

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

4.1. Hasil Analisis Data

Deskripsi data akan mencakup uraian responden dan analisis kuantitatif terhadap data penelitian, serta penjelasan pengujian hipotesis. Identifikasi responden meliputi atribut jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Analisis kuantitatif melibatkan evaluasi instrumen melalui pengujian untuk menentukan validitas dan reliabilitasnya. Analisis yang dilakukan meliputi regresi berganda, pengujian asumsi klasik, uji t (Persial), dan uji f (simultan). Penelitian ini ingin melihat hasil penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Haka Dimsum Shop” dan pengolahan datanya dijalankan melalui penggunaan perangkat lunak (*software*) SPSS (*Statistical Product and Service Aolution*) Versi 25.0.

4.1.1. Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin

Responden diklasifikasikan menjadi dua kelompok tergantung pada jenis kelamin mereka, yakni laki-laki dan perempuan. Rincian responden berdasarkan jenis kelamin ialah:

Tabel IV.7 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	37	31.1	31.1	31.1

	Laki-laki	62	68.9	68.9	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah, 2024

Berlandaskan tabel yang tersedia, data memperlihatkan bahwasanya terdapat jumlah responden yang sama tergantung pada jenis kelamin. Secara spesifik responden laki-laki sebanyak 62 orang dan perempuan sebanyak 37 orang, sehingga totalnya sebanyak 99 orang. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya sebagian besar Karyawan Pada Haka Dimsum Shop ialah Laki-laki

2. Umur Responden

Berdasarkan kelompok umur responden bisa diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel IV.8 Karakteristik Responden Menurut Usia

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 21 Tahun	22	22.2	22.2	75.6
	21 - 30 Tahun	48	53.3	53.3	53.3
	> 40	29	24.4	24.4	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah, 2024

Berlandaskan tabel yang tersedia, data memperlihatkan bahwasanya jumlah responden terbanyak ialah pada kelompok umur dibawah 21 tahun yaitu sebanyak 22 responden. Disusul oleh responden berusia antara 21-30 tahun yang berjumlah 48 responden. Terakhir, ada 29 orang yang usianya di atas 40 tahun. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya rata-rata Karyawan Pada Haka Dimsum Shop adalah berumur antara 21 - 30 tahun.

4.1.2. Analisis Statistik Deskriptif

1) Uji Validitas

Ini merupakan uji untuk mengetahui seberapa baik suatu alat ukur dapat secara akurat mewakili pengertian fenomena atau peristiwa yang diukur. Validitas konstruk ditentukan dengan melakukan perhitungan atas korelasi antara setiap ukuran validitas dengan skor keseluruhan, yaitu nilai korelasi total item terkoreksi yang diperoleh dari software SPSS 25. Maka untuk mengetahui besarnya validitas dijalankan uji signifikan dengan melakukan komparasi pada nilai r taksiran dengan nilai r tabel. Dalam situasi ini, derajat kebebasan (df) sama dengan jumlah sampel (n) dikurangi dua. Dalam skenario ini, derajat kebebasan (df) dapat ditentukan dengan mengurangi 2 dari 99, sehingga menghasilkan $df = 97$. Dengan tingkat α 0,05 maka didapat perolehan r tabel dengan besaran 0,1975. Dengan memeriksa kolom item yang telah dikoreksi, terlihat bahwa pernyataan korelasi setiap item lebih tinggi dari nilai r tabel, dan nilai r bertanda positif. Sehingga, kita bisa menarik kesimpulan bahwasanya item pertanyaan tersebut adalah asli.

Tabel IV.9 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Corellation	Rtabel	Keterangan
Budaya Organisasi X1	0.501	0,1975	Valid
	0.742	0,1975	Valid
	0.504	0,1975	Valid
	0.710	0,1975	Valid
	0.703	0,1975	Valid
	0.636	0,1975	Valid
	0.734	0,1975	Valid
	0.697	0,1975	Valid
	0.758	0,1975	Valid
	0.724	0,1975	Valid
	0.723	0,1975	Valid
	0.782	0,1975	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Pada tabel uji validitas variabel X1 terlihat bahwa nilai *Correthed Item-Total Correlation* setiap item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.1975) itu

lebih besar. Maka semua item valid. Sehingga instrument bisa dipergunakan pada penelitian ini.

Tabel IV.10 Uji Validitas Variabel Insentif

Variabel	Corellation	Rtabel	Keterangan
Insentif X2	0.717	0,1975	Valid
	0.638	0,1975	Valid
	0.640	0,1975	Valid
	0.669	0,1975	Valid
	0.734	0,1975	Valid
	0.667	0,1975	Valid
	0.680	0,1975	Valid
	0.658	0,1975	Valid
	0.699	0,1975	Valid
	0.659	0,1975	Valid
	0.782	0,1975	Valid
	0.668	0,1975	Valid
	0.773	0,1975	Valid
0.789	0,1975	Valid	

● Sumber: Data Diolah, 2024

Pada tabel uji validitas variabel X2 terlihat bahwa nilai *Correted Item-Total Correlation* setiap item pertanyaan memiliki r hitug > rtabel (0.1975) itu lebih besar. Maka semua item valid. Sehingga instrument bisa dipergunakan pada penelitian ini.

Tabel IV.11 Uji Validitas Variabel Disiplin kerja

Variabel	Corellation	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja X3	0.700	0,1975	Valid
	0.657	0,1975	Valid
	0.739	0,1975	Valid
	0.657	0,1975	Valid
	0.637	0,1975	Valid
	0.671	0,1975	Valid
	0.736	0,1975	Valid
	0.765	0,1975	Valid
	0.721	0,1975	Valid
	0.710	0,1975	Valid
	0.573	0,1975	Valid
	0.749	0,1975	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Pada tabel uji validitas variabel X3 terlihat bahwasanya nilai *Correted Item-Total Correlation* setiap item pertanyaan mempunyai r hitung > r tabel

(0.1975) itu lebih besar. Maka semua item valid. Sehingga instrument bisa dipergunakan pada penelitian ini.

Tabel IV.12 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Corellation	Rtabel	Keterangan
Kepuasan Kerja Y	0.731	0,1975	Valid
	0.673	0,1975	Valid
	0.703	0,1975	Valid
	0.742	0,1975	Valid
	0.760	0,1975	Valid
	0.579	0,1975	Valid
	0.551	0,1975	Valid
	0.671	0,1975	Valid
	0.697	0,1975	Valid
	0.699	0,1975	Valid
	0.761	0,1975	Valid
	0.715	0,1975	Valid
	0.777	0,1975	Valid
	0.681	0,1975	Valid
0.668	0,1975	Valid	

Sumber: Data Diolah, 2024

Pada tabel uji validitas variabel Y terlihat bahwasanya nilai *Correted Item-Total Correlation* setiap item pertanyaan mempunyai r hitung > rtabel (0.1975) itu lebih besar. Maka semua item valid. Sehingga instrument bisa dipergunakan pada penelitian ini.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrument dapat dinilai dengan melihat besar kecilnya nilai Cronbach Alpha pada setiap variabel. Cronbach Alpha dimanfaatkan guna menilai konsistensi internal dan ketergantungan item. Oleh karena itu, alat ukur setiap variabel dianggap dapat dipercaya jika Cronbach Alpha melebihi 0,70.

Tabel IV.13 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.973	53

Sumber: Data Diolah, 2024

Dari data pada tabel terlihat bahwasanya nilai Cronbach's alpha untuk seluruh variabel yang dievaluasi melebihi 0,70. Sehingga, bisa dimaknai bahwasanya seluruh variabel pada penelitian ini yakni Budaya Organisasi, Insentif, Disiplin Kerja pada Kepuasan Kerja dinyatakan reliabel.

4.1.3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov dimanfaatkan dalam penelitian ini guna menilai normalitas data. Hal ini dijalankan dengan memeriksa signifikansi residu yang diperoleh dari pengujian tersebut. Residu yang diperoleh dilakukan uji normalitas data, dan hasil pengujian yang dihasilkan adalah:

Tabel IV.14 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89078637
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.053
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
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: Data Diolah, 2024

Tabel diatas menampilkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang memperlihatkan nilai signifikan dengan besaran 0,200. Nilai ini berada diatas ambang batas 0,05 ($0,200 > 0,05$). Sehingga, sisa data mengikuti distribusi normal yang menunjukkan bahwasanya model regresi menepati syarat normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah ada dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas *tolerance* > 0,10 dan batas VIF <10,00, sehingga bisa dimaknai tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas. Berikut ini ialah hasil uji multikolonieritas pada penelitian ini ;

Tabel IV.15 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.467	2.543		2.544	.013		
	Budaya Organisasi	.002	.144	.002	.014	.989	.152	6.599
	Insentif	.429	.134	.423	3.202	.002	.133	7.534
	Disiplin Kerja	.600	.109	.496	5.483	.000	.282	3.545

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Data Diolah, 2024

Sesuai tabel tersebut, hasil uji multikolonieritas yang dijalankan didapati bahwasanya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel Budaya Oganisasi X1 adalah 6.599, Variabel Insentif X2 adalah 7.534, dan Disiplin Kerja X3 adalah 3.545, menunjukkan bahwa nilai *Tolerance Value* X1 (0,152), X2 (0,133), X3 (0,282) dari ketiga variabel tersebut memegang nilai melebihi 0,1 dan VIF di

bawah 10, maka bisa ditarik kesimpulan bahwasanya model regresi tidak menunjukkan multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dijalankan guna melihat apakah didapati perbedaan varian antar residu pengamatan yang bervariasi pada model regresi. Homoskedastisitas ialah kondisi dimana varian residu antar pengamatan tetap, sementara heteroskedastisitas merujuk kepada kondisi dimana varian residu berbeda. Model regresi yang ideal ialah yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Uji Glejser bisa digunakan untuk memastikan heteroskedastisitas. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini ialah bila nilai signifikansinya melebihi atau sama dengan 0,05 maka bisa dimaknai bahwasanya tidak terjadi permasalahan heteroskedastisitas. Sebaliknya bila nilai signifikansinya tidak melebihi 0,05 maka bisa dimaknai bahwasanya terjadi masalah heteroskedastisitas. Temuan uji heteroskedastisitas yang didapat meliputi:

Tabel IV.16 Uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.997	1.557		3.210	.002
	Budaya Organisasi	-.128	.088	-.376	-1.462	.147
	Insentif	.061	.082	.204	.742	.460
	Disiplin Kerja	-.009	.067	-.026	-.136	.892

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel tersebut memperlihatkan bahwasanya nilai signifikansi variabel independen yaitu Budaya Organisasi ($0,147 > 0,05$), Insentif ($0,460 > 0,05$), dan Disiplin Kerja ($0,892 > 0,05$) semuanya berada di atas tingkat kepercayaan 5%

(0,05). Oleh karena itu, bisa dimaknai bahwasanya model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

4.1.4. Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini memanfaatkan penggunaan persamaan regresi yang digabungkan dengan uji interaksi yang kerap disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA). MRA adalah metode regresi linier khusus yang menggabungkan istilah interaksi dalam persamaan regresi untuk menangkap perbedaan absolut antara variabel independen. Hasil uji regresi diperlihatkan melalui tabel di bawah ini:

Tabel IV.17 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.467	2.543		2.544	.013
	Budaya Organisasi	.082	.144	.002	.014	.989
	Insentif	.429	.134	.423	3.202	.002
	Disiplin Kerja	.600	.109	.496	5.483	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel di atas menampilkan hasil analisis regresi linier. Koefisien variabel Budaya Organisasi menyentuh 0,082, variabel Insentif menyentuh 0,429, dan variabel Disiplin Kerja menyentuh 0,600. Nilai konstanta menyentuh 6,467. Sehingga, model persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 6.467 + 0.082 X_1 + 0.429 X_2 + 0.600 X_3 + e$$

Koefisien yang diperoleh dari persamaan regresi linier berganda di atas bisa diinterpretasikan dengan:

- 1) Nilai konstanta dengan besaran 6.467 hal tersebut bisa menafsirkan bahwasanya bila variabel Budaya Organisasi, Insentif dan Disiplin Kerja dipandang konstan maka Y Kepuasan Kerja bernilai 6.467
- 2) Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi dengan besaran 0,082 memegang nilai positif maknanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja ialah bersifat positif dan cukup kuat.
- 3) Nilai koefisien regresi Insentif dengan besaran 0,429 memegang nilai positif maknanya pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja ialah bersifat positif dan cukup kuat. Bila skor Insentif bertambah maka Kepuasan Kerja akan semakin tinggi.
- 4) Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja dengan besaran 0.600 memegang nilai positif maknanya pengaruh Disiplin Kerja pada kepuasan kerja ialah bersifat positif dan sangat kuat

4.1.5. Hasil Pengujian Hipotesis

1) Uji T

Uji-t mengevaluasi berapa jauhnya suatu variabel independen memengaruhi variabel dependen. Prosedurnya meliputi perumusan hipotesis nol (H_0) dan alternatif (H_a) untuk setiap variabel, dan penarikan kesimpulan dari hasil uji-t. Bila nilai t hitung (t hitung) tidak melebihi nilai t kritis (T tabel), maka H_0 diterima; apabila thitung melebihi T tabel maka H_a diterima. Untuk mencari nilai T tabel, lihat tabel statistik dengan tingkat signifikansi 0,025 (untuk uji dua sisi) dan derajat kebebasan yang dihitung sebagai $n-k-1$ (misalnya, $99-2-1 = 96$). Nilai T tabel pada hal ini ialah 1,985.

Tabel IV.18 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.467	2.543		2.544	.013
	Budaya Organisasi	.082	.144	.002	.014	.989
	Insentif	.429	.134	.423	3.202	.002
	Disiplin Kerja	.600	.109	.496	5.483	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah, 2024

Berlandaskan informasi pada tabel didapat nilai t tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_2 = 50-2-1 = 96$ sehingga didapat nilai t tabel dengan besaran 1,985. Berlandaskan tabel yang tersedia, variabel Budaya Organisasi (X1) memegang nilai T hitung sebesar 0,014 yang bermakna T hitung melebihi T tabel ($0,014 < 1,985$). Selain itu nilai signifikan dengan besaran 0,989 juga melebihi ambang batas sebesar 0,05. Sehingga, kami bisa menerima premis bahwasanya Budaya Organisasi memberi pengaruh yang terbatas namun positif dan tidak signifikan secara statistik pada Kepuasan Kerja. Tabel koefisien memperlihatkan bahwasanya variabel Insentif (X2) memegang nilai t hitung sebesar 1,985, hal tersebut memperlihatkan bahwasanya T hitung melebihi nilai T tabel ($1,985 > 3,202$) dengan tingkat signifikansi 0,000 yakni tidak melebihi 0,05. Hipotesis yang mengemukakan bahwasanya insentif memberi dampak positif dan besar pada kepuasan kerja mungkin bisa dikonfirmasi. Berdasarkan tabel koefisien, variabel Disiplin Kerja (X3) memegang nilai t hitung dengan besaran 1,985, hal tersebut memperlihatkan bahwasanya T hitung melebihi nilai T tabel ($1,985 > 5,483$). Hasil ini signifikan secara statistik dengan tingkat signifikansi 0,002, kurang dari ambang batas 0,05. Anggapan bahwa Disiplin Kerja memengaruhi Kepuasan Kerja secara positif dan besar dapat diterima.

2) Uji F

Uji F menetapkan apakah berbagai variabel independen pada model secara bersamaan memengaruhi variabel dependen secara simultan. Digunakan untuk memutuskan diterima atau ditolaknya hipotesis nol (H_0) dengan cara melakukan komparasi pada nilai F hitung dengan nilai F tabel. Bila nilai F hitung tidak melebihi nilai F tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima. Apabila F hitung teramati melebihi nilai F tabel kritis, maka hipotesis nol (H_0) ditolak. F tabel bisa ditemukan pada tabel statistik dengan menggunakan derajat kebebasan $(k; n-k) = 2; 99-2$ df-2 sampai 97. Nilai pada tabel F yang sesuai dengan derajat kebebasan tersebut adalah 3,090.

Tabel IV.19 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2908.685	3	969.562	112.471	.000 ^b
	Residual	818.951	95	8.621		
	Total	3727.636	98			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Insentif

Sumber: Data Diolah, 2024

Uji F pada tabel yang tersedia menggunakan tabel ANOVA (Analysis of Variance). Pilihannya didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika probabilitas signifikansi (sig.) melebihi 0,05 maka hipotesis nol (H_0) diterima. Tetapi, bila probabilitas signifikansinya tidak melebihi 0,05, maka hipotesis nol ditolak. Temuan berikut memberikan hasil uji F yang dijalankan pada penelitian ini.

Berdasarkan tabel diatas, nilai F hitung yang di peroleh sebesar 112.471 yang berarti $> F$ tabel 3,090 dengan tingkat signifikansinya $< 0,05$, yakni dengan besaran 0,000. Hipotesis yang dibangun yakni :

HO : Budaya Organisasi, Insentif, Disiplin Kerja secara simultan tidak memberi pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Haka Dimsum Shop.

Ha : Budaya Organisasi, Insentif, Disiplin Kerja secara simultan memberi pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Haka Dimsum Shop.

Berlandaskan hasil pengujian yang diberikan, nilai Fhitung menyentuh 112,471 melebihi nilai Ftabel dengan besaran 3,090. Selain itu, tingkat signifikansinya adalah 0,000, yang tidak melebihi ambang batas 0,05. Sehingga, kita bisa menarik kesimpulan bahwasanya hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Sehingga dinyatakan bahwasanya variabel Budaya Organisasi, Insentif, Disiplin Kerja memengaruhi Kepuasan Kerja pada Haka Dimsum Shop dengan bersamaan (simultan) secara signifikan.

3) Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinasi (R²) mengkuantifikasi proporsi total variasi variabel dependen (Y) yang bisa diuraikan oleh variabel independen (X1).

Tabel IV.20 Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.773	2.936

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Insentif

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel tersebut memperlihatkan bahwasanya nilai koefisien determinasi (R Square) memperlihatkan pengaruh kedua variabel independen (Budaya Organisasi, Insentif dan Disiplin Kerja) pada variabel dependen (Kepuasan Kerja) dengan besaran 0,780 atau 78,0%. Temuannya menunjukkan bahwa 78,0% variansi variabel Kepuasan Kerja bisa diuraikan oleh gabungan pengaruh ketiga

variabel independen pada penelitian ini yakni Budaya Organisasi, Insentif, serta Disiplin Kerja. Sisanya sebesar 22% dari varians disebabkan oleh berbagai faktor tambahan yang tidak dilibatkan pada analisis.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berlandaskan hasil analisis terlihat bahwasanya variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) menyatakan secara parsial Budaya Organisasi memengaruhi Kepuasan Kerja secara positif dan tidak signifikan.

Penelitian yang memperlihatkan bahwasanya variabel budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja secara positif dan tidak signifikan mungkin menunjukkan bahwa dalam konteks tersebut, aspek-aspek budaya organisasi yang diukur tidak memberi dampak yang kuat atau signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti ketidaksesuaian antara nilai-nilai budaya yang ditekankan oleh organisasi dengan harapan atau preferensi individu, kurangnya implementasi yang konsisten dari budaya tersebut, atau faktor-faktor lain di dalam ataupun luar lingkungan kerja yang mempengaruhi persepsi dan pengalaman karyawan pada kepuasan kerja mereka.

Hal tersebut di dukung dengan penelitian terdahulu Adelestari Surya (2023) hasil penelitian menyatakan bahwa budaya kerja memengaruhi Kepuasan Kerja secara positif namun tidak signifikan.

4.2.2. Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja

Berlandaskan hasil analisis terlihat bahwasanya variabel Insentif (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) memengaruhi Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan dapat diterima.

Penelitian memperlihatkan bahwasanya variabel insentif memengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan di perusahaan menunjukkan bahwa pemberian insentif atau penghargaan kepada karyawan secara konsisten dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. Insentif ini dapat berupa bonus, pengakuan atas kinerja yang baik, promosi, atau bentuk apresiasi lainnya yang dirasakan oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan usaha mereka. Hal ini mendorong motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, meningkatkan rasa nilai diri, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Dengan demikian, perusahaan dapat mempertimbangkan strategi insentif yang efektif sebagai satu diantara cara dalam memberi peningkatan pada kepuasan kerja dan kinerja keseluruhan.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dijalankan oleh Rinny Binanggal (2024) mengemukakan bahwasanya Insentif memiliki hasil yang positif dan signifikan.

4.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berlandaskan hasil analisis terlihat bahwasanya variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) memengaruhi Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan dapat diterima.

Hasil penelitian yang memperlihatkan bahwasanya variabel disiplin kerja memengaruhi kepuasan kerja di perusahaan secara positif dan signifikan memperlihatkan bahwasanya tingkat disiplin kerja yang tinggi dalam organisasi dapat secara positif memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu, kualitas kerja, tanggung jawab, serta komitmen pada tugas dan tujuan perusahaan.

Karyawan yang menjaga disiplin kerja yang tinggi berkecenderungan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka sebab mereka merasa dihargai serta diakui atas dedikasi dan kontribusi mereka. Selain itu, disiplin kerja yang kuat bisa membentuk lingkungan kerja yang lebih teratur dan produktif, yang pada gilirannya bisa memberi peningkatan pada kepuasan kerja secara keseluruhan.

Sehingga, penting bagi perusahaan untuk mempromosikan budaya kerja yang menekankan pentingnya disiplin kerja dan untuk memberikan dukungan serta penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi dalam pelaksanaan tugas mereka.

Hal tersebut dikuatkan dengan penelitian terdahulu yang dijalankan oleh Rahmawati Dewi Safitri (2020) bahwasanya Disiplin Kerja memengaruhi Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan.

4.2.4. Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif, Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berlandaskan hasil pengujian diatas dapat dikatakan bahwasanya variabel Budaya Organisasi, Insentif, Disiplin Kerja secara bersamaan (simultan) memberi pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja pada Haka Dimsum Shop.

Hasil penelitian yang memperlihatkan bahwasanya variabel budaya organisasi, insentif, dan disiplin kerja memengaruhi kepuasan kerja dengan bersamaan secara positif dan signifikan di perusahaan menyoroti pentingnya kombinasi faktor-faktor ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

Organisasi dengan budaya organisasi yang kuat dan positif akan menetapkan struktur nilai, norma, dan perilaku yang dipertahankan dalam

organisasi. Ketika budaya organisasi tersebut sejalan dengan harapan dan preferensi karyawan, hal itu dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kepuasan kerja mereka.

Insentif yang diberikan dengan tepat dapat memberikan dorongan ekstra bagi karyawan untuk memenuhi capaian kinerja yang lebih baik dan merasa dihargai atas kontribusi mereka. Insentif ini bisa berupa bonus, pengakuan atas kinerja yang baik, atau kesempatan untuk meningkatkan karir.

Selain itu, disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, produktif, dan menghargai tanggung jawab individu. Karyawan yang merasa di lingkungan kerja yang teratur dan disiplin berkecenderungan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Dengan demikian, kombinasi budaya organisasi yang positif, insentif yang memotivasi, dan disiplin kerja yang konsisten menciptakan kondisi yang mendukung kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Sehingga, penting bagi perusahaan untuk menaruh perhatian dan pengelolaan terhadap faktor-faktor ini secara holistik untuk menghasilkan lingkungan kerja yang mempromosikan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

Hal tersebut dikuatkan dengan penelitian terdahulu yang dijalankan oleh Febrian Enriko (2022) mendapati hasil bahwasanya Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Insentif memengaruhi Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan.