	24	,548	
	Total	24,000	26		

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

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

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,844 ($> 2,54$) dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaji, insentif, keselamatan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) diterima. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak (fit) untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of Estimate
1	,900	,810	,800	,741

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif, Keselamatan_kerja, Gaji

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,613, yang menunjukkan bahwa 61,3% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaji, insentif, keselamatan kerja, dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,415 menunjukkan bahwa model regresi memiliki tingkat ketepatan yang cukup baik setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji, insentif, keselamatan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Makmur Jaya Demak. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,247 dan signifikansi 0,002 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap gaji yang diterima, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Secara empiris, gaji merupakan bentuk kompensasi utama yang mencerminkan penghargaan atas kontribusi karyawan. Gaji yang adil dan sesuai dengan beban kerja mampu memenuhi kebutuhan dasar karyawan serta memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, di mana gaji berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis dan keamanan, serta Teori Dua Faktor Herzberg yang mengklasifikasikan gaji sebagai faktor *hygiene* yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Ratnasari & Mahmud (2020) serta Yuliana et.al., (2020) yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis H1 diterima dan penelitian ini memperkuat kerangka teoritis bahwa gaji merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,709 dan signifikansi 0,014 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian insentif, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Secara empiris, insentif berfungsi sebagai bentuk penghargaan tambahan atas kinerja karyawan yang mampu meningkatkan semangat kerja dan rasa dihargai. Pemberian insentif yang adil, transparan, dan sesuai dengan kinerja akan mendorong sikap positif karyawan terhadap pekerjaan, sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

Temuan ini sejalan dengan Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*) yang menyatakan bahwa perilaku yang diberi penghargaan cenderung diulang, serta Teori Dua Faktor Herzberg yang menempatkan insentif sebagai faktor motivator

yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Subianto (2016) serta Ridwan & Febrianti (2022) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis H2 diterima dan penelitian ini memperkuat bahwa insentif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 3,458 dan signifikansi 0,028 ($< 0,05$). Dengan demikian, hipotesis H3 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, ketersediaan alat pelindung diri, serta penerapan prosedur keselamatan yang baik mampu meningkatkan rasa aman dan nyaman karyawan dalam bekerja. Pada industri penggilingan beras yang memiliki tingkat risiko kerja cukup tinggi, keselamatan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, di mana keselamatan kerja termasuk dalam kebutuhan akan rasa aman (safety needs), serta Teori Dua Faktor Herzberg yang mengklasifikasikan keselamatan kerja sebagai faktor hygiene yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Styawati & Soedarmadi (2021) serta Prayoga (2020) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bahwa keselamatan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 4,135 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, hipotesis H4 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat, merasa pekerjaannya bermakna, serta meningkatkan keterlibatan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland, Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, dan Teori Dua Faktor Herzberg yang menekankan pentingnya dorongan internal dan eksternal dalam membentuk kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Rulianti & Nurpribadi (2023) serta Lumentut & Dotulang (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaji, insentif, keselamatan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 10,844 dan signifikansi 0,000 (<0,05). Selain itu, nilai R *Square* sebesar 0,613 menunjukkan bahwa 61,3% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, hipotesis H5 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor, baik yang bersifat finansial, lingkungan kerja, maupun psikologis. Gaji dan insentif berperan dalam memenuhi kebutuhan ekonomi dan memberikan penghargaan atas kinerja, keselamatan kerja menciptakan rasa aman dan nyaman, sedangkan motivasi mendorong keterlibatan dan semangat kerja karyawan.

Temuan ini mendukung kerangka teoritis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh interaksi berbagai faktor yang saling berkaitan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola aspek kompensasi, keselamatan kerja, dan motivasi secara terpadu guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh **gaji, insentif, keselamatan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Makmur Jaya Demak**, dengan menggunakan aplikasi SPSS sebagai alat analisis data. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel gaji, insentif, keselamatan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, keempat variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Makmur Jaya Demak. Hal ini karena pemberian gaji yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan mampu memenuhi kebutuhan dasar serta meningkatkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Makmur Jaya Demak. Hal ini karena perusahaan memberikan tambahan penghargaan berdasarkan kinerja, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Makmur Jaya Demak. Hal ini karena tersedianya alat pelindung diri serta penerapan prosedur keselamatan kerja yang baik mampu memberikan rasa aman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Makmur Jaya Demak. Hal ini karena adanya dorongan internal dan eksternal yang membuat karyawan lebih bersemangat, terlibat dalam pekerjaan, dan merasa pekerjaannya bermakna.

DAFTAR RUJUKAN

Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT bintang satoe doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373–

382.

- Binanggal, R., Tewal, B., Soegoto, A. S., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Sam, U. (2024). Pengaruh Insentif, Promosi Jabatan Dan Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Murex Dive Resort Effect Of Incentives, Job Promotions And Professionalism On Employee Job Satisfaction At Murex Dive Resort. 8(2), 1-12.
- Budiarty, R., Basem, Z., & Kamal, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Tambang. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 5(1).
- Lumentut, M. D., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Widina.
- Prayoga, S. E. (2020). Pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan keamanan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Swadaya Graha Gresik. UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA.
- Rahmawani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kerja Karyawan PT. Sinarmas Medan. Universitas Medan Area.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66-79.
- Ridwan, M., & Febrianti, T. (2022). Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing pada PT Federal International Finance Cabang Pekanbaru. *Sains Akuntansi Dan Keuangan*, 1(4), 226-236.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Hoboken, NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849-858.
- Styawati, A. N., & Soedarmadi, S. (2021). analisis pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan PT. Java Prima Abadi Semarang). *Solusi*, 19(2), 250-265.
- Sugiyono, P. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Thanan, R. R., Pio, R. J., & Kalangi, J. A. F. (2021). Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 53-60.
- Yuliana, Y., Arwin, A., & Pratiwi, J. D. (2020). Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya). *Bisma Cendekia*, 1(1), 1-6.