



# Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja pada UD. Barokah Desa Paokmotong

Yohana Safitri<sup>1\*</sup>, Luluk Fadliyanti<sup>1</sup>, Vici Handalusia Husni<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Mataram, Indonesia.

## Article Info

Received: December 29, 2025

Revised: January 16, 2026

Accepted: February 28, 2026

Published: April 30, 2026

Corresponding Author:

Yohana Safitri

[yohanessafitri@gmail.com](mailto:yohanessafitri@gmail.com)

DOI: [10.29303/alexandria.v7i1.1490](https://doi.org/10.29303/alexandria.v7i1.1490)

© 2026 The Authors. This open access article is distributed under a (CC-BY License)



**Abstract:** This study aims to analyze the effect of wages and incentives on employee job satisfaction at UD. Barokah Desa Paokmotong. The research method used a quantitative approach with an associative type of research. The research sample included all employees of UD. Barokah, totaling 35 respondents. Primary data were obtained through questionnaires using a Likert scale and analyzed with ordinal logistic regression tests using Stata. The results of the study indicate that wages and incentives have a positive and significant effect on job satisfaction both simultaneously and partially. The research model is deemed feasible with a LR Chi-square value of 44.88 and a p-value of 0.0000, as well as a McFadden R<sup>2</sup> value of 0.5039, indicating that variations in job satisfaction can be explained by these two compensation variables. This study emphasizes that financial compensation is a dominant factor in improving job satisfaction in small businesses such as UD. Barokah in Paokmotong Village.

**Keywords:** Wages, Incentives, Job Satisfaction, Compensation.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh upah dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Barokah Desa Paokmotong. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sampel penelitian mencakup seluruh karyawan UD. Barokah sebanyak 35 responden. Data primer diperoleh melalui kuesioner menggunakan skala likert dan dianalisis dengan uji ordinal logistic regression menggunakan stata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial. Model penelitian dinyatakan layak dengan nilai LR Chi-square sebesar 44,88 dan p-value 0,0000, serta nilai McFadden R<sup>2</sup> sebesar 0,5039 yang menyatakan bahwa variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel kompensasi tersebut. Penelitian ini menegaskan bahwa kompensasi finansial merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja pada usaha kecil seperti UD. Barokah Desa Paokmotong.

**Kata Kunci:** Upah, Insentif, Kepuasan Kerja, Kompensasi.

## Pendahuluan

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien untuk tetap bertahan dan berkembang. Tenaga kerja atau karyawan merupakan salah satu sumber daya penting dalam perusahaan yang harus dikelola secara baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan (Enriko & Arianto, 2022). Sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam kesuksesan sebuah bisnis dan

perusahaan. Karena kualitas yang rendah atau ketiadaan tenaga kerja dapat menghambat operasional perusahaan, bahkan jika sumber daya lainnya sudah terpenuhi dengan baik (Ibrahim et al., 2024).

Dalam beberapa tahun terakhir, dinamika ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan perubahan yang cukup signifikan, terutama pada sektor usaha mikro dan kecil yang menjadi tulang punggung perekonomian daerah. Perkembangan ekonomi lokal yang belum stabil, pergeseran pola konsumsi masyarakat, serta semakin ketatnya persaingan bisnis,

## How to Cite:

Safitri, Y., Fadliyanti, L., & Husni, V. H. (2025). Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja pada UD. Barokah Desa Paokmotong. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 7(1), 58–65. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v7i1.1490>

telah menimbulkan berbagai tantangan bagi unit usaha berskala kecil dalam mempertahankan kinerja dan produktivitas tenaga kerja (Ibrahim, 2025). Dalam konteks tersebut, isu ketenagakerjaan pekerja kembali menjadi fokus utama, di mana mekanisme pengupahan dan pemberian insentif dianggap sangat penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis serta mendorong produktivitas yang optimal (Anggraini Rina, 2023).

Di Nusa Tenggara Barat, isu mengenai upah dan insentif masih menjadi tantangan yang cukup serius. Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024 mencatat rata-rata upah buruh/karyawan di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) sebesar Rp 2,37 juta per bulan. Dari seluruh kabupaten, Sumbawa Barat mencatat rata-rata upah tertinggi dengan angka Rp 3,35 juta per bulan, sementara Lombok Timur berada di antara tiga kabupaten dengan rata-rata upah terendah, yakni sekitar Rp 2,03 juta per bulan. Dari segi upah per jam, NTB berada pada posisi paling rendah di antara provinsi lain dengan nilai sekitar Rp 12.933 per jam pada akhir 2023. Walaupun mengalami kenaikan dibanding tahun sebelumnya, angka tersebut masih tertinggal jauh dari rata-rata nasional (NTB Satu Data, 2024).

Kondisi ini menunjukkan bahwa persoalan upah menjadi isu penting, terutama di daerah seperti Lombok Timur yang berada pada kategori upah terendah. Kesenjangan antara harapan karyawan terhadap kompensasi dan realitas upah di banyak perusahaan terutama di sektor kecil dan menengah (UKM) atau usaha lokal seperti UD sering menyebabkan ketidakpuasan kerja. Insentif sebagai bentuk tambahan selain upah tetap diharapkan bisa menjadi simultan bagi karyawan untuk merasa dirinya dihargai, termotivasi, dan meningkatkan semangat kerja. (Pratiwi & Rifani, 2025).

Kompensasi mendasar sering kali diartikan sebagai imbalan yang diterima karyawan atas jasa, waktu, tenaga, dan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan (Putri, 2024). Kompensasi ini mencakup upah atau gaji pokok yang berfungsi sebagai penghargaan ekonomi sekaligus jaminan kebutuhan hidup karyawan serta bentuk-bentuk lain seperti tunjangan (Setyawati, 2020). Upah dipandang tidak hanya sebagai alat pemenuhan kebutuhan dasar, tetapi juga sebagai simbol penghargaan atas kontribusi langsung yang diberikan karyawan kepada organisasi (Efendi et al., 2020). Ketika upah diberikan secara layak dan proporsional, karyawan cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih positif dan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan (Fahrezi, 2023). Di banyak perusahaan kecil dan menengah, termasuk usaha dagang (UD), persoalan ketidaksesuaian upah masih sering muncul dan berpotensi memengaruhi kondisi

psikologis serta semangat kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Setyawati (2020) menunjukkan bahwa ketidaksesuaian upah umumnya berdampak pada menurunnya persepsi keadilan, yang akhirnya menurunkan kepuasan kerja dan produktivitas. Upah yang tidak kompetitif juga dapat menyebabkan tingginya tingkat ketidakhadiran dan keinginan berpindah kerja.

Selain upah, insentif juga berperan besar dalam membentuk kepuasan kerja karena Insentif pada dasarnya diberikan untuk mendorong motivasi dan rasa tanggung jawab karyawan sehingga kualitas serta kuantitas pekerjaan mereka dapat meningkat (Thanan et al., 2021). Insentif merupakan bentuk motivasi yang dapat diberikan dalam wujud finansial maupun non-finansial, seperti penghargaan, kegiatan rekreasi, atau peluang pengembangan karier. Pemberian insentif bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja individu dalam organisasi, sehingga mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal (Ibrahim et al., 2024; Suryani, 2019). Pemberian insentif yang tepat mampu meningkatkan semangat, meningkatkan perasaan dihargai, serta mengurangi kejenuhan dalam bekerja (Enriko & Arianto, 2022). Insentif juga sering digunakan sebagai strategi untuk menciptakan hubungan timbal balik yang sehat antara perusahaan dan karyawan yang mengarah pada pencapaian target kerja tertentu. Ketika sistem insentif tidak berjalan dengan baik atau tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka akan timbul rasa ketidakpuasan yang dapat berdampak pada perilaku kerja sehari-hari (Anggraini & Rusdiana, 2023).

Faktor utama yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam mempertahankan karyawan adalah dengan mengutamakan kepuasan kerja mereka. Menurut Handoko (2016), kepuasan kerja karyawan merupakan kondisi emosional baik positif maupun negatif yang timbul dari cara karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan ini berkaitan dengan perasaan atau sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti tugas utama, besarnya gaji, peluang promosi, tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan atau pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, serta beban kerja yang diterima. Ia menambahkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Sejalan dengan Dewi dan Mardatillah (2023), yang menyatakan kepuasan kerja yang tinggi berpengaruh pada meningkatnya motivasi, menurunnya konflik internal, serta membangun komitmen jangka panjang antara karyawan dan organisasi. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi baik upah maupun insentif menjadi salah satu penentu kuat dalam menciptakan kepuasan kerja (Kafi & Arief, 2023; Efendi et al., 2020; Febrianti & Wulandari, 2023; Zai et al., 2025).

Di samping kompensasi finansial, kepuasan kerja juga dapat diperkuat melalui penghargaan non-finansial yang memberi pengakuan atas kontribusi tanpa harus selalu melalui peningkatan nominal gaji (Umam & Muhammad, 2024). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung serta kebijakan perusahaan yang adil dapat memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja (Asih, 2025).

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa upah dan insentif tidak hanya memengaruhi motivasi serta produktivitas, tetapi juga secara kuat berhubungan dengan kepuasan kerja dalam berbagai bentuk sektor usaha (Rauuf et al., 2022; Suryani, 2019). Masalah ini pernah diteliti oleh Aprilia dan Karnadi, (2022) pada PT. PBM Adhiguna Putera, hasilnya menunjukkan bahwa gaji dan insentif dapat meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika kompensasi finansial dirasakan layak. Efendi et al., (2020) juga menegaskan bahwa upah dan insentif berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja karyawan pada PT. Milano Panai Tengah, di mana kompensasi yang memadai mendorong sikap kerja positif dan rasa puas terhadap pekerjaan. Sejalan dengan itu, Ratnasari dan Mahmud (2020), membuktikan bahwa gaji dan insentif menjadi faktor penentu dalam meningkatkan motivasi dan kenyamanan kerja pada PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan, sehingga memengaruhi kepuasan secara tidak langsung. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mayasari (2025) pada PT PLN Indonesia Power menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, menegaskan pentingnya aspek finansial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara lebih mendalam bagaimana kompensasi finansial, khususnya upah dan insentif memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan pada UD. Barokah Desa Paokmotong. Sebab sebagian besar penelitian sebelumnya mengenai upah, insentif, dan kepuasan kerja lebih berfokus pada perusahaan berskala besar, sektor formal, atau industri yang berada di wilayah perkotaan. Sementara itu, penelitian yang mengkaji Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di wilayah pedesaan, terutama usaha yang berbasis keluarga seperti UD. Barokah Paokmotong, masih sangat terbatas. UD. Barokah Paokmotong sebagai perusahaan lokal yang mempekerjakan tenaga kerja lokal menghadapi tantangan dalam memberikan kompensasi yang kompetitif dan insentif yang adil, karena struktur upah yang sederhana dan keterbatasan kapasitas manajerial. Oleh karena itu, terdapat kesenjangan

penelitian terkait bagaimana mekanisme pemberian upah dan insentif dapat memengaruhi kepuasan kerja dalam konteks usaha kecil berbasis keluarga di wilayah pedesaan, sehingga penelitian ini diperlukan untuk mengisi kekosongan tersebut. Adapun hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H01 : Upah tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Barokah Desa Paokmotong
- Ha1 : Upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada UD. Barokah Desa Paokmotong
- H02 : Insentif tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada UD. Barokah Desa Paokmotong
- Ha2 : Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada UD. Barokah Desa Paokmotong
- H03 : Upah dan Insentif tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada UD. Barokah Desa Paokmotong
- Ha3 : Upah dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada UD. Barokah Desa Paokmotong

## Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang tujuannya adalah untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, metode tersebut diterapkan untuk menguji pengaruh upah dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Barokah yang berlokasi di Dusun Bilasundung, Desa Paokmotong, Kecamatan Masbagik, Kabupaten Lombok Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Barokah yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (*census sampling*), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, penulis mengambil sampel dari 35 orang karyawan UD. Barokah Paokmotong. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Variabel independen yang diteliti meliputi variabel utama yaitu upah (X1) insentif (X2). Variabel kontrol dalam penelitian ini digunakan untuk mengendalikan pengaruh faktor-faktor lain di luar variabel utama yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Variabel kontrol yang digunakan meliputi usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Usia diukur berdasarkan jumlah tahun responden sejak lahir hingga saat penelitian dilakukan. Tingkat pendidikan diukur berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang telah diselesaikan oleh responden, sedangkan masa kerja diukur berdasarkan lamanya

responden bekerja di UD. Barokah. Pemasukan variabel kontrol ini bertujuan untuk memperoleh hasil estimasi pengaruh upah dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan yang lebih akurat, dengan meminimalkan bias yang disebabkan oleh perbedaan karakteristik individu responden. Sementara itu, variabel dependen kepuasan kerja (Y) diukur menggunakan skala likert 4 point, yaitu 1 untuk tidak puas, 2 untuk cukup puas, 3 untuk puas, dan 4 untuk sangat puas. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan ordinal logistic regression untuk menguji pengaruh upah dan insentif terhadap kepuasan kerja. Seluruh analisis menggunakan bantuan perangkat lunak Stata. Secara matematis, model ordinal logistic regression dirumuskan sebagai berikut:

$$\ln\left(\frac{P(Y \leq j)}{P(Y \geq j)}\right) = \alpha_j - (\beta_1 \text{Upah} + \beta_2 \text{Insentif} + \beta_3 \text{Usai} + \beta_4 \text{Pendidikan} + \beta_5 \text{Masa Kerja})$$

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Karakteristik responden UD. Barokah sebanyak 60% responden berjenis kelamin laki-laki dan 40% perempuan. Distribusi usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 19-30 tahun sebesar 57%, diikuti oleh kelompok usia 31-45 tahun sebesar 31%, serta responden berusia 46-65 tahun sebesar 11%. Tingkat pendidikan didominasi oleh lulusan SMA sebesar 57%, sedangkan 23% berpendidikan Sekolah Dasar, 17% berpendidikan SMP, dan hanya 3% yang merupakan lulusan Sarjana. Dari aspek masa kerja, responden yang telah bekerja kurang dari 1 tahun sebesar 14%, sementara mereka yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebesar 37%, adapun responden yang telah bekerja selama 5-10 tahun sebesar 25%, dan 23% lainnya memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

### Uji Proportional Odds

Berikut disajikan hasil uji proportional odds:

**Tabel 1.** Hasil Uji Proportional Odds

| Statistic Uji     | Nilai  |
|-------------------|--------|
| Chi-square (df=9) | 12.15  |
| p-value           | 0.2052 |

Berdasarkan hasil uji parallel lines, nilai Chi-square sebesar 12.15 dengan derajat kebebasan (df) sebanyak 9, serta nilai signifikansi sebesar  $0.2052 > 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa model tidak menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa asumsi *proportional odds* terpenuhi. Dengan demikian, model

ordinal logistik yang diuji dianggap valid karena koefisien regresi untuk setiap kategori kepuasan kerja dapat dianggap konstan, sehingga hasil estimasi parameter dapat diinterpretasikan lebih lanjut tanpa pelanggaran asumsi.

### Uji Parameter Keseluruhan

Berikut disajikan hasil uji kelayakan model beserta uji parameter secara keseluruhan:

**Tabel 2.** Hasil Uji Parameter Keseluruhan

| Model | Log likelihood | LR chi <sup>2</sup> (5) | Prob > chi <sup>2</sup> | Mcfadden R <sup>2</sup> |
|-------|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1     | -22.0947       | 44.88                   | 0.0000                  | 0.504                   |

a. Predictor: Upah, Insentif, Usia, Pendidikan, Masa kerja.

b. Dependent variabel: Kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Chi-square (LR Chi<sup>2</sup>) sebesar 44,88 dengan derajat kebebasan (df) sebanyak 5 dan nilai probabilitas sebesar 0,0000 karena nilai probabilitas lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini berarti variabel independen yang dimasukkan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Barokah Desa Paokmotong. Selain itu, nilai McFadden R<sup>2</sup> sebesar 0,504 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan menjelaskan 50,4% variasi variabel kepuasan kerja karyawan pada UD. Barokah Paokmotong. Sisanya sebesar 49,6% dijelaskan oleh variabel yang tidak diperhitungkan dalam model.

### Uji Parameter Parsial

Berikut disajikan hasil uji parameter parsial pada ordinal logistic regression:

**Tabel 3.** Hasil Uji Ordinal Logistic Regression

| Variabel   | Coeff   | Std. err | z     | p>  z |
|------------|---------|----------|-------|-------|
| Upah       | .01843  | .00793   | 2.23  | 0.020 |
| Insentif   | .08820  | .03998   | 2.21  | 0.027 |
| Usia       | -.29017 | .08584   | -0.34 | 0.735 |
| Masa kerja | -.69226 | .73141   | -0.95 | 0.344 |
| Pendidikan | -.17777 | .21350   | -0.83 | 0.405 |

a. Dependent variabel: Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil estimasi tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel upah memiliki koefisien sebesar 0.0184 dan nilai p sebesar 0.020, menunjukkan bahwa secara parsial upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan interval kepercayaan 95%. Artinya jika terjadi peningkatan pada upah maka kepuasan kerja akan meningkat.
- Variabel insentif memiliki koefisien sebesar 0.0882 dengan nilai p sebesar 0.027, menunjukkan bahwa secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan interval

- kepercayaan 95%. Artinya jika terjadi kenaikan pada insentif maka kepuasan kerja akan meningkat.
- Variabel usia memiliki koefisien sebesar -0.2901 dan nilai p sebesar 0.735, menunjukkan bahwa secara parsial usia mengarah pada hubungan negatif dan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan interval kepercayaan 95%. Artinya setiap bertambahnya umur maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.
  - Variabel Masa kerja memiliki koefisien sebesar -0.6922 dan nilai p sebesar 0.344, menunjukkan bahwa secara parsial lama kerja mengarah pada hubungan negatif dan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan interval kepercayaan 95%. Artinya semakin lama karyawan bekerja pada UD. Barokah maka kepuasan kerjanya semakin menurun.
  - Variabel pendidikan memiliki koefisien sebesar -0.1777 dan nilai p sebesar 0.405, menunjukkan bahwa secara parsial pendidikan mengarah pada hubungan negatif dan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan interval kepercayaan 95%. Artinya jika tingkat pendidikan karyawan semakin tinggi maka kepuasan kerjanya akan menurun.

#### Average Marginal Effect

**Tabel 4.** Hasil Uji Average Marginal Effect

| Variabel         | dy/dx    | std. err. | z    | p> z  |
|------------------|----------|-----------|------|-------|
| Upah             |          |           |      |       |
| 1(Rendah)        | -.001022 | .0005     | -1.9 | 0.056 |
| 2(Sedang)        | -.000814 | .0005     | -1.4 | 0.137 |
| 3(Tinggi)        | .000828  | .000560   | 1.4  | 0.139 |
| 4(Sangat Tinggi) | .001008  | .00020    | 4.8  | 0.000 |
| Insentif         |          |           |      |       |
| 1(Rendah)        | -.004893 | .002719   | -1.8 | 0.072 |
| 2(Sedang)        | -.003897 | .002146   | -1.8 | 0.069 |
| 3(Tinggi)        | .003965  | .001420   | 2.7  | 0.005 |
| 4(Sangat Tinggi) | .004826  | .00230    | 2.0  | 0.037 |

a. Dependent variabel: Kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 4, variabel upah menunjukkan nilai marginal effect (dy/dx) sebesar 0,0010 pada kategori kepuasan kerja sangat tinggi (kategori 4) dengan tingkat signifikansi  $p < 0,01$ . Hal ini berarti setiap peningkatan upah akan meningkatkan probabilitas rata-rata karyawan berada pada tingkat kepuasan kerja sangat tinggi sebesar sekitar 0,10%, dengan asumsi variabel konstan. Meskipun besarnya efek per satuan relatif kecil, pengaruh tersebut menunjukkan kecenderungan peningkatan kepuasan kerja pada kategori tertinggi.

Variabel insentif memiliki nilai dy/dx sebesar 0,0039 pada kategori kepuasan kerja tinggi (kategori 3) dan 0,0048 pada kategori kepuasan kerja sangat tinggi (kategori 4), masing-masing signifikan pada tingkat  $p <$

0,01 dan  $p < 0,05$ . Artinya, setiap kenaikan pada insentif maka akan meningkatkan probabilitas karyawan berada pada tingkat kepuasan kerja tinggi dan sangat tinggi sebesar sekitar 0,39%-0,48%. Efek ini menunjukkan bahwa insentif memberikan kontribusi yang relatif lebih besar dibandingkan upah dalam mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Sementara itu, pada kategori kepuasan kerja rendah dan sedang, baik upah maupun insentif menunjukkan nilai marginal effect negatif, yang menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi cenderung menurunkan probabilitas karyawan berada pada tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Variabel kontrol usia, masa kerja, dan pendidikan tidak menunjukkan nilai marginal effect yang signifikan, sehingga tidak memberikan perubahan probabilitas yang berarti terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### Pengaruh Upah terhadap Kepuasan Kerja pada UD. Barokah Desa Paokmotong

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 3, didapatkan hasil bahwa variabel upah berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada UD. Barokah Desa Paokmotong. Selain itu, hasil uji marginal effect, variabel upah menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap probabilitas karyawan berada pada tingkat kepuasan kerja sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima. Peningkatan upah terbukti menurunkan kemungkinan karyawan berada pada kategori kepuasan rendah dan secara signifikan meningkatkan peluang karyawan berada pada kategori kepuasan kerja paling tinggi. Temuan ini sejalan dengan Efendi *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa upah berfungsi sebagai pengakuan nyata atas kontribusi kerja karyawan. Kondisi ini dapat dijelaskan karena upah merupakan sumber pendapatan utama bagi karyawan UD. Barokah yang sebagian besar menggantungkan pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari dari penghasilan yang diterima. Kesesuaian antara upah yang diterima dengan beban kerja serta kebutuhan hidup mendorong perasaan dihargai dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ketika upah dirasakan adil dan layak, karyawan cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, yang tercermin pada meningkatnya kepuasan kerja. Selain itu, karakteristik UD. Barokah sebagai usaha skala kecil dengan sistem pengupahan yang relatif sederhana membuat perubahan upah memiliki dampak yang cukup terasa bagi karyawan. Hal inilah yang menyebabkan upah menjadi faktor dominan dalam menentukan kepuasan kerja dibandingkan faktor demografis lainnya.

### *Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja pada UD. Barokah Desa Paokmotong*

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 3, didapatkan hasil bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada UD. Barokah Desa Paokmotong dengan nilai  $p$  sebesar  $0,027 < 0,05$ . Selain itu, hasil uji marginal effect juga menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan probabilitas kepuasan kerja pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima. Peningkatan insentif mampu menurunkan peluang dan secara signifikan meningkatkan kemungkinan berada pada tingkat kepuasan yang tertinggi. Temuan ini mencerminkan bahwa insentif di UD. Barokah berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja karyawan. Insentif yang diberikan berdasarkan hasil kerja atau pencapaian tertentu mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, sehingga menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Karyawan yang merasa hasil kerjanya diapresiasi cenderung memiliki sikap kerja yang lebih positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan Suryani (2018), yang menegaskan bahwa insentif mampu menjadi pendorong motivasi kerja sehingga membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Pada UD. Barokah, sistem insentif menjadi pelengkap dari upah pokok yang relatif tetap. Insentif memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh tambahan pendapatan, sehingga meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja.

### *Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja pada UD. Barokah Desa Paokmotong*

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, upah dan insentif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Barokah Desa Paokmotong dengan nilai signifikansi  $0,0000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa upah dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak dibentuk oleh satu faktor kompensasi saja, melainkan merupakan hasil dari keterpaduan antara upah sebagai kompensasi utama dan insentif sebagai penghargaan tambahan atas kinerja, kontribusi simultan kedua variabel secara signifikan menurunkan probabilitas karyawan berada pada tingkat kepuasan kerja rendah dan secara signifikan meningkatkan peluang karyawan berada pada tingkat kepuasan kerja tertinggi. Secara empiris, temuan ini dapat dijelaskan oleh karakteristik karyawan UD. Barokah yang sebagian besar

menggantungkan pemenuhan kebutuhan hidup dari pendapatan yang diterima dari perusahaan. Upah memberikan kepastian dan rasa aman secara ekonomi, sementara insentif berfungsi sebagai pendorong motivasi dan pengakuan atas kontribusi kerja. Ketika upah yang diterima layak dan insentif yang diberikan secara adil, karyawan cenderung menilai perusahaan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan kinerja mereka. Pandangan tersebut mendorong terbentuknya semangat kerja, dan pada akhirnya berimplikasi pada meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan pandangan Handoko (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek pekerjaan, termasuk besarnya gaji dan penghargaan yang diterima. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian dari Aprilia dan Karnadi (2022), Ratnasari dan Mahmud (2020), Asih dan Mayasari (2025), serta Efendi et al., (2020) yang juga menyatakan bahwa upah dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada berbagai konteks usaha.

Sementara itu, variabel usia, lama kerja, dan pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan karakteristik karyawan tidak memengaruhi penilaian mereka terhadap kepuasan kerjanya. Karyawan pada UD. Barokah tidak melihat adanya keuntungan atau perbedaan perlakuan berdasarkan faktor, tetapi lebih fokus pada kompensasi yang diterima. Kepuasan kerja pada UD. Barokah tidak ditentukan oleh pengalaman atau keahlian, melainkan oleh sejauh mana kebutuhan finansial terpenuhi. Kondisi ini tercermin dari mayoritas karyawan UD. Barokah berasal dari latar belakang pendidikan SMA ke bawah serta didominasi oleh kelompok usia produktif muda, yang menjadikan pemenuhan kebutuhan ekonomi harian sebagai motivasi utama dalam bekerja.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa upah dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Barokah Desa Paokmotong. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan memiliki peran utama dalam membentuk persepsi kepuasan kerja, karena upah dan insentif secara langsung berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi serta menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi merupakan faktor utama dalam membentuk kepuasan kerja karyawan pada UD. Barokah Desa Paokmotong.

Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan UD. Barokah di Desa Paokmotong sehingga hasil dan temuan yang diperoleh memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi pada sektor usaha atau wilayah lain dengan karakteristik sosial ekonomi yang berbeda. Selain itu, penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data berpotensi menimbulkan bias subjektivitas responden. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat memadukan pendekatan kuantitatif dengan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian lanjutan juga disarankan untuk dilakukan pada berbagai jenis usaha dan wilayah yang lebih beragam agar temuan penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

### Daftar Pustaka

- Anggraini, R., & Simamora, R. (2023). Pelatihan, Upah, Insentif, dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines*, 5(1), 439–455.
- Aprilia, D. D., Karnadi, K., & Tulhusnah, L. (2022). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. PBM Adhiguna Putera Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Mahasiswa Enterpreuner (JME)*, 1(8), 1618–1629.
- Asih, P. N., & Mayasari, N. M. D. A. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(3), 108–119.
- Dewi, S. K., & Mardatillah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa Di Pangkalan Kerinci Sri. *JIABIS: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Dan Sosial*, 1(1), 1–13.
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1–11.
- Enriko, F., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(1), 107–115.
- Fahrezi, S., & BO, S. (2023). Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 41–50.
- Febrianti, E., Wulandari, W., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompesasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. MACF Kota Bima. *Journal MISSY: (Management and Business Strategy)*, 4(1), 37–44.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Ibrahim. (2025). Tantangan Dan Harapan Pelaku UMKM Dalam Menghadapi Persaingan Pasar Modern. *JURNAL ECONOMINA*, 4(1), 27–34.
- Ibrahim, M. R., Yantu, I., & Rahman, E. (2024). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nenggapratama Mobil Indo Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 6(3), 1280–1286.
- Jusniwati Zai, Romana Rindra Nazara, Fajarman Lahagu, & Irwan Nopian Sinaga. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Tunjangan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 3(5), 125–133.
- Kafi, A. A., Arief, M. Y., & Soleh, S. (2023). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, 2(10), 2358–2375.
- NTB Satu Data. (2024). *Gambaran Rata-Rata Upah Buruh/Karyawan di NTB Tahun 2024*.
- Pratiwi, S., & Rifani, A. (2025). Salary Satisfaction and Employee Performance: Work Motivation ' s Mediating Role in CV Eazywear Indonesia. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 14(2), 678–693.
- Putri, N. A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi. JKI*, 3(4), 1021–1033.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 2621–3230.
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitration Dan Pelayanan Publik*, IX(4), 639–654.
- Setyawati, Y. (2020). Pentingnya Sistem Kompensasi yang Bersifat Adil serta Layak dalam Upaya Peningkatan Kinerja pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 8(2), 123–130.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, Y. (2019). *Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada RSI. Sakinah Mojokerto*.

(Doctoral dissertation, Universitas Islam Majapahit Mojokerto).

- 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 (JAB)*, 11(2), 53-60.
- Umam, M. K., Ikhwan, M. B., & Setiawan, A. (2024). Pengakuan di Luar Gaji: Eksplorasi Sistem Reward Non-Finansial dalam Retensi Guru dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Keislaman*, 8(2), 34-50.