

**PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. TASPEN
(PERSERO) CABANG UTAMA MEDAN**

Jhon Hardy, SE.,M.Si, Sudarsono, S.E., M.M.

Manajemen Pemasaran, Politeknik Unggul LP3M
Jln Iskandar Muda No 3 Medan- Sumatera Utara

Abstract

This study aims to determine the effect of incentives and working environments on job satisfaction of employees at PT. TASPEN (Persero) Medan Main Branch. The population in the study of employees PT.Taspen (Persero) Medan Main Branch totaling 65 people with sampling Probability sampling technique by total sampling so that the sample in this study is 65 people. This type of research is quantitative research. Data analysis techniques used in this study was to test the validity, reliability, multiple linear regression analysis, t-test, test-f, and the coefficient of determination by using SPSS version 20.

Based on the results of simple regression analysis is $Y = 7.069 + 0.282 X1 + 0.338 X2 + e$ is menunjukkan incentives and work environment positive and significant impact on job satisfaction of employees and partially (t-test) can be seen from the calculation of the t-test for variables incentives (X1) which produces $t = 6.348 > table = 1.998$ at a significance level (α) = 5% (0.05) and from the calculation of the t-test for the working environment variable (X2) which produces $t = 4.279 > table = 1,998$ at a significance level (α) = 5% (0.05). Taken together (test F) incentives (X1) and work environment (X2) a significant positive effect on employee satisfaction In PT.Taspen (Persero) Medan Main Branch. This can be seen from the results of test calculations that produce $F_{hitung} F = 37.566 > F_{table} = 3.15$. While the coefficient of determination (R^2) of regression correlation value of 0.740, meaning that together incentives and working environments on job satisfaction is able to explain the extent that a close and positive. Then the coefficient of determination (R^2) of 0.533 (53.3%). That is to say 53.3% variation dependent variable that incentives and working environment on the model can explain job satisfaction while the remaining 46.7% is influenced by other variables outside the model.

Keywords: Incentives, Work Environment, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Persero atau PT TASPEN (PERSERO) adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ditugaskan oleh Pemerintah untuk menyelenggarakan Program Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari Program Dana Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tabungan Hari Tua (THT). PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Persero atau

PT TASPEN (PERSERO) dituntut untuk terus menciptakan rasa kepuasan kerja para pegawainya. Sehingga dengan rasa kepuasan kerja tersebut seorang pegawai akan bekerja sesuai dengan arahan atasannya ataupun pegawai memahami akan rasa tanggung jawab yang dimilikinya.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan yaitu pegawai merasa tidak puas dalam bekerja. Sehingga hal ini membuat sebagian pegawai merasa kurang dihargai

atas pekerja yang telah pegawai kerjakan. Hal ini disebabkan karena pemberian insentif yang tidak transparan. Insentif yang diberikan umumnya terbagi menjadi dua yaitu insentif finansial dan non finansial. Insentif finansial ini lebih bersifat dengan pemberian bonus, komimisi, fasilitas rumah dinas, dan jaminan kesehatan sedangkan insentif yang non finansil berupa kurangnya apresiasi Pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Sedangkan masalah lingkungan kerja yang ada pada PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Persero atau PT TASPEN (PERSERO) tidak sesuai harapan pegawai dimana pengawasan, suasana kerja dan perlakuan ini membuat pegawai tidak merasa nyaman bekerja. Pengawan yang ada PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Persero atau PT TASPEN (PERSERO) ini umumnya terlakukan kaku sehingga karyawan sangat sulit jika merasa ada kebutuhan atau keperluan dengan masalah izin kerja yang sulit diberikan. Suasana kerja yang ada umunya terdapat persaingan yang tidak sehat diantara pegawai dalam mendapatkan posisi yang diinginkan. Padahal pegawai menganggap bahwa pekerjaan yang dikerjakan dapat dikatakan melebihi dari apa yang diharapkan perusahaan. Manajemen PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Persero atau PT TASPEN (PERSERO) umumnya memberikan insentif hanya berdasarkan kedekatan pegawai terhadap para atasannya. Jika seorang pegawai tidak memiliki hubungan yang baik maka proses untuk mendapatkan insentif tersebut relatif lebih sulit dibandingkan pegawai yang memiliki hubungan dengan para atasannya. Berdasarkan uraian masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **"Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan".

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Perkembangan dunia bisnis menuntut sebuah perusahaan untuk dapat menciptakan rasa kepuasan kerja para pegawainya. Kurangnya kepuasan kerja yang diterima oleh pegawai mengakibatkan timbulnya pemikiran negatif terhadap perusahaan bahwa kesejahteraan mereka tidak diperhatikan sehingga berimbas kepada penurunan produktivitas kerja.

Menurut Wibowo (2013:132): “Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya”. Sedangkan menurut Mila (2015:229): “Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja”.

Hal halnya menurut Robbins (2006:299): “Kepuasan kerja adalah adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:120) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuan kerja, yaitu:

1. Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial,

kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mila (2015:241) menjelaskan indikator dari kepuasan kerja yang terdiri dari, yaitu:

1. Upah, jumlah dan rasa keadilan. Karyawan akan puas dalam bekerja jika upah yang ia terima memang benar sesuai dengan rasa keadilan. Sebarapa besar apapun upah yang diberikan jika tidak adanya unsur rasa adil maka hal ini akan membuat kejenuhan karyawan dalam bekerja. Sehingga dengan sendirinya karyawan tidak akan puas bekerja.
2. Promosi, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi. Rasa kepuasan kerja juga akan didapat dengan sistem promosi sesuai dengan prosedur yang ada. Hal ini bertujuan agar sistem promosi yang ada jangan terkesan berdasarkan kedekatan karyawan dengan pimpinan perusahaan. Promosi ini sudah selayaknya berdasarkan dengan kinerja karyawan.
3. *Supervisi*, keadilan dan kompetensi penguasaan manajerial oleh penyedia. Karyawan juga akan merasakan kepuasan dalam bekerja, jika karyawan diawasi oleh seseorang yang memiliki kompetensi berdasarkan keahlian yang dimilikinya.
4. *Benefit*, asuansi, hiburan dan bentuk fasilitas lainnya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik, harus diberikan insentif tambahan dari pekerjaan yang ia kerjakan. Dengan pemberian insentif tersebut maka kinerja yang ada akan terus meningkat. Jika hal ini tidak dilakukan maka karyawan tentunya bekerja hanya berdasarkan dari pekerjaan utamanya tanpa harus memberikan nilai lebih akan pekerjaan yang ia kerjakan.
5. *Contigent rewards*, rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi. Selain insentif berupa material, penghargaan karyawan juga dapat diberikan melalui apresiasi atas pekerjaan yang ia lakukan. Karyawan akan merasa puas jika dihormati diantara banyak karyawan lainnya.
6. *Operating procedures*, kebijakan, prosedur dan aturan. Kepuasan kerja juga akan didapatkan dengan pelaksanaan kebijakan yang sesuai dengan peraturan yang ada. Jika memang karyawan itu salah atau tidak dan mendapatkan sanksi yang seharusnya, maka kebijakan atau aturan yang ada harus dijelaskan sesuai apa yang telah ditetapkan.
7. *Co-workers*, rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten. Memiliki rekan kerja yang menyenangkan juga akan membuat karyawan nyaman dan puas dalam melakukan pekerjaannya. Hubungan baik diantara karyawan jelas memiliki pengaruh dalam diri karyawan untuk lebih kompak dalam menyelesaikan beban kerjanya.
8. *Nature of work*, tugas itu dapat dinikmati atau tidak. Sebuah pekerjaan jika dilakukan dengan baik serta dinikmati maka akan membuat karyawan merasa puas akan hasil kerjanya. Menikmati pekerjaan ini dapat dilakukan dengan membuat pekerjaan dengan santai dan gembira.
9. *Communication*, berbagai informasi di dalam organisasi, baik verbal maupun non verbal. Sebuah kepuasan kerja akan didapat dengan membangun komunikasi yang baik diantara karyawan lainnya. Komunikasi ini dibangun mulai dari atasan hingga bawahan.

Insentif

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:235): "Insentif material atau *financial* adalah suatu insentif yang diberikan kepada karyawan atau orang lain dalam bentuk uang". Sedangkan Hasibuan dalam Made dan Wayan (2011:295): "Insentif *financial* merupakan bonus dan non *financial* berupa penghargaan".

Menurut Yazid (dalam I Made dan Wayan, 2011:295): "Istilah insentif pada umumnya digunakan untuk merencanakan pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standar kepuasan kerja karyawan atau profitabilitas organisasi".

Menurut Wiwik (2010:14): "Insentif *financial* merupakan insentif yang terdiri dari bonus, komisi, profit sharing ataupun kompensasi yang ditangguhkan". Sedangkan Nawawi (dalam Mila, 2015:166): "Insentif *financial* merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu".

Jenis-Jenis Insentif

Seorang pimpinan perusahaan perlu menetapkan suatu kebijaksanaan tertentu dalam pemberian insentif supaya karyawan dapat bekerja dengan lebih baik. Menurut Sarwoto (dalam Wiwik, 2010:13) secara garis besar insentif *financial* dapat dibagi atas:

1. Uang Insentif dalam bentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam antara lain:

a) Bonus

- 1) Bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- 2) Bonus diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima.
- 3) Bonus diberikan sekali fanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang.

b) Komisi

1) Komisi merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik.

2) Komisi lazimnya dibayarkan sebagai bagian dari penjualan dan diberikan kepada karyawan bagian penjualan.

c) *Profit sharing*. Salah satu jenis insentif yang tertua. Cara pembayarannya dapat diikuti dalam bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam daftar pendapatan setiap peserta.

d) Kompensasi yang ditangguhkan. Ada dua macam program insentif yang mencakup pembayaran dikemudian hari, yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual.

1) Pensiun. Pensiun memiliki nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan tersebut setelah ia tidak bekerja lagi.

2) Pembayaran kontraktual. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara karyawan dengan perusahaan, akan dibayarkan sejumlah uang sesuai dengan perjanjian selama periode waktu tertentu.

2. Jaminan sosial. Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya sama rata. Bentuk jaminan sosial bermacam-macam, antara lain :

a) Pemberian perumahan dinas

b) Pengobatan secara cuma-cuma.

- c) Cuti sakit dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji.

Indikator Insentif

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator insentif terdiri:

1. Insentif Finansial terdiri dari bonus, komisi, *Profit sharing* dan Kompensasi yang ditangguhkan
2. Insentif Nonfinansial terdiri pemberian perumahan dinas, pengobatan secara cuma-cuma dan cuti sakit dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan salah satu hal yang paling penting. Meskipun lingkungan tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan punya pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang menawarkan tingkat keterbukaan yang tinggi dengan kesempatan untuk fleksibilitas dan efisiensi membantu karyawan kami mewujudkan potensi mereka. Saat ini, beberapa lokasi diseluruh dunia menggunakan berbagai konsep desain kantor yang eksklusif orang yang bekerja didalamnya.

Menurut Sunyoto (2013:43) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”. (Robbins, 2003) Lingkungan kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi

dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2009:121) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Wursanto (2009:269) indikator-indikator dari lingkungan kerja yaitu, sebagai berikut :

1. Pengawasan
Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem yang ketat.
2. Suasana kerja
Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja.
3. Perlakuan
Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, hubungan berlangsung serasi, informal dan mendapat perlakuan adil.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Rusiadi,dkk (2013:14) menjelaskan “Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

Pada penelitian menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan yang berjumlah 65 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel secara *Probability sampling* dengan cara *total sampling*. Sehingga total populasi dapat dijadikan sampel. Adapun yang menjadi sampel

dalam penelitian ini yaitu ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan yang berjumlah 65 orang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuesioner sedangkan data sekunder data yang dikumpulkan oleh peneliti dari perusahaan berupa gambaran umum perusahaan misalnya sejarah berdiri, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab. Selain itu data yang dicari di internet mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti serta teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara.

Definisi Operasional

| Variabel Penelitian | Definisi operasional | Indikator | Peng |
|------------------------------------|---|---|------|
| Insentif (X ₁) | Istilah insentif pada umumnya digunakan untuk merencanakan pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standar kepuasan kerja karyawan atau profitabilitas organisasi | 1. Insentif Finansial 2. Insentif Nonfinansial | Skal |
| Lingkungan Kerja (X ₂) | Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok | 1. Pengawasan 2. Suasana kerja 3. Perlakuan | Skal |
| Kepuasan Kerja (Y) | Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya | 1. Upah 2. Promosi 3. Supervisi 4. Benefit 5. Contigent rewards 6. Operating procedures 7. Co-workes 8. Nature of work 9. Communication | Skal |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji sahih atau tidaknya kuesioner. Menurut Helmi (2011:79) jika nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari 0,361 maka butir dinyatakan valid. Data penelitian dinyatakan valid jika memiliki kriteria dengan membandingkan nilai *Corrected Item – Total Correlation* dengan r tabel.

Hasil Uji Validitas Insentif (X₁)

| r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------|---------|------------|
| 0.873 | 0,2441 | Valid |
| 0.792 | 0,2441 | Valid |
| 0.746 | 0,2441 | Valid |
| 0.457 | 0,2441 | Valid |
| 0.647 | 0,2441 | Valid |
| 0.708 | 0,2441 | Valid |
| 0.873 | 0,2441 | Valid |
| 0.792 | 0,2441 | Valid |
| 0.873 | 0,2441 | Valid |
| 0.873 | 0,2441 | Valid |

Dari Tabel di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk insentif seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel ($n-2=65-2=63= 0,2441$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

| r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------|---------|------------|
| 0.629 | 0,2441 | Valid |
| 0.422 | 0,2441 | Valid |
| 0.547 | 0,2441 | Valid |
| 0.342 | 0,2441 | Valid |
| 0.476 | 0,2441 | Valid |
| 0.372 | 0,2441 | Valid |
| 0.629 | 0,2441 | Valid |
| 0.629 | 0,2441 | Valid |
| 0.422 | 0,2441 | Valid |

Dari Tabel di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk lingkungan kerja seluruhnya sudah valid

karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel ($n-2=65-2=63= 0,2441$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

| r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------|---------|------------|
| 0.710 | 0,2441 | Valid |
| 0.438 | 0,2441 | Valid |
| 0.735 | 0,2441 | Valid |
| 0.545 | 0,2441 | Valid |
| 0.710 | 0,2441 | Valid |
| 0.438 | 0,2441 | Valid |
| 0.735 | 0,2441 | Valid |
| 0.545 | 0,2441 | Valid |

Dari Tabel di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk kepuasan kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel ($n-2=65-2=63= 0,2441$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

berikut adalah hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

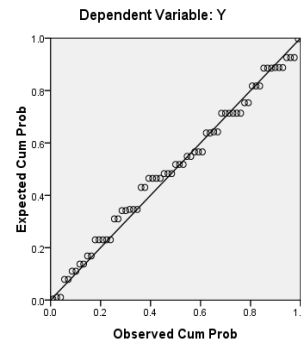
| Variabel | Nilai | Cronbach Alpha | Keterangan |
|------------------|-------|----------------|------------|
| Insentif | 0,940 | 0.6 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,802 | 0.6 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,858 | 0.6 | Reliabel |

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (lampiran)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai Cronbach Alpha untuk seluruh variabel melebihi angka 0,6 sehingga variabel dikatakan sudah handal.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencah jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

berikut adalah hasil uji multikolonieritas sebagai berikut:

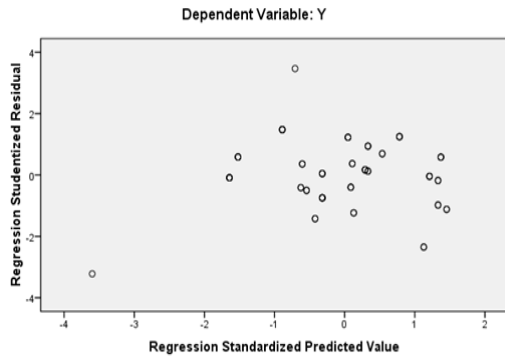
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 7.069 | 3.359 | | | 2.105 | .039 | | |
| X1 | .282 | .044 | .557 | | 6.348 | .000 | .947 | 1.056 |
| X2 | .338 | .079 | .376 | | 4.279 | .000 | .947 | 1.056 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel menunjukkan nilai VIF dan tolerance semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ketiga variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai tolerance jauh melebihi angka 0,1 (Ghozali, 2007:26). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

beriku adalah hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 7.069 | 3.359 | | 2.105 | .039 | | |
| X1 | .282 | .044 | .557 | 6.348 | .000 | .947 | 1.056 |
| X2 | .338 | .079 | .376 | 4.279 | .000 | .947 | 1.056 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 7,069 + 0,282 X_1 + 0,338 X_2 + e$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 7,069 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kepuasan kerja tetap sebesar 7,069 satu-satua atau dengan kata lain jika variabel Insentif dan lingkungan kerja tidak ditingkatkan, maka kepuasan kerja masih sebesar 7,069 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,282 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel insentif (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pelanggan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika insentif mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka terhadap kepuasan kerja Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,282 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,338 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka terhadap kepuasan kerja Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,338 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 7.069 | 3.359 | | 2.105 | .039 | | |
| X1 | .282 | .044 | .557 | 6.348 | .000 | .947 | 1.056 |
| X2 | .338 | .079 | .376 | 4.279 | .000 | .947 | 1.056 |

a. Dependent Variable: Y

Dari Tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai Signifikansinya untuk variabel Insentif (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 6,348$ ($n-k=65-3=62$) $> t_{tabel} 1,998$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Insentif. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan.

2. Nilai Signifikansinya untuk variabel Lingkungan Kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t \text{ hitung} = 4,279$ ($n-k=65-3=62$) $> t$ tabel 1,998. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| 1 | Regression | 489.554 | 2 | 244.777 | 37.566 | .000 |
| | Residual | 403.984 | 62 | 6.516 | | |
| | Total | 893.538 | 64 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS 16 Diolah Peneliti (2016)

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 37,566 $> F$ tabel 3,15 ($df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$) sedangkan ($df_2 = n - k$ ($n - k = 65 - 3 = 62$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^a

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .740 ^a | .548 | .533 | 2.55262 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,740, artinya secara

bersama-sama insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mampu menjelaskan pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,533 (53,3%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 53,3% variasi variabel terikat yaitu insentif dan lingkungan kerja pada model dapat menjelaskan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lantara dan Utama (2011) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Lantara dan Utama (2011) menyebutkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel insentif lebih kecil dari taraf alpha 0,05. Sehingga variabel insentif berpengaruh signifikan dalam meningkatkan rasa kepuasan kerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian ini mendukung dari penelitian Lantara dan Utama (2011). Dimana diketahui bahwa nilai uji parsial (uji t) dimana nilai signifikansinya untuk variabel Insentif sebesar (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 6,348 ($n-k=65-3=62$) $> t$ tabel 1,998. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel insentif. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Sehingga sebaiknya PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan terus meningkatkan insentif *financial* dengan cara memberikan bonus yang ada sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, jangan sampai bonus dibagikan tidak sesuai dengan jadwal yang ada. Hal ini karyawan memiliki harapan tinggi terhadap bonus yang ada. Umumnya bonus ini diberikan ketika hari raya idul

fitri. Diketahui bahwa ketika hari raya idul fitri semua karyawan mengharapkan bonus dari tempat ia bekerja. Dengan demikian sebaiknya PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan untuk terus dapat memberikan pemberian bonus sesuai jadwal yang telah ditentukan. Selain itu insentif yang bersifat nonfinansial juga harus ditingkatkan dengan cara pemberian penghargaan berupa liburan, posisi kerja yang tepat, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta kesempatan untuk promosi. Dengan demikian maka setiap karyawan akan mengetahui bahwa perusahaan memang memiliki komitmen terhadap kesejahteraan karyawannya. Hal ini tentu akan membuat karyawan akan merasa dihargai serta karyawan akan puas bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lantara dan Utama (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Lantara dan Utama (2011) menyebutkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja lebih kecil dari taraf alpha 0,05. Sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan rasa kepuasan kerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian ini mendukung dari penelitian Lantara dan Utama (2011). Dimana diketahui bahwa nilai uji parsial (uji t) (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 4,279 ($n-k=65-3=62$) > t tabel 1,998. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan.

Sehingga sebaiknya PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan terus meningkatkan lingkungan kerja yang ada melalui sistem pengawasan yang lebih baik. Hal ini agar menjaga para pegawai tidak terlalu bebas dalam bekerja. Pengawasan yang dilakukan ini agar para pegawai yang memiliki rasa disiplin yang kurang baik akan terdeteksi siapa dan pada waktu kapan ini melakukan kelalaian. Sedangkan tujuan selanjutnya yaitu agar para pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik mendapatkan apa yang berhak ia dapatkan. Dengan demikian seorang pegawai akan merasa puas dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lantara dan Utama (2011) yang menyatakan bahwa insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Lantara dan Utama (2011) menyebutkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel insentif dan lingkungan kerja lebih kecil dari taraf alpha 0,05. Sehingga variabel insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan rasa kepuasan kerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian ini mendukung dari penelitian Lantara dan Utama (2011). Dimana diketahui bahwa nilai uji parsial (uji F) 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 37,566 > F tabel 3,15 ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n-k$ ($n-k=65-3=62$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Sebaiknya PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan harus meningkatkan insentif dan lingkungan kerja yang ada.

Hal ini dapat dilakukan pemberian insentif dengan transparan serta lingkungan kerja dengan sistem pengawasan yang lebih baik. Dengan demikian maka secara internal PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan akan mampu membuat para pegawainya merasa puas akan pekerjaannya sesuai dengan harapan dan keinginannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kepuasan kerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Hal ini berarti bahwa ketika insentif ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Hal ini berarti bahwa ketika lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Hal ini berarti bahwa ketika insentif dan lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan.

Saran

1. Sebaiknya PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan memberikan dana pensiunan dapat secara tunai ataupun secara kontraktual sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Sebaiknya PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan membuat peraturan atau kode etik akan

suasana kerja yang ada pada perusahaan sesuai dengan harapan pegawai. Sehingga hal ini diperlukan agar setiap pegawai bekerja sesuai dengan aturan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang. 2009.
- I Made Rai Buda Lantara dan I Wayan Mudiarta Utama. *"Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tiara Cipta Nirwana"*. Bali: Universitas Undayana. 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. *"Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia"*. Bandung : PT Rafika Aditama. 2013.
- Mega Natsha H." *Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja"*. Depok: Universitas Indonesia.2012.
- Mila Badriah. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bandung: Pustaka Setia.2015.
- Rusiadi, et al. *"Metode Penelitian. Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep. Kasus dan Aplikasi SPSS. Eviews. Amos dan Lisrel. Cetakan Pertama"*. Medan: USU Press. 2013.
- Robbins. *"Perilaku Organisasi"*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT.Indeks Gramedia.2006.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Bandar Maju. 2007.
- Situmorang, Syaprizal Helmi *"Analisis Data Untuk Riset Manajemen"*

- Dan Bisnis*". Edisi Dua. Medan :
USu Pers.2011.
- Sugiono. "*Metode Penelitian Kuantitatif
Dan Kualitatif*". Jakarta : CV
Alfabeta. 2009.
- Suwatno dan Priansa. "*Manajemen SDM
dalam Organisasi Publik dan
Bisnis*". Bandung: Alfabeta. 2011.
- Wiwik Kulyana. "*Pengaruh Insentif
Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Pada PT. Tri Bakti
Sarimas Pekanbaru*". Pekan Baru:
Universitas Islam Riau. 2010.
- Wibowo. "*Perilaku Dalam Organisasi*".
Depok: Rajawali Pers. 2013.
- Wursanto, Ignasius. *Dasar-dasar Ilmu
Organisasi*. Edisi Dua.
Yogyakarta: Andi. 2009.