

PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN PEMERINTAH KOTA  
DENPASAR DI DENPASAR

OLEH :

NI MADE AGUSTINI EKASARI

ABSTRAKSI

Menyadari betapa pentingnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi dan lembaga agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien menuju pada tujuan yang diinginkan diperlukan cara untuk menggerakkan agar manusia mau bekerja dan menggunakan *skill* atau keahliannya secara maksimal. Pemberian motivasi dalam bentuk perangsang yaitu dengan pemberian insentif finansial dan promosi jabatan sebagai balas jasa dari hasil kerja mereka.

Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar, menyadari betapa pentingnya insentif finansial dan promosi jabatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya pimpinan Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar terus melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja pegawai sebagai upaya melakukan promosi jabatan pada pegawai secara tepat dan adil sesuai dengan kriteria dan persyaratan yang telah ditetapkan. Sedangkan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai berbagai kebijakan berkaitan dengan pemberian insentif finansial telah pula dilakukan oleh pimpinan Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar kepada pegawainya.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah insentif finansial dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif finansial dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar. Jumlah sampel ditentukan secara proporsional sebanyak 65 orang pegawai Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi parsial (t-test) dan uji signifikansi simultan (F-test).

Hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara insentif finansial dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi parsial variabel insentif finansial diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  1,709 > 1,66980 dan variabel promosi jabatan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 7,295 > dari  $t_{tabel}$  1,66980 terletak pada daerah penolakan  $H_0$ . Sedangkan secara simultan insentif finansial dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi simultan (F-test) diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  = 3,15 terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  berarti insentif finansial dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar.

**Kata Kunci :** *Insentif Finansial, Promosi Jabatan, Semangat Kerja.*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi dituntut untuk mengoptimalkan sumberdaya yang dimiliki utamanya sumber daya manusia di samping sumber daya lainnya. Mengoptimalkan sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah tidak lepas dari cara pengelolaan sumber daya manusia (pegawai) yang dimiliki diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam instansi pemerintah merupakan asset yang utama dan berperan strategis sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas dalam organisasi. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan, diperlukan perhatian yang lebih serius dalam pengelolaannya berkaitan dengan kegiatan pelayanan dan pemberdayaan sumber daya yang dimiliki.

Sumber daya manusia sebagai suatu asset yang paling penting dalam suatu organisasi yang berperan sebagai perencana, pelaksana dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan. Namun demikian, dalam pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja juga harus mempertimbangkan bahwa sebagai individu mereka berbeda dalam sifat, watak, harga diri, kepentingan serta motivasi yang mempengaruhi kepuasan kerja yang mengarah pada kerja yang lebih produktif.

Menyadari betapa pentingnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi dan lembaga dan agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien menuju pada tujuan yang diinginkan diperlukan cara-cara untuk menggerakkan agar manusia mau bekerja dan menggunakan *skill* atau keahliannya secara maksimal. Salah satu cara yang digunakan agar terdapat tercapainya kepuasan kerja adalah dengan pemberian motivasi dalam bentuk pemberian insentif finansial dan promosi jabatan sebagai balas jasa dari hasil kerja mereka.

Selain faktor insentif finansial, promosi jabatan merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Promosi jabatan terjadi apabila seseorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau jabatan, yang umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha atau prestasinya dimasa lampau. Dalam kaitan ini pegawai akan puas bila prestasi kerjanya mendapat penghargaan yang layak dari pimpinan dari organisasi atau lembaga dimana dia bekerja melalui promosi jabatan.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah insentif finansial dan promosi jabatan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar.
- b. Apakah insentif finansial dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Bersadarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Apakah insentif finansial dan promosi jabatan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar.
- b. Apakah insentif finansial dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan berkaitan dengan insentif dan promosi jabatan yang telah diterapkan selama ini.

## **II. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Landasan Teoritis**

#### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2003:10), adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan.

Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan semikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat meja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang.

#### **2.1.2 Pengertian Insentif Finansial**

Menurut Manullang (2006:141) “Finansial Insentif merupakan dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi gaji yang pantas”. Tetapi juga termasuk didalamnya kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan jaminan hari tua, rekreasi, kesehatan dan lain-lain. Jadi dapat dikatakan bahwa finansial insentif adalah alat atau daya perangsang berupa uang yang diberikan kepada karyawan agar mau melakukan pekerjaan dengan baik, diantaranya adalah gaji, keuntungan perusahaan, pemeliharaan kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

### **2.1.3 Pengertian Promosi Jabatan**

Promosi (*promotion*) mempunyai arti penting bagi setiap pegawai, karena adanya kepercayaan dan pengakuan atas kemampuan dan kecakapannya untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Secara langsung promosi telah meningkatkan status sosialnya, dengan wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang lebih besar dari sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2007) promosi adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, tanggung jawab, wewenang yang semakin besar, serta status serta pendapatan yang semakin tinggi. Adanya kesempatan promosi yang relatif besar dalam suatu organisasi akan berdampak positif pada gairah kerja, semangat kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja pegawai.

## **III. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Lokasi Penelitian dan Obyek Penelitian**

#### **3.1.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar yang berlokasi di Jalan Tantular No. 12 Denpasar.

#### **3.1.2 Obyek Penelitian**

Adapun yang menjadi obyek dalam penelitian adalah bagian personalia Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar berkaitan dengan insentif finansial, promosi jabatan dan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar.

### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.2.1 Jenis Data**

Berdasarkan jenisnya data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu :

- a. Data Kuantitatif adalah data yang dapat dihitung atau data dalam bentuk angka seperti : jumlah pegawai, jumlah insentif pada Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar.
- b. Data Kualitatif adalah data yang berbentuk melainkan uraian atau keterangan-keterangan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti seperti sejarah organisasi, dan struktur organisasi.

#### **3.2.2 Sumber Data**

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung pada lokasi penelitian, dicatat dan diamati oleh peneliti pada Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar. Data ini meliputi jawaban dari responden melalui kuesioner yang diedarkan.
- b. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain, seperti jumlah pegawai, sejarah organisasi, struktur organisasi, dan data lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian pada Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar berjumlah 188 orang yang meliputi Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang dan Sub Bagian yang terdiri dari Bagian Retribusi, Bagian Penagihan, Bagian Pendataan, Bagian Bina Program dan Sekretariat. Sekretariat terdiri dari Bagian Keuangan, Tata Usaha dan Porporasi.

Dari 188 orang pegawai yang ada di Kantor Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar yang dijadikan sampel sebanyak 175 orang. Jumlah tersebut setelah dikurangi 13 pejabat di lingkungan Dinas Pendapatan Kota Denpasar. Dasar pertimbangan pengambilan sampel sebanyak 175 orang adalah 13 orang sebagai pejabat yang memegang dan berperan dalam mengambil kebijakan. Dari 175 orang yang menjadi sampel selanjutnya diambil secara *proportional stratified random sampling*, yaitu suatu teknik yang dipergunakan bila mempunyai anggota atau unsur tidak homogen (tidak seragam) secara proporsional. Untuk menentukan jumlah sampel dari 175 populasi pegawai yang ada digunakan rumus Slovin (Umar, 2003) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Di mana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Nilai kritis dengan batas tinggi kesalahan yang diinginkan adalah sebesar 10 persen karena sifat populasinya heterogen dan karakteristiknya tidak diketahui secara pasti.

$$n = \frac{175}{1 + 175(0,1^2)}$$

= 64 orang (dibulatkan menjadi 65 orang).

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara :

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap obyek yang akan diteliti berkaitan variabel aktivitas dan kegiatan pegawai pada Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar.
- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang berkaitan dengan variabel yang diteliti pada Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar, dan tata-data lainnya yang diperlukan dalam penelitian ini.
- c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan serangkaian daftar pertanyaan tertulis yang telah disusun untuk dijawab oleh responden pada Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar.

Jawab dari pertanyaan tertutup diukur menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2004) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Adapun skor untuk setiap item pertanyaan pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- 1) Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
- 2) Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- 3) Jawaban Setuju (S) diberi skor 3
- 4) Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 4

### **3.4 Identifikasi Variabel**

Variabel penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok obyek yang diteliti mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yakni variabel bebas yang terdiri dari insentif dan promosi jabatan, sedangkan variabel terikatnya kepuasan kerja.

- a. Variabel Bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah insentif finansial ( $X_1$ ), dan promosi jabatan ( $X_2$ ).
- b. Variabel Terikat adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja pegawai (Y).

### **3.5 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati.

- a. Insentif Finansial ( $X_1$ ) dalam penelitian ini diartikan sebagai bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji yang merupakan pembayaran tidak tetap yang diberikan kepada pegawai Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar.
- b. Promosi Jabatan ( $X_2$ ), dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi yang diberikan kepada pegawai Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar.
- c. Kepuasan Kerja (Y), dalam ini diartikan keadaan emosi positif dari suatu penelitian terhadap hasil kerja pegawai pada dinas Pendapatan Pemerintah kota Denpasar

### **3.6 Teknik Analisa Data**

Data-data yang diperoleh dari hasil penelitian setelah dilakukan tabulasi data, maka selanjutnya dianalisis dengan analisis statistik yaitu:

#### **a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model analisis yang dipergunakan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian ini adalah regresi linear berganda, untuk mengetahui pengaruh dari variabel insentif finansial ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) pegawai pada Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar, menggunakan rumus Sugiyono, (2004) :

$$\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana :

$Y$  = Kepuasan Kerja Pegawai

$a$  = Konstanta

$X_1$  = Insentif Finansial

$X_2$  = Promosi Jabatan

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Insentif Finansial ( $X_1$ )

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Promosi Jabatan ( $X_2$ )

#### **b. Analisis Determinasi**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui sumbangan (kontribusi) variabel bebas insentif dan promosi jabatan terhadap variabel terikatkepuasan kerja pegawai yang dinyatakan dalam prosentase, dengan menggunakan rumus dari Sugiyono (2005:224 ) sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Di mana

$D$  = Koefisien Determinasi

$R$  = Koefisien Korelasi Berganda

## **IV. GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN**

### **4.1 Sejarah Berdirinya Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar**

Dinas Pendapatan Daerah dibentuk pertama kalinya berdasarkan surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Bali Nomor 6/S/Kep/EK-iv/1974 tanggal 1 Februari 1974. Pembentukan tersebut merupakan realisasi hasil rapat Gubernur Kepala Daerah Tingkat I se-Indonesia yang diselenggarakan dari tanggal 7 sampai dengan 11 Mei 1973 yang mengharuskan membentuk Dinas Pendapatan Daerah selambat-lambatnya pada akhir Desember 1973. Sebelum terbentuknya Dinas Pendapatan Daerah, tugas-tugas dan kewenangan-kewenangan pendapatan daerah Provinsi Bali ditangani oleh Sub Direktorat Perekonomian Bali. Sesuai dengan Pasal 49 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintahan di daerah dinyatakan bahwa “Pembentukan Susunan Organisasi dan Formasi Dinas ditetapkan dengan Peraturan Daerah sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri”.

Sebagai tindak lanjut bunyi pasal tersebut diatas maka berdasarkan pedoman Menteri Dalam Negeri Nomor 36 Tahun 1977 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Formasi Dinas Daerah Jo. Keputusan Dalam Negeri No. KPUD 7/7/39-26 tanggal 31 Maret Tahun 1978 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah Jo. Surat Menteri Dalam Negeri Kepala Gubernur se-Indonesia no. KPUD 7/14/23 tanggal 24 Juni 1978 tentang Ralat Keputusan Menteri Dalam Negeri No. KPUD 7/7/39-26 ditetapkan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 1977 No. Pem 10/38/26-345 tanggal 7 Juni 1979 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Formasi Dinas Daerah.

Peraturan Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Bali No. 12 Tahun 1977 selanjutnya telah disahkan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Tanggal 7 Juni 1979 No. Pem 10/38/26-345 dan diundangkan dalam lembaran Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Bali Tahun 1979 No. 1213. Keluarnya Undang-Undang No. 25 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah mengakibatkan pembentukan Dinas-Dinas di Kota Denpasar berdasarkan Perda Kota Denpasar No. 13 Tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi Dinas-Dinas Daerah.

## **4.2 Visi dan Misi Dinas Pendapatan Kota Denpasar**

### **4.2.1 Visi**

Visi adalah pandangan jauh kedepan, kemana dan bagaimana instansi Dinas Pendapatan Kota Denpasar harus dibawa dan berkarya agar tetap konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Visi juga merupakan suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan. Adapun Visi Dinas Pendapatan Kota Denpasar adalah sebagai berikut :**“Menjadikan KKDS (Kemampuan Keuangan Daerah Sendiri) sebagai Sumber Pendanaan yang utama dalam menunjang Pembangunan Kota Denpasar yang kreatif berwawasan budaya dalam keseimbangan menuju keharmonisan”**.

### **4.2.2 Misi**

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah sesuai dengan visi yang ditetapkan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik pada waktu yang akan datang. Agar tercapai visi Dinas Pendapatan Kota Denpasar tentang masa depan yang diinginkan, maka haruslah dirumuskan lebih lanjut dalam misi yang lebih terukur objektif dan spesifik. Oleh karenanya, misi Dinas Pendapatan Kota Denpasar haruslah merupakan tonggak dari Rencana Strategis Dinas Pendapatan Kota Denpasar secara totalitas

- a. Menjaga hubungan yang positif dengan wajib pajak selaku mitra kerja Pemerintah dalam pemungutan pajak.
- b. Mewujudkan penegakan peraturan daerah serta sanksi hukum yang tegas.
- c. Mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat.
- d. Menggali sumber-sumber pendapatan.
- e. Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.

## **V. PEMBAHASAN**

### **5.1. Analisis Insentif Finansial dan Promosi Jabatan**



Analisis terhadap penilaian finansial insentif dan promosi jabatan pegawai Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar, diklasifikasikan yaitu jawaban SS (sangat setuju), jawaban S (setuju), jawaban TS (tidak setuju), jawaban STS (sangat tidak setuju). Distribusi frekuensi jawaban masing-masing indikator variabel insentif finansial dari 65 responden pada pegawai Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar tergolong dalam kategori setuju dengan rata-rata skor 3,33. Sedangkan analisis promosi jabatan tergolong dalam kategori setuju dengan rata-rata skor 3,03. Di sisi lain distribusi frekuensi jawaban masing-masing indikator untuk variabel kepuasan kerja diperoleh rata-rata skor 3,35 masuk kategori setuju. Hal dapat memberikan gambaran bahwa insentif finansial dan promosi jabatan memberikan respon positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar.

## **5.2 Hasil Analisis Pengaruh Antara Insentif Finansial (X<sub>1</sub>) dan Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar**

Berdasarkan out-put program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) version 20.0 for windows diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,424 + 0,182X_1 + 0,674X_2$ . Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh insentif finansial (X<sub>1</sub>) dan promosi jabatan (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) yaitu sebagai berikut :

Nilai a = 8,424 artinya apabila tidak ada insentif finansial dan promosi jabatan nilainya adalah konstan maka nilai kepuasan pegawai adalah sebesar rata-rata 8,424. Sedangkan nilai b<sub>1</sub> = 0,182, artinya apabila variabel promosi jabatan dianggap konstan maka meningkatnya skor insentif finansial sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kepuasan kerja pegawai sebesar rata-rata 0,182. Sedangkan nilai b<sub>2</sub> = 0,674 artinya apabila variabel insentif finansial dianggap konstan maka meningkatnya promosi jabatan sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kepuasan kerja pegawai sebesar rata-rata 0,674. Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif secara simultan antara insentif finansial dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar.

Nilai koefisien determinasi dengan R<sup>2</sup> sebesar 0,478 menunjukkan bahwa perubahan insentif finansial dan promosi jabatan secara simultan berkontribusi terhadap perubahan kepuasan kerja pegawai sebesar 47,80%, sedangkan sisanya 52,20% disumbangkan oleh variabel lain di luar variabel insentif finansial dan promosi jabatan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **VI. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **6.1 Kesimpulan**

- a. Insentif finansial dan promosi jabatan memberikan sumbangan (kontribusi) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar sebesar 47,80% sedangkan sisanya 52,20% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

- b. Berdasarkan hasil analisis menggunakan regresi linier berganda, bahwa secara parsial variabel insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi  $Y = 8,424 + 0,182X_1 + 0,674X_2$  dengan koefisien regresi ( $b_1 = 0,182$ ). Sedangkan variabel promosi jabatan secara parsial juga berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar dengan koefisien regresi ( $b_2 = 0,674$ ).

### **6.1 Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

- a. Oleh karena variabel insentif finansial dan promosi jabatan memberikan sumbangan sebesar 47,80%, maka kepala Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar hendaknya memperhatikan lingkungan kerja fisik seperti : penataan ruang kerja pegawai.
- b. Antara pimpinan dan pegawai hendaknya meningkatkan hubungan komunikasi baik secara vertikal maupun horisontal untuk mewujudkan iklim organisasi yang sehat.
- c. Kepada pimpinan atau pejabat di lingkungan Dinas Pendapatan kota Denpasar hendaknya meningkatkan sikap kepemimpinan yang demokratis demi terjalannya rasa memiliki diantara pegawai di lingkungan Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Denpasar.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad 2004. *Faktor-faktor Kepuasan Kerja*, Edisi Keempat Penerbit Liberty Yogyakarta.
- Natasari dan Armanu, 2012. *Pengaruh Pemberian Insentif Material dan Nonmaterial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada PG Kebonagung Malang)*. Jurnal Aplikasi Manajemen IVolume 10INomor 11 Maret 2012.
- Lantara Buda Rai I Made., Utama Mudiarta, I Wayan. 2012. Hasil Penelitian: *Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tiara Cipta Nirwana*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali
- Gorda, I Gusti Ngurah (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Astabrata Bali, Denpasar.
- Hasibuan Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : Penerbit PT. Haji Mas Agung.
- \_\_\_\_\_, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan keenam. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Oky Setiawan I Wayan, Sariyathi, Ni Ketut, 2010. Hasil Penelitian *Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Parigata Resort And Spa Sanur-Bali*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali.
- Manullang, M. .2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan ke Sembilan Belas. V : Penerbit Gajah Mada University Press.
- Purba, 2014. *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Rajawali Nusindo Cabang Medan*.
- Siagian Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sarwoto, 2000. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia.
- Veithzal Rivai, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.