



PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. STUDIOTAMA MAPS KONSULTAN

Siti Fahriah, Syahrums Agung, Ecin Kuraesin, dan Dewi Megawati
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
sitifahriah8@gmail.com, syahrums@uika-bogor.ac.id, ecin@uika-bogor.ac.id,
dewi@uika-bogor.ac.id

Abstract

PT. STUDIOTAMA MAPS KONSULTAN is a private company engaged in consulting services including non-construction consulting services including Information Systems (especially Spatial Information Systems/GIS), Remote Sensing(remote sensing, photogrammetry etc.), Environmental Studies and Planning and Regional Planning Services. This consultant is based in Bogor City, Yasmin housing sector 1 no.72, West Java and established in 2012. The data analysis method used in this study is a quantitative and qualitative method, using the IBM SPSS Statistic version 21 program. The result of this study is that variable incentives(X_1) significantly affects 31.40% of the influence given by incentive variables (X_1) on Job Satisfaction variables (Y), while work link variables (X_2) have a significant influence of 42.50% on job satisfaction variables (Y). Furthermore, the effect exerted by incentive variables (X_1) and Work Environment variables (X_2) on satisfaction variables based on R square value obtained from calculation results using IBM SPSS Statistic application version 21 is 0.580 (adjusted R -Square) or 58% while the remaining 42% of satisfaction variables are affected by other variables other than incentive variables and work environment variables at PT Studiotama Maps Bogor City Consultants.

Keywords: *Incentives, Work Environment, and Employee Job Satisfaction.*

Abstrak

PT. STUDIOTAMA MAPS KONSULTAN merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa layanan konsultansi meliputi jasa konsultansi non konstruksi meliputi antara lain Sistem Informasi (khususnya Sistem Informasi Spasial/SIG), Jasa Pengukuran Survey Pemetaan (remote sensing, fotogrametri dll), Studi Lingkungan dan Perencanaan dan Jasa Perencanaan Wilayah. Konsultan ini berkantor di Kota Bogor, perumahan Yasmin sektor 1 no.72, Jawa Barat dan berdiri pada tahun 2012. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dan kualitatif, dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic versi 21. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa variabel insentif (X_1) berpengaruh secara signifikan sebesar 31,40% pengaruh yang diberikan variabel insentif (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), sedangkan variabel lingkungan kerja (X_2) terdapat pengaruh secara signifikan sebesar 42,50% terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Siti Fahriah, Syahrums Agung, Ecin Kuraesin,
dan Dewi Megawati

Jurnal Manager Vol.4 No.3 Agustus 2021

284

Selanjutnya besar pengaruh yang diberikan oleh variabel Insentif (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan berdasarkan nilai R square yang diperoleh dari hasil perhitungan menggunakan aplikasi IBM SPSS *Statistic* versi 21 yaitu sebesar 0,580 (adjusted R-Square) atau sebesar 58 % sedangkan sisanya 42% variabel kepuasan dipengaruhi oleh variabel lain selain dari variabel insentif dan variabel lingkungan kerja di PT Studiotama Maps Konsultan Kota Bogor.

Kata kunci : Insentif, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

I. Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini, perkembangan potensi bisnis jasa konsultasi dapat terlihat dari semakin banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa survey pengukuran dan pemetaan, pengukuran bidang tanah, konstruksi properti sangat potensial serta dibutuhkan. Ini akan menjadi salah satu persaingan yang sangat ketat antar konsultan dengan pelayanan bidang jasa yang sama. Seperti penelitian yang saya lakukan di PT. Studiotama Maps Konsultan yang bergerak di bidang pelayanan jasa survey, pemetaan dan juga pengukuran bidang tanah baik di jabodetabek maupun luar jabodetabek. Untuk itu perusahaan atau konsultan sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten sehingga setiap proyek mampu diselesaikan dengan baik.

Salah satu strategi yang dapat diterapkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan ialah dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian insentif agar karyawan dapat bekerja lebih efektif berkualitas, sehingga mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Dengan begitu, maka perusahaan dapat mempertahankan posisinya dalam persaingan pasar. Menurut dari Siagian (2006) menyatakan bahwa insentif adalah sebagai pemberian salah Siti Fahriah, Syahrums Agung, Ecin Kuraesin, dan Dewi Megawati

satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerja juga insentif diberikan kepada semua karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Dibuktikan dengan penelitian (Dora Lika, 2016, p. 60) yang berjudul tentang “Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai” Pada Kasus Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor. Selain pemberian insentif, lingkungan kerja juga sebagai faktor kepuasan kerja karyawan. Menurut (Siagian, 2014, p. 56) definisi lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001) dalam (Abdul Madjid Latief, 2014, p. 176) faktor lingkungan kerja diantara lain yaitu penerangan atau cahaya, suhu, udara, suara bising, tata ruang/dekorasi serta hubungan karyawan. Selain itu, insentif juga lingkungan kerja saling berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Menurut Luthans (2006) dalam (Donni Juni Priansa, 2018, p. 243) kepuasan kerja dapat diartikan yaitu “Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting”.

Menurut (Dora Lika, 2016) dalam jurnalnya (Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum

dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor) dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang tertinggi dalam menentukan prestasi kerja pegawai sebesar 0,160 kemudian lingkungan kerja sebesar 0,137 dan insentif sebesar 0,052. Sedangkan pengaruh secara bersama-sama variabel kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja terhadap prestasi kinerja pegawai adalah sangat kuat yang diketahui dari nilai $R=2,762$. Serta $R^2= 0,133$ yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja terhadap prestasi kinerja pegawai sebesar 12,64% dan sisanya 87,36% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Adapun menurut (Nurindasari Lilis, 2017) dalam jurnalnya (Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan), studi kasusnya di PT. Dago Endah Bandung. Disimpulkan bahwa Insentif dan lingkungan kerja memberikan pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 71,3%. Pengaruh variabel yang kuat adalah insentif dengan koefisien sebesar 45,7%. Sedangkan lingkungan kerja sebesar 25,6%, dan sisanya adalah variabel lain yang tidak diteliti.

Begitupun menurut (Andrian Dewi, 2019) dalam jurnalnya (Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional), studi kasus di (Licensee of Federal Express) Medan. Terdapat hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kedua lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan ketiga kompensasi dan

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka penulis bisa merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Studiotama Maps Konsultan?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Studiotama Maps Konsultan?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan di PT. Studiotama Maps Konsultan?
4. Apakah ada hubungan insentif dan lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Studiotama Maps Konsultan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Studiotama Maps Konsultan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Studiotama Maps Konsultan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan di PT. Studiotama Maps Konsultan.
4. Untuk mengetahui hubungan insentif dan lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Studiotama Maps Konsultan.

II. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Menurut

(V. Wiratna Sujarweni 2017:23) adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) dan memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan variabel. Sedangkan pendekatan kuantitatif hakekat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif.

Pada penelitian ini terdapat dua macam variabel, yaitu variabel terikat (variabel dependen) dan variabel mempengaruhi (variabel independent) menurut (V. Wiratna Sujarweni 2018:75) Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Sedangkan variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.

Teknik yang dilakukan dalam penelitian ini dengan memberika kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala likert ordinal, menurut (Sugiyono, 2014, p. 93) skala likert adalah skala yang digunakan mengukur pendapat, sikap dan presepsi responden seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Studiotama Maps Konsultan adalah 37 karyawan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ha1: Diduga terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Ho1: Diduga tidak dapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Ha2: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
4. Ho2: Diduga tidak dapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
5. Ha3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
6. Ho3: Diduga tidak dapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

III. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut (Ghozali, Imam, 2011, p. 52) “Suatu kuesioner dikatakan valid apabila jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang dikur oleh kuesioner tersebut.

Menurut (Sugiyono, 2010) pada penelitian ini pengujian dilakukan dengan program SPSS 21 dan untuk uji validitas dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson Product Moment*. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y

N = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah skor butir

$\sum Y$ = jumlah skor total

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor butir

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor total

$\sum XY$ = jumlah perkalian antara skor butir dan skor total

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengukur nilai reliabilitas dilakukan dengan melihat pada hasil nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 (Ghozali, Imam, 2011). Berikut di bawah ini akan disajikan hasil uji reliabilitas dari setiap butir item pertanyaan setiap variabel. Peneliti menggunakan rumus reliabilitas:

$$C\sigma = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Arikunto, 2010, p. 239)

Keterangan:

$C\sigma$ = Realibilitas instrument

k = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Analisis Korelasi dan Regresi

Analisis korelasi yaitu untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih dilakukan dengan menghitung korelasi antar variabel yang akan dicari hubungannya. Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Karena variabel yang diteliti adalah data interval maka teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Person Correlation Product Moment* dikutip dari (Sugiyono, 2015, pp. 231–232).

Analisi regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk melihat sifat hubungan satu atau lebih dari satu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Peneliti menggunakan rumus Persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + bX + \varepsilon \text{ (Regresi linier sederhana)}$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ (Regresi linier}$$

berganda)

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b(\sum x)}{n}$$

Dimana :

Y = Nilai yang diramalkan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel bebas

ε = Nilai residu

(Sugiyono, 2015, pp. 231–232).

Uji Hipotesis Statistik

Hipotesis adalah sebagai jawaban sementara terhadap masalah dan untuk menggambarkan hubungan antara dua variabel yaitu variabel penyebab, variabel akibat yang menggambarkan perbandingan satu variabel dari dua sampel menurut Arikunto (2002) dalam buku (Muslich Ansori, 2017, p. 46). Pengujian terhadap penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara yaitu dengan Uji Parsial (t) dan Uji Simultan (F).

Pembahasan

Tabel 1
Hasil Uji Validitas terhadap
Insentif (X₁)
Dengan Menggunakan SPSS 21

| Variabel | No butir Pertanyaan | Hasil r- hitung | r-tabel (32 pada α 0,05 | Keteran- gan |
|-------------------------------|------------------------|--------------------|--------------------------------------|-----------------|
| Insentif (X ₁) | X1_1 | 0,541 | 0,338 | Valid |
| | X1_2 | 0,520 | 0,338 | Valid |
| | X1_3 | 0,745 | 0,338 | Valid |
| | X1_4 | 0,546 | 0,338 | Valid |
| | X1_5 | 0,714 | 0,338 | Valid |
| | X1_6 | 0,643 | 0,338 | Valid |
| | X1_7 | 0,356 | 0,338 | Valid |
| | X1_8 | 0,665 | 0,338 | Valid |

Sumber: Hasil analisis penulis 2020

Tabel 2
Hasil Uji Validitas terhadap Lingkungan
Kerja (X₂) Dengan Menggunakan SPSS
21

| Variabel | No butir | Hasil r- hitung | r-tabel (32 pada α 0,05 | Keteran- gan |
|--|----------|--------------------|--------------------------------------|-----------------|
| Lingkungan Kerja (X ₂) | X2_1 | 0,820 | 0,338 | Valid |
| | X2_2 | 0,802 | 0,338 | Valid |
| | X2_3 | 0,711 | 0,338 | Valid |
| | X2_4 | 0,904 | 0,338 | Valid |
| | X2_5 | 0,828 | 0,338 | Valid |
| | X2_6 | 0,789 | 0,338 | Valid |

Sumber: Hasil analisis penulis 2020

Tabel 3

Hasil Uji Validitas terhadap Kepuasan
Kerja (Y) Dengan Menggunakan SPSS
21

| Variabel | No butir | Hasil r- hitung | r-tabel (32 pada α 0,05 | Keteran- gan |
|--------------------------|----------|--------------------|--------------------------------------|-----------------|
| Kepuasan Kerja (Y) | Y1 | 0,342 | 0,338 | Valid |
| | Y2 | 0,552 | 0,338 | Valid |
| | Y3 | 0,578 | 0,338 | Valid |
| | Y4 | 0,621 | 0,338 | Valid |
| | Y5 | 0,577 | 0,338 | Valid |
| | Y6 | 0,518 | 0,338 | Valid |
| | Y7 | 0,690 | 0,338 | Valid |
| | Y8 | 0,671 | 0,338 | Valid |
| | Y9 | 0,759 | 0,338 | Valid |
| | Y10 | 0,412 | 0,338 | Valid |
| | Y11 | 0,426 | 0,338 | Valid |

Sumber: Hasil analisis penulis 2020

Dari hasil tabel 1, tabel 2 dan tabel 3 terdapat proses uji validitas ini yang menggunakan rumus dengan menghitung hasil nilai r-hitung atau korelasi product moment dengan taraf signifikansi 5%. Nilai korelasi (r-hitung) dibandingkan dengan nilai r-tabel pada degree of freedom (df) $n - 2$, $34 - 2 = 32$, pada α 0,05, yang diperoleh nilai r-tabel 0,338. Jika nilai r-hitung > r-tabel 0,338 maka butir item itu dinyatakan valid, dan jika sebaliknya maka butir itu dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan tabel di atas bahwa hasil uji validitas setiap butir item pertanyaan dari setiap variabel, diperoleh nilai r-hitung > r-tabel 0,338. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir item yang terdapat pada kuesioner setiap variabel dinyatakan valid. Sedangkan perbedaan antara variabel X₁, variabel X₂ dan variabel Y terlihat dari tabel di atas yang membedakannya adalah hasil r-hitung dengan masing-masing variabel yang diperoleh.

Untuk mengukur nilai reliabilitas dilakukan dengan melihat pada hasil nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 (Ghozali, Imam, 2011) yang artinya bahwa semua kuesioner

dari variabel penelitian adalah reliabel dan dapat diterima untuk dijadikan sebagai alat penelitian dan pengumpulan data. Sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* < 0,70 hal ini menyatakan tidak reliabel dan tidak dapat diterima. Berikut di bawah ini, terdapat hasil uji realibilitas dengan masing-masing variabel X₁, variabel X₂ dan variabel Y yaitu:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas terhadap Insentif (X₁) Dengan Menggunakan SPSS 21

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .735 | 8 |

Sumber: Hasil olah data penulis 2020

Berdasarkan data tabel 4 diperoleh hasil nilai *Cronbach's Alpha* 0,735 yang artinya reliabel dan dapat diterima.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas terhadap Lingkungan Kerja (X₂) Dengan Menggunakan SPSS 21

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .888 | 6 |

Sumber: Hasil olah data penulis 2020

Berdasarkan data tabel 5 diperoleh hasil nilai *Cronbach's Alpha* 0,888 yang artinya reliabel dan dapat diterima.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas terhadap Kepuasan Kerja (Y) Dengan Menggunakan SPSS 21

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .761 | 11 |

Sumber: Hasil olah data penulis 2020

Berdasarkan data tabel 6 diperoleh hasil nilai *Cronbach's Alpha* 0,761 yang artinya reliabel dan dapat diterima.

Persepsi responden terhadap insentif (X₁) pada pegawai PT. Studiotama Maps Konsultan Kota Bogor yaitu 4,12, pada skala 1-5 dalam interval (3,40 – 4,19) dengan kategori Setuju (S). Hasil dari persepsi responden pegawai PT. Studiotama Maps Konsultan terhadap masing-masing indikator insentif (X₁) adalah Setuju (S) dengan nilai rata-rata 4.12.

Pesepsi responden terhadap lingkungan kerja (X₂) pada pegawai PT. Studiotama Maps Konsultan Kota Bogor adalah 4,16, pada skala 1-5 dalam interval (3,40 – 4,19) dengan kategori Setuju (S).

Pesepsi responden terhadap kepuasan kerja (Y) pada pegawai PT. Studiotama Maps Konsultan Kota Bogor adalah 4,16, pada skala 1-5 dalam interval (3,40 – 4,19) dengan kategori Setuju (S).

Adapun hasil tabel Anova diperoleh sebagai berikut ini:

Tabel 7
Uji F-hitung antara Variabel Insentif (X₁), variabel Lingkungan Kerja (X₂) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) Dengan Menggunakan SPSS 21

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|----------------|-------|-------------|-------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
| 1 | Regression | 2.03 | 2 | 1.015 | 23.809 | .000 ^b |
| | Residual | 1.321 | 31 | 0.043 | | |
| | Total | 3.351 | 33 | | | |

Sumber: Olah data penulis 2020

Dari data tabel di atas diketahui bahwa nilai F-hitung 23,809, dibandingkan dengan nilai F-tabel pada degree of freedom (df) = n-k-1 = 34-2-1 = 31 pada α 0,05 diperoleh

nilai F-tabel sebesar 3,30. Nilai F-hitung $23,809 > F\text{-tabel } 3,30$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel insentif (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja (Y) di PT. Studiotama Maps Konsultan Kota Bogor.

Berdasarkan data tabel 7 di atas diperoleh nilai korelasi ($r_{X_1X_2}$) sebesar 0,778, nilai korelasi ini jika diinterpretasikan pada rentang nilai korelasi berada pada tingkat pengaruh yang tinggi. Sedangkan besar pengaruh (koefisien determinasi) yang diberikan oleh variabel Insentif (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,580 (adjusted R-Square) atau sebesar 58 %, sedangkan sisanya 42% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain selain dari variabel insentif dan variabel lingkungan kerja di PT. Studiotama Maps Konsultan Kota Bogor.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa insentif diperoleh t-hitung sebesar 3,829 dan nilai t-tabel pada degree of freedom $n-2 = 34 - 2$ pada $\alpha 0,05$ diperoleh t-tabel sebesar 2,036. T-hitung $3,829 > t\text{-tabel } 2,036$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel insentif (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) di PT. Studiotama Maps Konsultan Kota Bogor.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja diperoleh t-hitung sebesar 4,860 dan nilai t-tabel pada degree of freedom $n-2 = 34 - 2$

pada $\alpha 0,05$ diperoleh t-tabel sebesar 2,036. T-hitung $4,860 > t\text{-tabel } 2,036$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) di PT. Studiotama Maps Konsultan Kota Bogor.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. Studiotama Maps Konsultan Kota Bogor menghasilkan nilai F-hitung sebesar $23,809 > F\text{-tabel } 3,30$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel insentif (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja (Y) di PT. Studiotama Maps Konsultan Kota Bogor.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Hasil penelitian yang sudah dilakukan pada PT. Studiotama Maps Konsultan Kota Bogor maka dapat diambil kesimpulan dan dapat dikemukakan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan korelasi Insentif (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah $R = 0,314$ (31,40%) maka dapat diartikan bahwa besar pengaruh yang diberikan variabel insentif (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Dengan hasil regresi $Y = a + bx_1 = 2.510 + 0,437x_1$ dan uji hipotesis t-hitung $3,829 > t\text{-tabel } 2,036$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak (H_a diterima),

berarti terdapat pengaruh yang signifikan insentif (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y).

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan korelasi Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah $R = 0,425$ (42,50%) menyatakan besar pengaruh yang diberikan variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Dengan hasil regresi $Y = a + bx_2 = Y = 2,559 + 0,402X_2$ dan uji hipotesis t-hitung sebesar $4,860 > t\text{-tabel } 2,036$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak (H_a diterima). Artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan korelasi antara Insentif dengan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah $R = 0,580$ (adjusted R-Square) atau sebesar 58 % sedangkan sisanya 42% variabel kepuasan dipengaruhi oleh variabel lain selain dari variabel insentif serta variabel lingkungan kerja di PT. Studiotama Maps Konsultan Kota Bogor. Dengan Hasil regresi $Y = a + bx_1 + bx_2 = 1,418 + 0,341 x_1 + 0,342 x_2$ Dan uji hipotesis F-hitung sebesar $23,809 > F\text{-tabel } 3,30$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel insentif (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja (Y) di PT. Studiotama Maps Konsultan Kota Bogor.

Saran

Saran yang diberikan dari hasil pembahasan dan kesimpulan tentang insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Studiotama Maps Konsultan Kota Bogor yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak manajemen perusahaan memberikan insentif dengan tepat waktu karena dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam bekerja serta bekerja pun lebih optimal.
2. Pihak manajemen perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik, dapat menyebabkan terciptanya suasana lingkungan kerja yang baik, bersih, kondusif sehingga karyawan merasa betah bekerja dan lebih fokus bekerja guna mencapai tujuan perusahaan.
3. Karyawan merasa puas jika hak mereka terealisasikan dan merasa dihargai oleh perusahaan. Kemudian dari pihak perusahaan lebih mengoptimalkan rasa terimakasih terhadap karyawannya dengan pemberian penghargaan, kenaikan pangkat atau jabatan karena membuat karyawan merasa termotivasi.

Daftar Pustaka

- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Abdul Madjid Latief, MM, M.Pd. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. HAJA Mandiri.

- Andrian Dewi. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan*. PUSKIBII (Pusat Kewirausahaan, Inovasi Dan Inkubator Bisnis) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah. Medan, Sumatera Utara.
- Donni Juni Priansa. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta, Cv.
- Dora Lika. (2016). *Gaya Kepemimpinan, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*. Jurnal Manajemen, 13.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Dipenogoro.
- Muslich Ansori. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2*. Surabaya: Airlangga University Press
- Nurindasari Lilis. (2017). *Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Dago Endah Bandung*. Badung: UPT Perpustakaan.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, Cv.
- V. Wiratna Sujarweni. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustakabarupress
- V. Wiratna Sujarweni. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustakabarupress