

EFEK TRANSPARANSI KEUANGAN, GAYA KEPEMIMPINN, LINGKUNGAN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA DI ALFAMIDI MALENGKERI

Zulkarnain Basir¹, Yovika Ndaung², Priskila Deran Tedemaking³, Fadilah Diwanti
Aprilia⁴, Magfirah⁵

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya

Zulkarnain.basir@stiem-bongaya.ac.id¹, ndaungyovika@gmail.com²,
priskiladerantedemaking@gmail.com³, fadilahdiwantiapriliah42@gmail.com⁴,
maghfirahyasser@gmail.com⁵,

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui efek transparansi keuangan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Alfamidi Malengkeri. Metode penelitian kuantitatif dengan sumber data primer dan sekunder, data primer diperoleh dengan menggunakan kuisioner yang telah diuji validitas dan realibilitas, analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan uji regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 20.00. Hasil penelitian menunjukkan transparansi keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian kedua, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian ketiga, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian keempat, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga secara Simultan Transparansi Keuangan, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Insentif berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan kerja karyawan di Alfamidi Malengkeri.

Kata Kunci: **Transparansi Keuangan, Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Insentif**

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of financial transparency, leadership style, work environment, and incentives on employee job satisfaction Alfamidi Malengkeri. Quantitative research method with primary and secondary data sources, primary data obtained using questionnaires that have been tested for validity and reliability, data analysis used is classical assumption test, hypothesis test with multiple linear regression using SPSS 20.00 program. The results showed that financial transparency had a positive and significant effect on job satisfaction. The second test, leadership style has a positive and significant effect on job satisfaction. The third test, the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. The fourth test, incentives have a positive and significant effect on job satisfaction. So that simultaneously financial transparency, leadership style, work environment and incentives have a positive and significant effect on employee job satisfaction at Alfamidi Malengkeri.

Keywords: Financial Transparency, Leadership style, Work Environment, Incentives

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Dalam organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Sunarta, 2019). Yahyagil, (Sunarta, 2019) menyatakan perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kepuasan kerja merupakan teori klasik dalam manajemen sumber daya manusia. Literatur tentang kepuasan kerja sudah muncul sejak pertumbuhan era industri tahun 1930-an, namun tetap masih diperlukan sampai saat ini. Upaya meraih kepuasan kerja sangat penting baik bagi individu maupun organisasi. Arnoux-nicolas et al, Keles dan Findikli (Sunarta, 2019) melihat kepuasan kerja tidak semata-mata timbul karena adanya imbal pendapatan namun bagaimana bekerja dapat menyenangkan, menghasilkan kebaikan dan bermakna karena pada dasarnya setiap pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi atau instansi, sejak diterima sampai memasuki masa pensiun tujuannya bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan keamanan

Kepuasan kerja tidak hanya mendorong perilaku positif seperti produktif, disiplin, patuh, inovatif, dan suka menolong. Grenidge, Devonish, dan Alleyne, Zhang dan Deng (Saputra, Putu Budi Anggiriawan, I Nyoman Sutapa, 2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja mampu mengendalikan perilaku negatif kontra produktif seperti korupsi, pencurian, perusakan, dan keluar kerja, bahkan Avenet (1975), menambahkan bahwa kepuasan kerja melibatkan aspek materi dan non materi yang mempengaruhi timbulnya kebahagiaan. Dhamija, Gupta, dan Bag (2019) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kesehatan psikologis dan kualitas kehidupan pekerja (Sunarta, 2019).

Ipek dan Irmak (Sunarta, 2019) menyatakan rasa puas atas proses dan hasil kerja yang diperoleh akan memperkuat komitmen dan etos kerja dalam mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Sebaliknya apabila seorang pegawai merasa tidak memperoleh beberapa faktor penunjang dalam pelaksanaan kerja, maka kondisi tersebut berpotensi menyebabkan ketidakpuasan atas hasil kerjanya. Suatu organisasi yang dilanda perasaan tidak puas yang ditunjukkan oleh para pegawainya dalam bekerja dapat membawa dampak negatif sehingga dapat merugikan organisasi tersebut.

Salah satu unsur yang seringkali mampu menciptakan kondisi harmonis dalam sebuah organisasi perusahaan yaitu adanya sikap keterbukaan manajemen terhadap para pekerja. Transparansi menurut Risyah Umami dan Idang Nurodin (2017) adalah memberikan informasi yang terbuka baik itu mengenai informasi keuangan maupun kebijakan yang diambil oleh pengambil kebijakan serta menjamin akses bagi setiap orang atau para pekerja dalam memperoleh informasi tersebut.

Green wood (Hamudiana & Achmad, 2017), menyatakan bahwa salah satu *stakeholder* yang memiliki posisi strategis pada organisasi perusahaan adalah para pekerja, mereka mempunyai kekuatan signifikan dan legitimasi yang dapat mempengaruhi perusahaan, sehingga Sumber daya manusia menjadi penggerak utama jalannya suatu organisasi. Namun Organisasi juga tidak dapat mengoptimalkan kinerjanya tanpa adanya kepemimpinan yang kompeten, punya keahlian dan berdedikasi terhadap keinginan organisasi dalam persaingan global saat ini. Dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman.

Nawawi dalam (Natalia & Gunawan, 2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota dan bawahannya. Ali et al (2015) (Natalia & Gunawan, 2018) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau organisasi, sehingga orang lain mau dan mampu bergerak serta meneladani sikap dan watak pribadinya kearah pencapaian tujuan

Bass dalam (Tobigo, 2019) menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Schein dalam (Tobigo, 2019) menyatakan hal yang senada bahwa pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi. Untuk menggerakkan sumber daya terutama sumber daya manusia atau pegawai diperlukan kualitas kepemimpinan seseorang. Salah satu faktor untuk menilai berkualitas tidaknya seorang pemimpin termasuk pendapat Werren Bennis & Burt Nanus, dalam (Daswati, 2012) mengatakan bahwa berperan kepemimpinan dapat dilihat dari aspek peran sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara dan pelatih

Miftah Thoha dalam (Suryadi, 2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan, seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

Mengelola karyawan merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi bisnis. Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola karyawan di antaranya adalah tentang bagaimana upaya yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat di mana dia bekerja (Wibowo, 2014). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan motivasi karena pegawai memerlukan motivasi untuk meningkatkan pekerjaannya, salah satu faktornya adalah lingkungan kerja Purnama dkk, 2020 (Purnama et al., 2020)

Lingga dalam (Wibowo, 2014) mengelompokkan ke dalam dua aspek faktor penentu kepuasan kerja karyawan yakni lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Kedua aspek tersebut memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Robbins dalam (Wibowo, 2014) menyatakan bahwa mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, dan didukung dengan peralatan modern. Pendapat Robbins dalam (Wibowo, 2014) tersebut memberikan sebuah gagasan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja yang baik, insentif juga merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi tingginya kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan. Insentif merupakan suatu bentuk penghargaan yang biasanya diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi

Hasibuan dalam (Fengky et al., 2017) mengemukakan bahwa “insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.” Pemberian insentif ini dimaksudkan agar karyawan tetap mau bekerja dengan baik dan lebih mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Perusahaan perlu memahami dan mengetahui kebutuhan karyawannya, karena kebutuhan hidup karyawan merupakan salah satu alasan yang menyebabkan karyawan tersebut bekerja. Menurut Utomo dalam (Hatta & Rachbini, 2017) bila kebutuhan karyawan terpenuhi, maka mereka akan mendapatkan kepuasan yang akhirnya dapat mengelola karyawan dengan baik melalui pemberian insentif untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya. Hasbiuan dalam (Fengky et al., 2017) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.pemberian insentif yang

dimaksudkan agar karyawan tetap mau bekerja dengan baik dan lebih mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dan kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu topik yang senantiasa menarik dan dianggap penting, baik oleh ilmuwan maupun praktisi, justru karena kepuasan kerja dipandang dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. (Azwar, 2017) kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik atau angka. Adapun tujuan dari pendekatan kuantitatif adalah untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasil hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Alfamidi di Kota Makassar, sampel adalah seluruh karyawan Alfamidi Cabang Malengkeri dengan jumlah sampel sebanyak 42 orang. Pengambilan data dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik terhadap seluruh variabel penelitian, selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan teknik analisis regresi berganda yang dibantu dengan SPSS 20.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Penelitian

Penelitian ini ditujukan kepada karyawan Alfamidi Mallengkeri yang berjumlah 42 orang. Dalam karakteristik responden akan diuraikan mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin, dan jabatan. Diharapkan dengan memperhatikan karakteristik responden, permasalahan Pengaruh transparansi keuangan (X1), gaya kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3), dan insentif (X4) terhadap kepuasan kerja (Y) pada perusahaan Alfamidi Mallengkeri dapat tergambarkan lebih jelas. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 18 responden atau sekitar 43 persen dari keseluruhan jumlah responden, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 24 responden atau sekitar 57 persen dari keseluruhan jumlah responden. Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan gambaran bahwa jumlah responden perempuan berjumlah lebih banyak dibandingkan responden laki-laki.

Sampel responden berdasarkan jabatan, untuk kepala toko sebanyak 3 responden atau sekitar 7 persen, untuk asisten kepala toko sebanyak 6 responden atau sekitar 14 persen, untuk md sebanyak 6 responden atau sekitar 14 persen kemudian untuk kasir dan pramuniaga sebanyak 27 responden atau sekitar 65 persen dari 42 orang responden. Dengan demikian dari gambaran keseluruhan jabatan karyawan Alfamidi Mallengkeri didominasi oleh kasir dan pramuniaga dengan persentase sebesar 65 persen.

Hasil Uji Instrumen Penelitian Validitas adalah tingkat keandalan dan keabsahan alat ukur yang digunakan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika dalam tampilan *output* Cronbach Alpha nilai r hitung > dari r tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Berikut merupakan hasil uji validasi terhadap semua responden. Berdasarkan tabel di atas, pertanyaan untuk variabel transparansi keuangan nilai Pearson correlation 0,557, gaya kepemimpinan 0,594, lingkungan kerja 0,557, insentif 0,553 semua dinyatakan valid, karena nilai Pearson correlation di hitung lebih besar di bandingkan dengan sig 2 tailed.

Uji Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner dalam sebuah penelitian. Kuesioner dapat dikatakan realible jika jawaban konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel realible jika nilai (α) > 0,6. Sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu penelitian telah melakukan uji reliabilitas terhadap 14 responden, untuk mengetahui apakah pernyataan atau indikator yang digunakan dianggap variabel atau tidak. Berikut adalah hasil pengujian terhadap 42 responden. Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas di atas, nilai alpha cronbach untuk semua variable 0.810. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai cronbach alpha > 0,6 yang berarti bahwa alat ukur untuk seluruh variabel penelitian tersebut reliable.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berdistribusi normal, dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov signifikan pada $0,728 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalita.

2. Uji Heterokedasitas

Asumsi penting dalam regresi linear klasik adalah adanya heteroskedastisitas, yaitu ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model yang baik adalah yang terjadi homoskedastis atau data yang memiliki kesamaan varian, namun dalam regresi ada kemungkinan ditemuinya sifat heteroskedastisitas. Heteroskedastis tidak terjadi jika data berpencar disekitar angka nol (0 pada sumbu y) dan tidak membentuk suatu pola atau tren garis tertentu.

Salah satu cara untuk mengetahuinya adalah dengan melihat Scatter Plot. Jika penyebaran titik-titik yang mewakili sampel berada di daerah positif Scatterplot dan negatif dalam, maka dapat dikatakan data tersebut memiliki kesamaan varian atau homoskedastisitas. Hasil analisis data seara scatter plot dapat disimpulkan bahwa data tersebut memiliki kesamaan varians atau bersifat homoskedastisitas karena titik – titiknya menyebar di daerah positif dan negatif serta tidak membentuk pola.

Uji Hipotesis dengan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan Program SPSS dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Transparansi Keuangan (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3), Insentif (X4), Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat. $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$. Adapun pengolahan data dengan analisis kuantitatif melalui program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Koefisien Regresi Linear Berganda

Model Variabel	Nilai
Constant	0,564
Transparansi Keuangan (X1)	0,048
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,059
Lingkungan Kerja (X3)	0,006
Insentif (X4)	0,008

Berdasarkan Tabel di atas diketahui kolom kedua unstandardizes coefficients bagian B diperoleh nilai variabel transparansi keuangan sebesar 0,048, nilai variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,059, nilai variabel lingkungan kerja sebesar 0,006, nilai variabel insentif sebesar 0,008 dan nilai konstanta (α) adalah 0,564, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,564 + 0,048 + 0,059 + 0,006 + 0,008$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat dijelaskan melalui penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,564 artinya jika variabel transparansi keuangan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif dianggap 0 (nol) atau diabaikan maka kinerja karyawan Alfamidi Malingkeri adalah sebesar 0,564 Satuan.
2. Nilai koefisien variabel transparansi keuangan sebesar 0,048 berarti, jika variabel transparansi keuangan (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Alfamidi Malingkeri sebesar 0,048 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan.

3. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,059 berarti, jika variabel gaya kepemimpinan (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Alfamidi Malingkeri sebesar 0,059 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan.
4. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,006 berarti, jika variabel lingkungan kerja (X_3) meningkat sebesar satu satuan, maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Alfamidi Malingkeri sebesar 0,006 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan.
5. Nilai koefisien variabel insentif sebesar 0,008 berarti, jika variabel insentif (X_4) meningkat sebesar satu satuan, maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Alfamidi Malingkeri sebesar 0,008 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Determinasi

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (transparansi keuangan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Koefisien determinasi berkisar nol sampai satu (0). Jika Semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh gaya variabel bebas (X_1) yaitu transparansi keuangan, (X_2) yaitu gaya kepemimpinan, (X_3) yaitu lingkungan kerja, (X_4) insentif adalah besar terhadap variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2 Uji Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,709	0,503	0,283

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa besar korelasi Transparansi Keuangan, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Insentif terhadap Kepuasan Kerja dilihat dari besar R (Koefisien Korelasi). Koefisien Korelasi digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara variabel dan dengan variabel Y. Koefisien Korelasi bernilai 0,709 atau 70,9 persen. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat hubungan antara variabel dependent dan independent dalam kriteria hubungan sedang. Sementara nilai Adjusted

R Square (R²) yang diperoleh sebesar 0,283 atau 28,3 persen artinya variabel Transparansi keuangan, Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Insentif mempunyai pengaruh sebesar 28,3 persenterhadap variabel Kepuasan kerja sedangkan sisanya 71,7 persen dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh variabel independen secara parsial atau variabel dependen. Untuk menguji hipotesis tersebut maka terlebih dahulu menentukan kriteria tingkat signifikansi yaitu sebesar 5% = 0,05 kemudian dibandingkan dengan hasil signifikan yang telah diolah menggunakan program SPSS V.25 output uji t pada tabel berikut:

Tabel 3 uji t (Parsial)

Model Variabel	Nilai T
Constant	0,510
Transparansi Keuangan (X1)	0,797
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,697
Lingkungan Kerja (X3)	0,292
Insentif (X4)	1,122

Berdasarkan output uji t pada tabel di atas

1) Pengaruh transparansi keuangan dengan kepuasan kerja

Diketahui bahwa nilai $t_{tabel} = 0,217$ dan nilai $t_{hitung} 0,797$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana nilainya adalah $0,797 > 0,217$ nilai signifikansi $0,446 < 1,96$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga transparansi keuangan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

2) Pengaruh gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja

Diketahui bahwa nilai $t_{tabel} = 0,217$ dan nilai $t_{hitung} 0,697$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana nilainya adalah $0,697 > 0,217$ nilai signifikansi $0,503 < 1,96$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial kepuasan kerja

3) Pengaruh lingkungan kerja dengan kepuasan kerja

Diketahui bahwa nilai $t_{tabel} = 0,217$ dan nilai $t_{hitung} 0,292$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana nilainya adalah $0,292 > 0,217$ nilai signifikansi $0,777 < 1,96$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan parsial terhadap kepuasan kerja

4) Pengaruh insentif dengan kepuasan kerja

Diketahui bahwa nilai $t_{tabel} = 0,217$ dan nilai $t_{hitung} 1,122$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana nilainya adalah $1,122 > 0,217$ nilai signifikansi $0,291 < 1,96$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga insentif berpengaruh positif dan signifikan parsial terhadap kepuasan kerja.

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan dan untuk mengetahui keberartian hubungan antara variabel independen secara bersama sama dengan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi sebesar $5\% = 0,05$. Hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS V.25 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Uji Simultan (Uji F)

Model	F
Regresi	2.325

Berdasarkan tabel bahwa pengujian variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan uji F didapat hasil $F_{hitung} = 2.325 > F_{tabel} = 3,18$ dan nilai Signifikansi $0.135 > 0,05$, artinya variabel transparansi keuangan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan Kerja.

Pengaruh Transparansi Keuangan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa variabel transparansi keuangan secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Alfamidi Mallengkeri. Dari hasil kuesioner penelitian tentang transparansi keuangan yang didapatkan, item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah item pertanyaan pertama yaitu. Apakah anda puas dengan pemberian informasi laporan penjualan dan insentif. Berarti dapat disimpulkan bahwa semua karyawan merasa puas dengan transparansi keuangan terhadap kepuasan kerja di Alfamidi Mallengkeri.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil kuesioner penelitian tentang gaya kepemimpinan yang didapatkan, item dengan nilai rata-rata terkecil adalah item pertanyaannya yaitu Apakah anda puas dengan pengendalian emosional oleh atasan anda. Berarti dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan cukup puas dengan gaya kepemimpinan dengan pengendalian emosional terhadap bawahan. Sehingga diperlukan gaya kepemimpinan yang lebih efektif agar dapat semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dengan teori yang dikemukakan oleh Mujiatun

(2011) yang menjelaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin bergantung kepada gaya atau cara bagaimana pemimpin memimpin melalui perilaku yang ditunjukkan dalam sikap dan perbuatannya serta dari aturan yang diterapkan pada organisasi dimana ia memimpin.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan Alfamidi Malingkeri merasa puas dengan lingkungan kerja mereka. Tersedianya lingkungan kerja fisik yang baik dapat menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan, sehingga mereka lebih betah bekerja dengan nyaman karena tidak merasa terganggu. Dengan demikian perusahaan akan diuntungkan karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman karyawan akan merasa puas sehingga mereka dapat bekerja lebih baik dan teliti.

Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tentu serta tidak serta merta dirasakan oleh pegawai, tetapi tidak terlepas juga dari faktor yang mempengaruhinya. Para pegawai akan merasa puas bila hasil kerja mereka dihargai. Akan tetapi, rasa puas itu tidak cukup untuk memacu semangat kerja mereka agar menghasilkan kinerja yang diharapkan karena mereka hanya mengejar target yang telah ditentukan oleh organisasi saja. Oleh karena itu perlu adanya suatu imbalan yang diberikan bila mereka telah melewati target yang telah ditentukan oleh sebuah perusahaan. Imbalan itu diberikan dalam bentuk uang agar mereka dapat menghasilkan kinerja lebih baik dari yang telah ditentukan oleh sebuah organisasi atau instansi.

Permasalahan yang sering muncul adalah tidak adanya perhatian dari pengelola atau pimpinan suatu organisasi atau instansi terhadap pemberian insentif kepada pegawai yang berprestasi atau yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hal tersebut dapat memberikan kurangnya motivasi kepada pegawai untuk terus berupaya meningkatkan kinerjanya karena kurangnya kepuasan yang dirasakan. Padahal, pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga kepada pegawai yang berprestasi tidak hanya membantu meningkatkan motivasi kerja pegawai yang memperoleh insentif tersebut, tetapi juga kepada seluruh pegawai yang ada.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa transparansi keuangan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Avent, C. (1975). Happiness is job satisfaction. *Education+ Training*.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Daswati. (2012). Daswati. *Kepemimpinan, Implementasi Peran Gaya, Dengan Menuju, Kepemimpinan Organisasi, Kesuksesan, 04(01)*, 783–798.
- Fengky, Nathalia Eunike, Tewal, B., & Lumanauw, B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang. *Jurnal EMBA*, 5(1), 1–10.
- Hamudiana, A., & Achmad, T. (2017). Pengaruh Tekanan Stakeholder Terhadap Transparansi Laporan Keberlanjutan Perusahaan- Perusahaan Di Indonesia. *Diponegoro Journal of Accounting*, 6, 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Hatta, I. H., & Rachbini, W. (2017). Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Avrist Assurance. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 74. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.106>
- Natalia, R., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3, 1–9.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- Saputra, Putu Budi Anggiriawan, I Nyoman Sutapa, K. A. K. (2018). Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa Dalam Perspektif Budaya Tri Hita Karana. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Airlangga*, 3(1), 306–321. <https://doi.org/10.31093/jraba.v3i1.90>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Suryadi, A. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Sungai Penuh. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan*, 1–13.
- Tobigo, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Lenteng *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi ...)*, 27–35. <http://jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/map/article/view/221%0Ahttp://jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/map/article/download/221/162>
- Wibowo, M. et al. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 16(1), 84891. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/661>