

**PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA AJB BUMIPUTERA
1912 KPR PEKANBARU**

Oleh :

Shelvia Putri Andini

Shelviaputriandini@yahoo.com

Pembimbing : Kasmirudin

Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl.H.R.Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax.0761-63277

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Insentif (insentif material dan insentif non material) dan lingkungan kerja (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) terhadap kepuasan kerja karyawan (kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap sistem penghargaan, dan kepuasan kerja terhadap kondisi kerja) AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru dengan pengambilan sampel sebanyak 50 yang ditarik dengan menggunakan Metode kuesioner. teknik pengukuran dengan menggunakan skala likert dan jenis dan sumber data berupa data primer dan sekunder sedangkan teknik pengumpulan data dengan kuesioner serta wawancara sebagai instrument penelitian. Serta menggunakan analisis data regresi linier berganda, determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil penelitian data yang meliputi uji Validitas, Reabilitas, dan regresi linier berganda, hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan t hitung Dari hasil uji t diketahui $(4,662) > t \text{ tabel } (2,012)$ dan $\text{Sig.}(0,000) < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variable insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru dan dari hasil uji t diketahui t hitung $(5,476) > t \text{ tabel } (2,012)$ dan $\text{Sig.}(0,003) < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru.

Dan ada pengaruh signifikan antara Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan dengan hasil perhitungan Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,644. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variable pengawasan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 64,6 %. Sedangkan sisanya 35,4 % dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak dimasukkan dalam analisis regresi ini.

Kata Kunci : Insentif, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan

EFFECT OF INCENTIVES AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE SATISFACTION IN 1912 KPR PEKANBARU

by:
Shelvia Putri Andini

Supervisor: Kasmirudin

Abstract

This study aims to determine how the effect of incentives (material incentives and incentives non material) and work environment (physical work environment and work environment non fisik) on employee job satisfaction (satisfaction with work, satisfaction with the system of rewards and job satisfaction of working conditions) 1912 mortgage Pekanbaru.

The population in this study is karyawan in 1912 KPR Pekanbaru with sampling as many as 50 were drawn by using a questionnaire method. measurement techniques using Likert scale and the types and sources of data in the form of primary and secondary data while the data collection techniques with a questionnaire and interviews as research instruments. As well as using multiple linear regression data analysis, determination, t test and f test with SPSS.

From the research data that includes test validity, The reliability, and multiple linear regression, the results showed no significant relationship between supervision terhadap employee performance with the calculated t of t test results are known $(4.662) > t$ table $(2,012)$ and Sig. $(0,000) < 0.05$ can be concluded that the incentives variable significant effect on employee job satisfaction in 1912 KPR Pekanbaru and of the t test results are known t arithmetic $(5.476) > t$ table $(2,012)$ and Sig. $(0.003) < 0, 05$ it can be concluded that the work environment variables significantly influence employee satisfaction in 1912 KPR Pekanbaru.

And there is significant influence between Incentives and Work Environment on Job Satisfaction of employees with the calculated Unknown R square is the coefficient of determination. And obtained a value of R square 0.644. What this means is that the contribution of variable influence on the performance of supervision and loyalty of employees amounted to 64.6%. While the remaining 35.4% is influenced by other variables that are not included in the regression analysis.

Keywords: Incentives, Work Environment and Employee Satis

1. PENDAHULUAN

Sesuai sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja agar tetap dapat bertahan dalam pasar persaingan, maka salah satu usaha yang ditempuh perusahaan adalah dengan memberikan rangsangan dalam seperti pemberian insentif dan lingkungan kerja yang baik. Dengan maksud untuk menggerakkan karyawan agar bekerja lebih efektif untuk meningkatkan kerja yang akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pentingnya masalah insentif dan lingkungan kerja ini, dengan perusahaan memberikan insentif kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi mental karyawan dalam melaksanakan tugas dan kegiatan-kegiatannya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal dan produktif.

Suatu insentif yang bersifat financial maupun non financial merupakan wujud penghargaan atas jasa karyawan pada perusahaan. Disadari bahwa insentif akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja. Sebab apabila karyawan memandang insentif dan lingkungan kerja mereka tidak memadai, maka kepuasan kerja mereka dapat menurun secara drastis. Hal ini berakibat tidak tercapainya misi perusahaan untuk mendapatkan laba yang tinggi. Insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang

dilakukan oleh pihak perusahaan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian insentif juga akan berdampak pada produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. (Sarwoto,2000).

Sementara itu Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Seorang tenaga kerja akan dapat bekerja dengan baik apabila kondisi kerjanya dapat mendukung semangat dan kegairahan kerja sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik jika dibandingkan dengan orang-orang yang bekerja dilingkungan kerja yang kurang baik. Organisasi yang peka dan mengakui terhadap kebutuhan karyawan serta mampu menyediakan peluang untuk pengembangan karir mereka dan keterlibatan perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan karyawannya, dengan demikian dapat meningkatkan kemampuan perusahaan sendiri dalam menarik dan memelihara karyawannya. Banyak aspek dan manajemen sumber daya manusia yang

memberikan sumbangan pada kehidupan kerja yang berkualitas, seperti lingkungan kerja fisik dan psikologis yang sehat serta pekerjaan yang diorganisasikan dalam kelompok kerja. Hal-hal semacam itu meningkatkan kepuasan kerja dan perasaan berguna.

Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak yang relative, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Karena perasaan terkait dengan sikap seseorang. Maka kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah sikap karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi dimana mereka bekerja. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan akan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak terpengaruhi. Lebih lanjut kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk memperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Karena apabila karyawan tidak mendapatkan insentif dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dari pekerjaannya, maka kepuasan kerja mereka akan turun, absensi dan keterlambatan akan meningkat dan semakin sulit untuk bekerja sama dengan mereka atau mengadakan suatu perubahan penting. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari seseorang karyawan akan ikut menemukan kelangsungan operasional perusahaan.

Banyak factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antaranya yaitu factor insentif, lingkungan kerja, sehubungan dengan itu kepemimpinan perusahaan menempuh berbagai cara untuk dapat mencapai kepuasan kerja yang maksimal dari para karyawannya, misalnya dengan memberi perangsang dalam bentuk insentif terhadap bawahannya atau karyawannya agar memiliki semangat dan kemampuan yang tinggi sehingga dapat bekerja lebih baik. Tenaga kerja merupakan kekayaan utama dari setiap perusahaan karena peranan mereka sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai sasarannya dan merupakan factor penting bagi manajemen untuk melaksanakan aktivitas perusahaan. Oleh sebab itu setiap perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan agar para karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Insentif

Menurut Sarwoto (2000) adalah suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

a. Jenis-jenis insentif

Sarwoto (2000) , mengemukakan bahwa jenis-jenis insentif adalah sebagai berikut ;

1. Insentif material

Merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya

berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga. Beberapa macam insentif yang diberikan karyawan meliputi ;

a. Uang, merupakan insentif material yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain :

1. bonus, merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya, dan diberikan sekali terima tanpa sesuatu ikatan dimasa yang akan datang.

2. komisi, merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik.

3. profit sharing, merupakan pembayaran berupa pembagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah perusahaan dan kemudian dimasukan kedalam daftar pendapatan setiap karyawan.

4. kompensasi yang ditanggihkan, merupakan program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu pensiunan dan pembayaran kontruktual.

b. Jaminan sosial, insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya, diberikan secara kolektif, tidak ada unsure untuk kompetitif atau persaingan,

setiap karyawan dapat memperolehnya sama rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial ada beberapa macam antara lain :

1. pemberian rumah dinas

2. pengobatan secara Cuma-Cuma

3. cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji

2. Insentif Non- Material

Merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengakuan berdasarkan prestasi kerjanya. Beberapa macam insentif non material meliputi ;

1. Pemberian gelar atau titel secara resmi

2. Pemberian balas jasa

3. Pemberian piagam penghargaan

4. Pemberian promosi jabatan

5. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan

6. Pemberian pujian atau ucapan terimakasih secara formal maupun informasi

2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan dan keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004 : 134). Dengan menciptakan lingkungan yang baik di perusahaan maka akan dapat

mendukung suasana kerja yang baik pula dimana ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja bagi para karyawan produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2001 : 21) lingkungan kerja dapat dibagi atas dua yaitu :

a. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan yang terbina dalam perusahaan. Seseorang karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan tidak sendiri, didalam melakukan aktivitas karyawan pasti membutuhkan orang lain. Dengan demikian karyawan wajib membina hubungan yang baik dengan rekan kerja, bawahan maupun atasan, karna karyawan saling membutuhkan. Hubungan kerja terbentuk sangat mempengaruhi psikologis para karyawan.

Menurut Nitisemito (2000 : 171-173) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Perusahaan hendaknya membangun suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu

dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Komunikasi yang baik merupakan kunci membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman karena gagal menyampaikan pemikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat dipergunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif dan tentunya membangun tim kerja yang solid. Untuk membangun hubungan kerja yang baik Mangkunegara (2003) diperlukan :

- Pengaturan waktu
- Tau posisi diri
- Adanya kecocokan
- Menjaga keharmonisan
- Pengendalian desakan dalam diri
- Memahami dampak kata-kata atau tindakan anda kepada orang lain

Mangkunegara (2003) menyatakan bahwa untuk menciptakan hubungan relasi yang harmonis dan efektif, pimpinan dan manajer perlu :

- Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi karyawan dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja
- Menciptakan suasana, memperhatikan dan memotivasi kreativitas

Jadi, pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional ditempat

kerja dan pengendalian emosional kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja. Manusia bekerja untuk mendapatkan uang tetapi uang bukan merupakan tujuan dari segalanya. Manusia bekerja lebih dari sekedar mendapatkan uang, manusia membutuhkan penghargaan dari perusahaan, memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan dan manajer serta memiliki pekerjaan yang layak. Jadi uang bukan alat memotivasi yang utama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya hubungan kerja yang baik dilingkungan kerja merupakan kunci utama untuk mendapatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan yang pada akhirnya memberikan dampak yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi emosional kerja dan produktivitas kerja karyawan. Factor-faktor ini mencakup suhu dan udara tempat kerja, ruang kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan. Factor-faktor ini mempengaruhi tingkah laku manusia.

Menurut Serdamayanti (2001 : 21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik

secara langsung maupun secara tidak langsung. Berikut ini beberapa factor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik karyawan (Serdamayanti, 2001 : 21)

2.3 Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2010:475), menyatakan “Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”. Kreitner (2001:224) mengemukakan bahwa, “Kepuasan kerja merupakan respon affective atau emosional terhadap berbagai seni pekerjaan seseorang”.Kepuasan kerja dapat terjadi dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Indikator pengukuran kepuasan kerja menurut Hasibuan (2009:118):

a. Kepuasan Terhadap Pekerjaan.

Pekerjaan yang tidak menarik dan tidak lagi menuntut imajinasi, inovasi dan kreatifitas dalam pekerjaannya merupakan salah satu sumber ketidakpuasan yang tercermin pada tingkat kebosanan. Karyawan cenderung menyukai dengan pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baiknya pekerjaan mereka. Hal ini merupakan kepuasan karyawan terhadap tugas atau beban kerja yang diberikan kepadanya.

b. Kepuasan Kepada Sistem Penghargaan.

Kepuasan kepada sistem pekerjaan dikaitkan dengan beberapa hal, yaitu:

1. Pengupahan dan Penggajian.

Gaji adalah balas jasa yang harus dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. Bila kompensasi dalam bentuk gaji dan upah diberikan secara benar, para karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

2. Promosi.

Promosi merupakan proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan selalu diikuti tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi. Pada umumnya, promosi juga diikuti oleh peningkatan income dan fasilitas-fasilitas lain. Promosi juga mempunyai nilai lain karena promosi merupakan pengakuan terhadap kinerja karyawan.

c. Kepuasan terhadap Kondisi Kerja.

Kondisi kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan gairah kerja dalam melaksanakan tugas. Kondisi yang menyenangkan akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat. Kondisi kerja yang tidak terbatas hanya pada kondisi kerja ditempat

pekerjaan masing-masing seperti nyamannya tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan, dll.

Kepuasan Kerja mengacu pada sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008:37). Pandangan atau persepsi individu-individu yang bervariasi dalam lingkungan organisasi membuat mereka merasakan kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Hal itu, dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sikap seorang individu berhubungan dengan pernyataan evaluatif baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Sejalan dengan hal tersebut, dikemukakan oleh Wexley and Gary (2005:129) bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di AJB Bumi Putera 1912 Cabang Pekanbaru. Pemilihan lokasi ini didasari dengan pertimbangan masalah-masalah yang diteliti ditemukan di lokasi ini. Untuk waktu pelaksanaan dimulai sejak diterimanya usulan penelitian sampai dengan bulan April 2016.

Untuk populasi penelitian ini adalah jumlah keseluruhan dari pegawai pada tahun 2015 AJB Bumi Putera 1912 Cabang Pekanbaru yang berjumlah 50 orang berdasarkan sumber yang didapat dari hasil wawancara dengan bagian personalia, untuk pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin sehingga jumlah sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yaitu sebanyak 50 orang.

4. PEMBAHASAN

4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variable bebas atau lebih terhadap variable terikat untuk membuktikan ada

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini berupaka data primer dan data sekunder sedangkan teknik pengumpulan data dengan kuesioner serta wawancara langsung pada pimpinan perusahaan.

Untuk analisis data peneliti menggunakan uji validitas dan reabilitas dilanjutkan dengan pengujian regresi linier berganda, uji determinasi, uji t serta uji f.

tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variable atau lebih dengan satu variable terikat.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan digunakan analisis strategi dengan bantuan program SPSS.

Tabel.1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.492	2.475		3.027	.004		
INSENTIF	.510	.109	.441	4.662	.000	.845	1.184
LINGKUNGAN KERJA	.433	.079	.518	5.476	.000	.845	1.184

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Sumber : Data Olahan SPSS,2016

$$Y = 7,492 + 0,510 + 0,433$$

Artinya:

1. Nilai konstanta (a) adalah 7,492 ini dapat diartikan jika insentif dan lingkungan kerja nilainya 0, Maka kepuasan kerja bernilai 7,492
2. Nilai koefisien regresi variabel insentif, yaitu 0,510, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan insentif sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,510
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja, yaitu 0,433, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan

meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,433

4.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variable independen (Insentif dan Lingkungan Kerja) dalam menjelaskan variable-variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variable independen terhadap variable dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel.2
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.644	.629	3.322	1.444

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF

b. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2016

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar .644 Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variable insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 64,4%. Sedangkan sisanya 35,6% dipengaruhi oleh variable lainnya seperti Prestasi Kerja

yang tidak dimasukkan dalam analisis regresi ini. Dan dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Pekanbaru dapat diterima.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

4.3.1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis

penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variable X (Insentif dan Lingkungan kErja) dengan varaiabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan).

Tabel.3
Uji Signifikan (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.492	2.475		3.027	.004		
	INSENTIF	.510	.109	.441	4.662	.000	.845	1.184
	LINGKUNGANKE RJA	.433	.079	.518	5.476	.000	.845	1.184

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2016

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$T_{tabel} = n - k - 1: \alpha / 2$$

$$= 50 - 2 - 1: 0,05 / 2$$

$$= 47 : 0,025$$

$$= 2,012$$

Keterangan : n : jumlah

K : jumlah variable bebas

I : konstanta

Berdasarkan tanel diatas mengenai hasil pengujian secara

parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Hipotesis I

Dari hasil uji t diketahui t hitung (4,662) > t tabel (2,012) dan Sig.(0,000) < 0,05. dapat disimpulkan bahwa variable Insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Pekanbaru. Hal ini dapat diartikan semakin perusahaan dapat meningkatkan insentif yang positif maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2) Hipotesis II

Dari hasil uji t diketahui t hitung (5,476) > t tabel (2,012) dan $\text{Sig.}(0,000) < 0,05$. dapat disimpulkan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Pekanbaru. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin perusahaan dapat meningkatkan lingkungan kerja yang baik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik.

4.3.2. Uji Simultan (Uji F/ANOVA)

Untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variable independen mempunyai pengaruh variable dependen secara signifikan pada tingkat signifikansi 5% digunakan uji F dimana nilai F-hitung akan dibandingkan dengan nilai-F-tabel dimana suatu model dinilai layak apabila nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel dan nilai $\text{Sig/P} < \alpha$. Berikut disajikan hasil uji ANOVA untuk menguji ketepatan model yang digunakan.

Tabel.4
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	938.682	2	469.341	42.528	.000 ^a
	Residual	518.698	47	11.036		
	Total	1457.380	49			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGANKERJA, INSENTIF

b. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Sumber : Data Olahan SPSS,2016

1. Hipotesis III

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 42,528 sedangkan nilai F tabel 3,19 Hal ini berarti $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha$ 0,05. jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Insentif dan Lingkungan Kerja secara

simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Pekanbaru.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dirumuskan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dirumuskan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap variable Insentif yang diberikan AJB Bumi Putera 1912 Pekanbaru dalam kategori Tinggi yang diartikan sebagai insentif yang diberikan kepada perusahaan sudah terarah dan sesuai dengan ketentuan mengenai pemberian insentif tersebut, sedangkan dilihat dari dimensi insentif non material lebih tinggi dirasakan karyawan daripada insentif material.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap variable lingkungan kerja diketahui bahwa lingkungan kerja pada AJB Bumi Putera 1912 Pekanbaru dalam kategori tinggi yang diartikan sebagai lingkungan kerja yang ada pada perusahaan tersebut sudah baik atau kondusif untuk karyawan bekerja dan melakukan kegiatan sehari-hari, sedangkan dilihat dari dimensi lingkungan kerja fisik lebih lengkap dirasakan karyawan

daripada lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antar kerja karyawan dan atasan yang terlihat dari skor nilai dimensi lingkungan kerja non fisik lebih rendah daripada lingkungan kerja fisik.

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap variable kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Pekanbaru berada dalam kategori cukup puas yang diartikan sebagai kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya belum maksimal atau belum terlalu puas masih banyak kekurangan yang dirasakan. Hal ini terlihat dari tiga dimensi yang ada yaitu dimensi kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap sistem penghargaan, dan kepuasan terhadap kondisi pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achnad Fachruddin Ichsan, 2009, *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT.Pos Indonesia (Per sero) Malang*, Skripsi, Universitas Brawijaya, Malang
- Arep I. dan Tanjung H., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Trisakti, Jakarta

- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi 2010. Jakarta : Rineka Cipta
- Dessler Gary, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indeks, Jakarta
- Handoko T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Harian Marihot Tua Effendi, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*, PT. Grasindo, Jakarta
- Hasan.2005. *Metode Penelitian Sosial*. Gramedia Widia Sarana Indonesia: Jakarta.
- Hoy dan Miskel, 2006, *Educational Administration, Theory Research and Practice*, Random House, New York
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya*, Bandung
- Martono.2000. *Kepuasan Kerja karyawan*. Bumi Aksara: Jakarta edisi 2.
- Nasution M., 2007, *Manajemen Personalia*, Djambatan, Jakarta
- Nitesemito, Alex, 2005, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nawawi, Hadari, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis dan Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Pangabean. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- P Siagian, Sondang.2002. *Lingkungan Kerja Karyawan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Risduwan dan Sunarto, 2007, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Dan Sosial, Ekonomi, Komunikasi Dan Bisnis Cetakan 1*. Alfa beta ; Bandung.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusiaa Dan Produktifitas Kerja*. CV.Mandar Maju : Bandung
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi Bisnis*, Alfabeta : Bandung.

Sarwoto, 2000, *Manajemen Personalia
Dan Kepemimpina* , Pioner
Jaya : Bandung

Umar Husein, 2003, *Metode Penelitian
Untuk Skripsi Dan Tesis
Bisnis*. Raga Grafinsio
Perkasa : Jakarta