

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI TENAGA HARIAN LEPAS (THL) PADA
DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN
PERMUKIMAN, KEBERSIHAN DAN
PERTAMANAN KOTA
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

JUSTITIA

NIM : 13612255



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2020

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI TENAGA HARIAN LEPAS (THL) PADA
DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN
PERMUKIMAN, KEBERSIHAN DAN
PERTAMANAN KOTA
TANJUNGPINANG**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mengikuti
Seminar Usulan Penelitian dan Penyusunan Skripsi

OLEH

Nama : JUSTITIA

NIM : 13612255

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2020

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI TENAGA HARIAN LEPAS (THL) PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PERMUKIMAN, KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA TANJUNGPINANG

Diajukan Kepada :

**Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang**

Oleh

**JUSTITIA
NIM : 13612255**

Menyetujui

Pembimbing Pertama



Satriadi, S.AP., M.Sc
NIDN. 1011108901 / Lektor

Pembimbing Kedua



Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M.
NIDN. 1005108903 / Asisten Ahli

Mengetahui

Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI TENAGA HARIAN LEPAS (THL) PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PERMUKIMAN, KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA TANJUNGPINANG

Yang dipersembahkan dan disusun oleh :

JUSTITIA
NIM : 13612255

Telah dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian
Pada Hari Senin Tanggal Dua Puluh Tujuh Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua
Puluh Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian


Ketua


Satriadi, S.AP., M.Sc
NIDN. 1011108901 / Lektor

Sekretaris


Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603 / Lektor

Anggota


Evita Sandra, S.Pd.,M.M
NIDN. 1029127202 / Asisten Ahli

Tanjungpinang,, 27 Januari 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang



Ketua


Chairy Marlinda, SE., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801/Lektor

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : JUSTITIA
NIM : 13612255
Tahun Angkatan : 2013
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,12
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata – 1 (Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tenaga Harian Lepas (Thl) Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Kebersihan Dan Pertamanan Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku



JUSTITIA
NIM : 13612255

MOTTO

Tidak ADA yang tidak Mungkin Jika Engkau Berusaha

P E R S E M B A H A N

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

**Teruntuk yang tersayang kedua orang tua , suami dan saudra serta
teman-teman yang selalu memberikan dukungan , memberikan
motivasi, dan selalu mengingatkan hingga akhirnya skripsi ini dapat
diselesaikan**

KATA PENGANTAR

Terimakasih yang tidak terhingga atas segala kemudahan yang Allah SWT berikan dalam proses bimbingan dan penyelesaian skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Kebersihan dan Pertamanan Kota Tanjungpinang”**.

Penulisan skripsi ini tentunya merupakan proses dengan bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga yaitu kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE, M.Ak. Ak. CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang..
2. Ibu Ranti Utami, SE, M.Si Ak. CA, selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia,SE.Ak.,M.Si.CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
4. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Wakil Ketua III pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.

6. Bapak Satriadi, S.AP, M.Sc selaku Pembimbing I yang banyak membantu dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M. sebagai Pembimbing II yang banyak membantu dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini
8. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan/ti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Bapak Kepala Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Kebersihan dan Pertamanan Kota Tanjungpinang beserta pegawai dan tenaga harian lepas yang sudah membantu memberikan informasi berkaitan dengan penelitian ini.
10. Orang Tua yang selalu memberikan motivasi dan dukungan yang baik
11. Sahabat-Sahabat penulis yang banyak mendorong dan memberikan informasi sehingga dapat selesainya skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya.

Tanjungpinang, 27 Januari 2020

Penulis

JUSTITIA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian	8
1.5. Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Tinjauan Teori	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia	12
2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15

2.1.2	Insentif.....	17
2.1.2.1	Pengertian insentif.....	17
2.1.2.2	Tujuan Insentif	20
2.1.2.3	Fungsi insentif	21
2.1.2.4	Jenis Insentif.....	21
2.1.2.5	Faktor yang mempengaruhi insentif.....	25
2.1.2.6	Indikator Insentif	25
2.1.3	Lingkungan Kerja Non Fisik.....	28
2.1.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	28
2.1.3.2	Jenis Lingkungan Kerja Non fisik.....	30
2.1.3.3	Faktor-Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik.....	30
2.1.3.4	Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	32
2.1.4	Kepuasan Kerja	34
2.1.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja	34
2.1.4.2	Teori Kepuasan Kerja.....	36
2.1.4.3	Faktor yang mempengaruhi kepuasan Kerja	38
2.1.4.4	Indikator Kepuasan Kerja.....	40
2.2.	Kerangka Pemikiran	41
2.3	Hipotesa	42
2.4.	Penelitian Terdahulu	43

BAB III METODE PENELITIAN 46

3.1.	Jenis Penelitian.....	46
3.2.	Jenis Data	46
3.3.	Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.4.	Populasi dan Sampel	48
3.5.	Definisi Operasional Variabel	49
3.6.	Teknik Pengolahan Data	50
3.7.	Teknik Analisis Data.....	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
4.1. Hasil penelitian	60
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi penelitian.....	60
4.1.1.1 Visi dan Misi	61
4.1.1.2 Struktur Organisasi.....	62
4.1.1.3 Uraian tugas pokok dan fungsi.....	64
4.1.2 Identifikasi Responden Penelitian	83
4.1.3 Pengujian data	84
1. Uji Validitas	84
2. Uji Reliabilitas.....	86
4.1.4 Deskripsi Jawaban Responden.....	88
4.1.4.1 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Insentif	88
4.1.4.2 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	89
4.1.4.3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	90
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	91
4.1.5.1 Uji Normalitas	91
4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas	92
4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	93
4.1.5.4 Uji Autokorelasi	95
4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	95
4.1.7 Uji Hipotesis	97
4.1.7.1 Hasil Uji T-Test.....	97
4.1.7.2 Hasil Uji F-Test.....	99
4.1.8 Uji Koefisien Determinasi (R Square).....	101
4.2. Pembahasan	101

BAB V PENUTUP	104
5.1. Kesimpulan	104
5.2. Saran	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	49
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	83
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	84
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	85
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	85
Tabel 4.5	Pengujian Validitas Variabel Penelitian.....	86
Tabel 4.6	Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian.....	87
Tabel 4.7	Deskripsi Jawaban Responden indikator Mendapatkan gaji yang sesuai aturan	88
Tabel 4.8	Deskripsi Jawaban Responden indikator Mendapatkan gaji yang setara	89
Tabel 4.9	Deskripsi Jawaban Responden Indikator Jumlah insentif transparan	90
Tabel 4.10	Deskripsi Jawaban Responden Indikator Insentif yang diberikan dapat dipertanggungjawabkan.....	90
Tabel 4.11	Deskripsi Jawaban Responden indikator Insentif tepat sasaran....	91
Tabel 4.12	Deskripsi Jawaban Responden indikator Insentif sudah diberikan sesuai kemampuan	92
Tabel 4.13	Deskripsi Jawaban Responden indikator Insentif yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	93
Tabel 4.14	Deskripsi Jawaban Responden indikator Hubungan kerja yang baik.....	94
Tabel 4.15	Deskripsi Jawaban Responden indikator Saling membantu dalam bekerja	94
Tabel 4.16	Deskripsi Jawaban Responden indikator Pimpinan selalu memberikan motivasi	95
Tabel 4.17	Deskripsi Jawaban Responden indikator Perhatian pimpinan	96

Tabel 4.18	Deskripsi Jawaban Responden Indikator Kerjasama antara pegawai	97
Tabel 4.19	Deskripsi Jawaban Responden Indikator Menjalin hubungan baik.....	97
Tabel 4.20	Deskripsi Jawaban Responden Indikator Gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.....	98
Tabel 4.21	Deskripsi Jawaban Responden Indikator Adanya jaminan keamanan kerja.....	99
Tabel 4.22	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	100
Tabel 4.23	Deskripsi Jawaban Responden indikator Interaksi sesama pegawai	100
Tabel 4.24	Deskripsi Jawaban Responden Indiaktor Kontrak kerja	101
Tabel 4.25	Deskripsi Jawaban Responden indikator Tanggungjawab dalam bekerja	102
Tabel 4.26	Deskripsi Jawaban Responden indikator Keinginan untuk memajukan instansi	103
Tabel 4.27	Hasil Uji Multikolinearitas.....	108
Tabel 4.28	Uji Autokorelasi	109
Tabel 4.29	Analisa Perhitungan Regresi	111
Tabel 4.30	Hasil Uji T.....	113
Tabel 4.31	Hasil Uji Simultan Dengan F- Test.....	113
Tabel 4.15	Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square)....	114

DAFTAR GAMBAR

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	64
Gambar 4.2	Hasil Pengujian Normalitas dengan Histogram	104
Gambar 4.3	Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot.....	105
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	107

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner dan olahan penelitian
- Lampiran 2 Dokumentasi penelitian
- Lampiran 3 Surat Keterangan Objek Penelitian
- Lampiran 4 Plagiarism
- Lampiran 5 Riwayat Hidup

A B S T R A K

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI TENAGA HARIAN LEPAS (THL) PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PERMUKIMAN, KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA TANJUNGPINANG

Justitia. 13612255. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Kebersihan dan Pertamanan Kota Tanjungpinang. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Kebersihan dan Pertamanan Kota Tanjungpinang. Untuk mengetahui Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Kebersihan dan Pertamanan Kota Tanjungpinang.

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut diatas dapat diketahui nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari pada 0,05 sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Artinya, setiap perubahan yang terjadi pada variabel independen yaitu Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 238,984 lebih besar dari 4,09 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas

Kata Kunci : Pemberian insentif, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja

Pembimbing I : Satriadi, S.AP, M.Sc

Pembimbing II : Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M.

ABSTRACT

THE EFFECT OF GIVING INCENTIVES AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT TO THE SATISFACTION OF EMPLOYEES OF FREELANCE DAILY PERSONNEL (THL) IN THE PUBLIC HOUSING, RESIDENTIAL AREA, CLEANLINESS AND THE CITY OF TANJUNGPINANG

Justitia. 13612255. Management. The construction of Tanjungpinang

The purpose of this research is to know the influence of incentives on the satisfaction of the work of the people of Freelancer (THL) at the public housing office, residential area, cleanliness and the city gardening of Tanjungpinang. To know the effect of Non-physical work environment on the satisfaction of the work of the people of Freelance daily (THL) at the public housing office, residential area, cleanliness and the city gardening of Tanjungpinang. To know the influence of incentives and Non-physical work environment on the work satisfaction of freelance daily personnel (THL) at the People's Housing office, residential area, cleanliness and the city of Tanjungpinang.

The research method is essentially a scientific way to obtain data with certain purpose and usability, data analysis is quantitative or statistical with the purpose of testing a predetermined hypothesis.

Based on the results of the test above, it can be known that the significance value is smaller than 0.05 so that it indicates that the independent variable is simultaneously effected to the dependent variable. This means that any changes in the independent variables that are Non-physical incentives and work environment together will affect job satisfaction.

The conclusion in this study is that incentives and Non-physical work environment jointly affect job satisfaction. The results of the study proved that the value of F count is greater than the F table of 238.984 is greater than 4.09 as well as the significance value 0.000 which is smaller than 0.05 so that it can be known that incentives and Non-physical work environment have Significant influence on freelance daily labor satisfaction

Keywords: incentive giving, work environment, job satisfaction

Supervisor I: Satriadi, S. AP, M.Sc

Mentor II: Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi atau instansi karena sumber daya manusia yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta di kembangkan oleh organisasi. Bila suatu organisasi ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang semakin hari semakin ketat, maka sebuah organisasi harus mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas di segala bidang khususnya efisiensi dan efektivitas dalam hal tenaga kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas)

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja

juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi pegawai, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Tenaga kerja yang bergabung dalam suatu organisasi atau instansi diharapkan mampu memberikan kinerja terbaik, maupun bersikap loyal, dan yang paling diharapkan dari tenaga kerja dalam hal ini adalah tenaga kerja harian lepas yang harus memberikan kinerja yang baik terhadap profesinya saat ini. Dalam realisasinya pengangkatan tenaga harian lepas sudah berjalan dengan baik karena secara langsung sudah membuka lapangan pekerjaan dan mengurangi pengangguran. Akan tetapi yang menjadi kendala dalam pelaksanaan kinerja tenaga harian lepas adalah kurangnya penghasilan atau insentif yang mereka terima sehingga mengakibatkan kurangnya hasil kinerja mereka. Usaha-usaha yang dilakukan oleh dinas terkait adalah dengan memberikan penghargaan kepada tenaga kerja honorer yang di anggap bekerja dengan baik, seperti dilihat dari segi kehadiran ataupun dari segi keaktifannya di instansi tersebut. pemberian penghargaan biasanya berupa bonus uang yang biasanya di berikan ketika masa penginsentifan di luar uang intensif.

Tercapainya kepuasan kerja tenaga harian lepas dalam menjalankan tugas dapat memberikan dampak baik bagi instansi, begitu juga sebaliknya. Dimana dapat diketahui dalam suatu instansi memiliki tenaga tenaga harian lepas untuk dapat membantu instansi menjalankan tugasnya agar lebih efektif, dapat diketahui dalam hal ini tentunya pegawai tenaga harian lepas tidak memiliki kesetaraan insentif yang dibayarkan dibandingkan dengan aparatur sipil Negara yang memiliki siklus insentif yang tetap sehingga pegawai tenaga harian lepas hendaknya harus lebih diperhatikan dalam hal untuk meningkatkan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan dari instansi tersebut.

Insentif merupakan alat untuk mendorong karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Insentif material merupakan daya dorong atau motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang dan jaminan sosial. Insentif dalam bentuk uang bisa berupa bonus, dana pensiun dan sebagainya. Untuk insentif material dalam bentuk jaminan sosial dapat berupa pengobatan gratis, tunjangan hari raya, cuti sakit dan lain sebagainya.

Insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan insentif yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan adanya pelaksanaan insentif ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan sehingga hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang diacapai karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain untuk mendorong semangat kerja, dan diharapkan karyawan juga memperoleh kepuasan kerja

karena terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan dengan diberikannya insentif kepada mereka

Menurut Aimah (2015) insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa material atau non material. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat dan pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Ustha dan Damayanti (2012) sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan pendapatan diluar gaji karyawan yang diberikan ketika karyawan tersebut mencapai hasil kerja yang diinginkan perusahaan, yang tujuannya untuk memotivasi serta mempertahankan kinerja karyawan yang berprestasi.

Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Kebersihan dan Pertamanan Kota Tanjungpinang pekerjaan pegawai negeri sipil di bantu oleh tenaga harian lepas, (THL). Hampir seluruh pekerjaan yang ada di lapangan dikerjakan oleh Tenaga Harian Lepas, tidak ada perbedaan antara beban kerja, waktu serta tanggungjawab menjalankan tugas antara PNS dan THL. Namun dari pengamatan yang di lakukan ada beberapa fenomena yaitu kurangnya perhatian yang diberikan terhadap tenaga harian lepas, hal ini dapat diketahui pegawai tidak diberikan insentif yang memadai dalam bekerja, tidak seimbangya antara insentif yang diterima dengan beban kerja membuat banyak THL mengeluh. Hal ini sesuai dengan pengamatan sementara yang dilakukan dimana dapat diketahui banyak

sekali pekerja harian lepas yang mengeluh tidak mendapatkan gaji yang seimbang dengan beban kerja yang dikerjakan, hal ini memberikan dampak tentunya terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam mencapai kepuasan kerja.

Dapat dilihat bahwa selama ini sering terlambatnya insentif untuk THL, karena saat ini pemerintah baru mampu memberikan insentif kepada THL sebesar 400.000, kemudian saat ini pemerintah baru mampu memberikan gaji 1.300.000. Namun itu semua juga tergantung dari anggaran keuangan daerah sehingga kadang tidak digaji sampai berbulan-bulan, bahkan insentif tidak diberikan.

Kemudian hasil observasi penelitian yang dilakukan pada tanggal Senin 30 September sampai dengan 3 Oktober 2019 dapat diketahui permasalahan terkait dengan lingkungan kerja non fisik, dimana sikap kerja sama yang ditunjukkan oleh THL masih belum maksimal, dimana dapat diketahui masih terdapatnya pegawai THL yang belum dapat bersedia membantu pekerjaan rekan kerja yang tidak dapat hadir, hal ini menunjukkan kurangnya kerjasama yang dilakukan antar sesama pegawai. Seperti yang dilihat dari pengamatan bahwa seorang THL tidak dapat masuk karena sakit maka pekerjaannya tidak akan di bantu oleh THL lainnya, sehingga saat masuk nanti pekerjaannya menjadi penumpuk, tidak hanya itu ini juga berlaku pada THL lapangan seperti penyapu jalan, jika ada THL yang tidak dapat hadir pada hari itu maka tidak akan digantikan pekerjaannya, sehingga lokasi tersebut tidak tersapu dan masih dalam keadaan kotor, dan baru dibersihkan sampai dengan THL yang bertugas dapat hadir kembali.

Kemudian kurangnya komunikasi yang terjalin antara atasan dengan para THL di lapangan sehingga banyak permasalahan di lapangan yang tidak diketahui

oleh atasan. Hal ini dapat dilihat dari jarangya pimpinan menanyakan kendala maupun permasalahan THL di lapangan seperti ada alat-alat pengolahan sampah yang rusak namun sampai saat ini tidak diganti, kemudian ada alat-alat kelengkapan pegawai yang rusak namun tetap dipakai dan tidak jarang para THL menggunakan milik pribadi, hal ini dikarenakan atasan jarang melakukan komunikasi langsung ke THL yang di lapangan.

Dari fenomena tersebut dapat diketahui akan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap aktivitas pekerjaan yang maksimal. Berdasarkan pemaparan tersebut di atas dapat dibuat suatu judul usulan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Kebersihan dan Pertamanan Kota Tanjungpinang”

1.2 Rumusan Masalah

Untuk itu dalam penyusunan penelitian ini, dirumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang dilakukan seperti:

1. Apakah Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Kebersihan dan Pertamanan Kota Tanjungpinang?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Perumahan

Rakyat, Kawasan Permukiman, Kebersihan dan Pertamanan Kota Tanjungpinang?

3. Apakah Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Kebersihan dan Pertamanan Kota Tanjungpinang

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Kebersihan dan Pertamanan Kota Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Kebersihan dan Pertamanan Kota Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Kebersihan dan Pertamanan Kota Tanjungpinang.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya untuk melihat penerapan insentif, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja.

1.4.2 Kegunaan praktis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya

1.4.3 Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan untuk Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Kebersihan dan Pertamanan Kota Tanjungpinang dalam hal kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas (THL).

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk lebih mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai isi skripsi ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi:

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisikan landasan teori berupa penjabaran teori-teori yang mendukung perumusan hipotesis serta sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian lainnya. Bab ini juga akan menjelaskan tentang kerangka pemikiran penelitian yang akan diteliti serta hipotesis yang timbul dari pemikiran tersebut.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisikan deskripsi bagaimana penelitian akan dilakukan secara operasional. Bab ini akan berisikan variabel penelitian dan definisi operasional variable penelitian penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan mengenai variable penelitian

BAB V Penutup

Berisi uraian Simpulan, Keterbatasan, implikasi teoritis, implikasi manajerial dan Saran. Bagian akhir, terdiri dari : Daftar Pustaka dan Lampiran-lampiran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan daripada usaha-usaha anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber lain dari kegiatan tersebut agar supaya dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan unsur pokok dalam setiap organisasi atau perusahaan di mana antara manusia dengan perusahaan terjalin suatu hubungan yang saling membutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan cabang ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada manusia, dalam hal ini adalah tenaga kerjanya. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang penting dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cabang dari ilmu Manajemen, dan untuk memahami pengertiannya, berikut ini adalah pendapat menurut beberapa ahli mengenai pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain yaitu :

Menurut (Mangkunegara, 2013a), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa,

pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh (Siagian, 2014), Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut (Melayu S.P Hasibuan, 2014) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Hal tersebut senada dikatakan oleh (Siagian, 2010) dimana manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen personalia atau sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Dari beberapa definisi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitikberatkan

perhatiannya kepada soal-soal karyawan di dalam suatu organisasi dan merupakan manajemen yang mengatur sumber daya manusia serta faktor produksi tenaga kerja dengan segala permasalahannya, agar dapat melaksanakan tugasnya secara lebih efektif dan efisien dengan memberikan sumbangan yang besar bagi pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut (Handoko & Megita, 2014), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut (Dessler, 2011), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora (Sutrisno, 2010), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan

diri pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu : Menurut Hasibuan (Hartatik, 2014) fungsi Manajemen dapat di bagi menjadi dua yaitu fungsi manajemen dan fungsi manajerial

A. Fungsi Manajemen

1. Perencanaan

Fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia adalah upaya sadar dalam pengambilan keputusan yang sudah diperhitungkan dengan matang mengenai hal apa saja yang akan dilakukan dimasa yang akan datang oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi, wewenang, integrasi, delegasi, wewenang, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif.

4. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan sesuai rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, disiplin, perilaku, kerja samadan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

B. Fungsi Manajerial

1. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

2. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral, karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung.

4. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi dengan kebutuhan pegawai.

5. Pemeliharaan

Kegiatan yang memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas.

6. Kedisiplinan

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan.

7. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut dapat dijabarkan ke dalam empat tujuan yang lebih operasional, yaitu :

1. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*) Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat (Sedarmayanti, 2013:7). Maksudnya suatu organisasi yang berada pada lingkungan masyarakat diharapkan membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat, oleh sebab itu suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*) Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan (Sedarmayanti, 2013:7). Manajemen sumber daya manusia bukan suatu tujuan akhir dari suatu organisasi, yaitu sebagai suatu alat yang membantu tercapainya tujuan dari organisasi secara keseluruhan. Suatu unit dari manajemen

sumber daya manusia merupakan suatu organisasi yang diwujudkan untuk melayani bagian lain dalam organisasi.

2. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*) Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap organisasi) melaksanakan tugasnya secara optimal (Sedarmayanti, 2013:7). Tujuan fungsi dari manajemen sumber daya tersebut menyatakan bahwa setiap unit dapat menjaga peranannya yaitu sumber daya manusia dalam suatu organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsinya dengan baik.
3. Tujuan Personal (*Personal Objective*) Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2013:7). Bekerja dalam suatu organisasi dengan memperoleh imbalan dalam bidang materiil seperti sandang, papan, pangan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual. Tujuan pribadi pegawai tersebut diharapkan dapat terpenuhi dan itu merupakan suatu motivasi dan pemeliharaan terhadap aparatur. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia di atas, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam

mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2012:8). Kegiatan tersebut dapat berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen

2.1.2 Insentif

2.1.2.1 Pengertian insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup para karyawan atau pekerja serta keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga guna memadai para karyawan yang memiliki prestasi kerja lebih dari standar kerja yang telah ditetapkan.

Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Ada pun pengertian insentif menurut (Mangkunegara, 2015), sebagai berikut: Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin

organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Hal senada oleh (Simamora, 2014) yang menyatakan bahwa “insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengamsumsikan uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014) pengertian insentif bagi organisasi atau perusahaan yakni: Insentif adalah salah satu bentuk imbalan yang di berikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Dengan kata lain insentif itu adalah hal-hal atau usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk mengarahkan karyawan agar rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga tercipta efektifitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian pendapat-pendapat para ahli diatas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan oleh perusahaan atau lembaga kepada karyawan, sehingga mendorong semangat kerja para karyawan agar mereka dapat bekerja lebih produktif lagi, dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan atau lembaga.

(Veithzal Rivai, 2013) mengemukakan bahwa insentif adalah: “Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan”. Sedangkan pengertian insentif menurut (Sedarmayanti, 2017) adalah: “Menghubungkan kompensasi dengan prestasi kerja dengan memberikan imbalan

atas prestasi kerja, bukan senioritas atau jumlah jam kerja”. Pengertian insentif menurut (Mangkunegara, 2015) adalah: “Penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan uraian definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

2.1.2.2 Tujuan Insentif

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Menurut Panggabean (2010 : 89) tujuan insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan.

Selanjutnya Ranupandojo dan Suad Husnan (2012 : 162) dalam bukunya Manajemen Personalia bahwa tujuan pemberian insentif adalah :

1. Mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan
2. Memberikan kegairahan untuk menaikkan produktifitas
3. Memberikan perangsang dalam usaha mencapai kedisiplinan kerja karyawan yang utuh,
4. Untuk meningkatkan OutPut.

5. Menambah penghasilan dari pada karyawan.

Dalam suatu perusahaan setiap karyawan dalam melakukan suatu kegiatan mempunyai maksud dan tujuan yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut disebabkan karena kebutuhan manusia bermacam-macam dan selalu merasa tidak puas dalam keadaannya sekarang. Untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya maka diperlukan penghasilan tambahan bagi karyawan. Sehingga hal tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan sebuah perusahaan. Tujuan utama dari pemberian insentif ini sebenarnya untuk merangsang atau memberikan dorongan kepada karyawan supaya mau melaksanakan pekerjaannya melebihi standart yang telah ada atau melebihi kemampuan rata-rata. Karena tujuan perusahaan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan maka perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan tersebut.

2.1.2.3 Fungsi Insentif

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2010 : 93). Secara lebih spesifik fungsi pemberian Insentif yaitu:

a. Bagi Perusahaan.

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan :

- 1) Bekerja lebih bersemangat dan cepat.
- 2) Bekerja lebih disiplin.
- 3) Bekerja lebih kreatif.

b. Bagi Karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan :

- 1) Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
- 2) Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
- 3) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

2.1.2.4 Jenis Insentif

Menurut (Veitzal Rivai, Sagala, & Ella, 2009) terdapat dua macam penggolongan insentif, yaitu:

1. Insentif Individu Program insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Insentif individu bisa berupa upah per-output dan upah per waktu.
2. Insentif Kelompok Pembayaran insentif individu seringkali sukar untuk dilaksanakan karena untuk menghasilkan sebuah produk dibutuhkan

kerjasama, atau ketergantungan dari seseorang dengan orang lain. Oleh sebab itu, insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang ditetapkan. Para anggotanya dapat dibayarkan dengan tiga cara, yaitu:

- a. seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya,
- b. semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling rendah prestasi kerjanya,
- c. seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata - rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

Menurut Menurut (Sarwoto, 2011) secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan :

1. Insentif Material

- a) Insentif dalam bentuk uang

- 1) Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam

sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.

- 2) Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
 - 3) Profit Share, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaranannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.
 - 4) Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari
- b) Insentif dalam bentuk jaminan sosial

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain :

- a. Pembuatan rumah dinas.
- b. Pengobatan secara cuma-cuma.
- c. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis.
- d. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota.
- e. Cuti sakit yang tetap mendapatkan pembayaran gaji.

- f. Pemberian piagam penghargaan.
- g. Biaya pindah.
- h. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan.
- i. Dan lain-lain.

2. Insentif non Material

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- a. Pemberian gelar secara resmi.
- b. Pemberian tanda jasa atau medali.
- c. Pemberian piagam penghargaan.
- d. Pemberian pujian baik secara lisan maupun tulisan secara resmi ataupun pribadi.
- e. Ucapan terimakasih secara formal dan non formal.
- f. Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan misalnya bendera pada mobil dan sebagainya.
- g. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

2.1.2.5 Faktor yang mempengaruhi insentif

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat insentif menurut Sirait (2010:202) adalah sebagai berikut:

- a. Kondisi dan kemampuan dari perusahaan.
- b. Kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari karyawan.
- c. Keadaan ekonomi suatu negara.

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam sistem pemberian insentif yaitu dengan menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif. Menurut Siagian Sondang P. (2010:265) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pemberian insentif, adalah sebagai berikut: 1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku 2. Tuntutan serikat kerja 3. Produktifitas 4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji 5. Peraturan Perundang-undangan

2.1.2.6 Indikator Insentif

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tidak juga dapat dikategorikan sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Tenaga Harian Lepas yang bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe tidak mempunyai Dokumen Kontrak Kerja atau Perjanjian Kerja dengan OPD yang mempekerjakannya. Tenaga harian lepas mulai diakui di lingkungan pemerintah sejak dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yaitu dengan sebutan Pegawai Tidak Tetap (PTT).

Pegawai harian dapat dibedakan menjadi tiga yaitu pegawai harian lepas, pegawai harian sementara, dan pegawai harian tetap. Memang tidak ada aturan baku yang membahas tentang pelaksanaan pekerjaan dari tenaga kerja harian lepas ini, namun perlu diketahui terlebih dahulu bahwa ketentuan mengenai hubungan kerja antara si pekerja dan si pemberi kerja beserta akibat hukumnya diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya. Di dalam Undang Undang Ketenagakerjaan, kita mengenal dua bentuk perjanjian kerja yaitu pertama, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan kedua, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana disebutkan dan diatur di dalam Pasal 56 ayat . Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didasarkan pada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai PKWT diatur di dalam Undang Undang Ketenagakerjaan dari Pasal 56 s.d Pasal 59, yang mana di bagian akhir dari Pasal 59 yaitu pada ayat (8) disebutkan bahwa: Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri. Ketentuan inilah yang kemudian mendasari terbitnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2019 Tentang Pemberian Insentif menjelaskan bahwa Pemberian Insentif dan/atau dilakukan berdasarkan prinsip :

1. kepastian hukum : keadaan dimana perilaku manusia, baik individu, kelompok, maupun organisasi, terikat dan berada dalam koridor yang sudah digariskan oleh aturan hukum.
2. Kesetaraan : Kesetaraan yakni kesamaan dalam perlakuan dan pelayanan. Dimana setiap orang mempunyai kesempatan memperbaiki atau mempertahankan kesejahteraan mereka. Prinsip kesetaraan menciptakan kepercayaan timbal-balik antara pemerintah melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai.
3. Transparansi : Transparansi adalah keterbukaan atas semua tindakan dan kebijakan yang diambil oleh pemerintah. Prinsip transparansi menciptakan kepercayaan timbal-balik melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai. Tranparansi dibangun atas dasar arus informasi yang bebas
4. Akuntabilitas : Akuntabilitas adalah pertanggungjawaban pejabat publik terhadap masyarakat yang memberinya kewenangan untuk mengurus kepentingan mereka.
5. Efektif dan efisien : Untuk menunjang prinsip-prinsip yang telah disebutkan di atas, pemerintahan yang baik dan bersih juga harus memenuhi kriteria efektif dan efisien yakni berdaya guna dan berhasil-guna. Kriteria efektif biasanya di ukur dengan parameter produk yang dapat menjangkau sebesar-besarnya kepentingan masyarakat dari berbagai kelompok dan lapisan sosial. Agar pemerintahan itu efektif dan efisien,

maka para pejabat pemerintahan harus mampu menyusun perencanaan-perencanaan yang sesuai dengan kebutuhan nyata masyarakat, dan disusun secara rasional dan terukur.

2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli : Menurut (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut (Simamora, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lain halnya menurut (Sedarmayanti, 2012) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

2.1.3.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.1.3.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Seseorang akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik jika ditunjang dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif atau sesuai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila seseorang dapat melaksanakan pekerjaan atau kegiatannya secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut waktu dan tenaga yang lebih lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2.2 Jenis Lingkungan Kerja Non fisik

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memepengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.1.3.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut (Sedarmayanti, 2010) adalah:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman maupun dengan pimpinan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut (Kreitner & Kinicki, 2014) disebutkan yaitu:

1. Perasaan aman pegawai Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai.
2. Loyalitas Pegawai Loyalitas pegawai merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam yaitu loyalitas yang bersifat vertical dan loyalitas yang bersifat horizontal
3. Kepuasan pegawai Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, dan kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh pegawai. Karena itu, lingkungan kerja non fisik dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke arah yang positif sebagai yang diharapkan oleh organisasi.

2.1.3.2.4 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Mangkunegara, 2013b) adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

- a. Suasana kerja : kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja,
- b. Perlakuan : perbuatan yang dikenakan terhadap pegawai yang berpengaruh terhadap pekerjaannya.
- c. Rasa aman : asa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja, loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja di kalangan pegawai.
- d. Hubungan yang harmonis : menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan menjalankan human relations sebaik-baiknya

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Wursanto (2011:47), adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja
 - a. Suasana kekeluargaan
 - b. Suasana nyaman
2. Perlakuan
 - a. Perlakuan yang baik antara sesama rekan kerja
 - b. Perlakuan yang adil antar sesama rekan kerja dan atasan
3. Rasa aman
 - a. Perlindungan dari ancaman pemberhentian
 - b. Perlindungan dari ancaman kecelakaan kerja
4. Hubungan yang harmonis
 - a. Komunikasi sesama pegawai
 - b. Komunikasi dengan atasan

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. (Siagian, 2010) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.
3. Kerjasama antar karyawan Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap pekerjaannya tersebut.

Kepuasan kerja pada umumnya berfungsi sebagai variabel perantara yang akan mendukung atau menghambat kinerja pegawai (Sinambela, 2012). Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya

semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian produktivitas pegawai akan meningkat secara optimal dan akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Adapun beberapa pendapat para ahli mengenai kepuasan kerja, diantaranya sebagai berikut: (Thoah, 2017) menyatakan bahwa : “Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang” (Malayu S. P Hasibuan, 2011) menyatakan bahwa : ”Keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka” Sementara itu menurut (Robbins, 2010) kepuasan kerja adalah: “Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Menurut Davis dan Newstrom (Sinambela, 2012) “Seseorang yang mempunyai kepuasan yang tinggi akan melakukan tindakan positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya orang yang tidak puas akan menunjukan tindakan negatif.” Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya yang akan menimbulkan dampak positif dan negatif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

2.1.4.2 Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kepuasan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja. Menurut (Sinambela, 2012) teori kepuasan kerja antara lain :

1. Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh individu differences. Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

2. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas/tidak puas, tergantung pada ada/tidak adanya keseimbangan dalam suatu sistem, khususnya sistem kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah *input, outcome, comparison person, equity in equity*. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang

pelaksanaan kerja misalnya : pendidikan, pengalaman, keahlian, dan usaha. Hasil adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai misalnya : upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali, dll. Perbandingan orang adalah seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

3. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Locke dalam Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka mereka akan puas. Sebaliknya, apabila yang diperoleh pegawai justru lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka semakin puas pula mereka.

5. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut Teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat

kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan

6. Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg. Oleh sebab itu, pegawai dalam pekerjaannya dapat masuk ke dalam berbagai kombinasi hasil yang positif yang akan membayangi kepuasan kerja yang tinggi atau ketidakpuasan yang rendah.

2.1.4.3 Faktor yang mempengaruhi kepuasan Kerja

Dimensi dan Indikator yang digunakan mengacu pada teori (Luthans, 2011) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terbagi menjadi dua faktor utama yaitu :

1. Faktor Ekstrinsik : Insentif atau upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, kebijakan organisasi, mutu teknik pengawasan, interaksi antar pegawai.
2. Faktor Intrinsik : pengakuan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, kemajuan.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2014; 225) yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*) Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*) Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*) Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*) Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen genetik (*Genetic components*) Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Herzberg (dalam Robbins, 2015), yaitu: Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

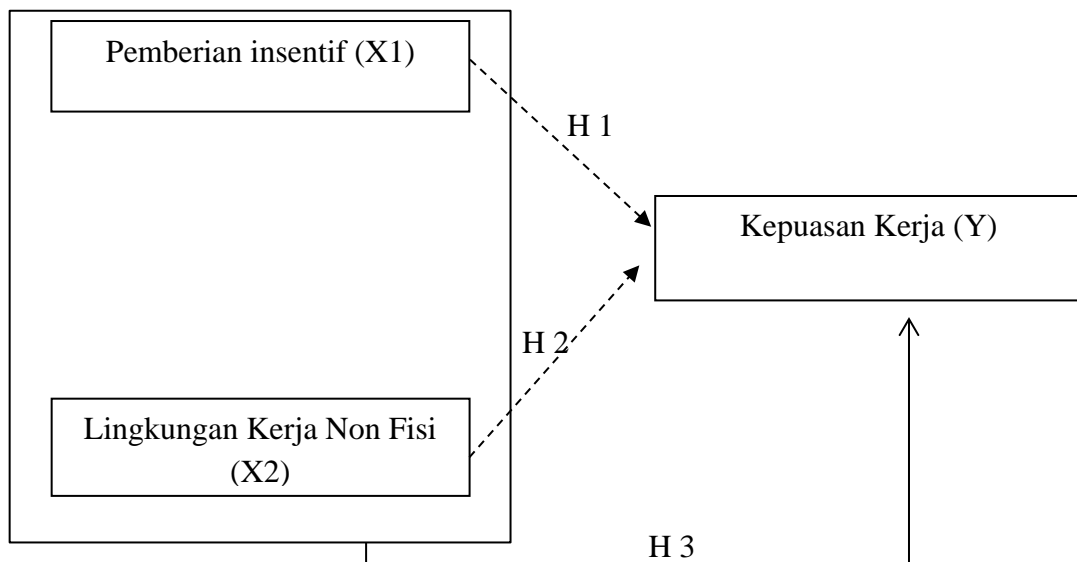
1. Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
2. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
3. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

4. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir menurut (Sugiyono, 2013b) merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan dengan penelitian, 2019

Keterangan :

- > : Uji Parsial
 —————> : Uji Simultan

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari variabel penelitian, sebagaimana dijelaskan (Sugiyono, 2016) bahwa hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan dari data yang terkumpul. Berdasarkan hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian bahwa hipotesis terdiri dari hipotesis nol adalah pernyataan tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik (data sampel). Sedangkan hipotesis alternatif yang menyatakan ada perbedaan antara parameter dan statistik. Dijelaskan pula oleh (Hidayat, 2011) adalah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat ini dapat dikatakan sebagai hubungan pengaruh. Adapun hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H1 : Terdapat pengaruh antara pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Kebersihan dan Pertamanan Kota Tanjungpinang
- H2 : Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Kebersihan dan Pertamanan Kota Tanjungpinang
- H3 : Terdapat pengaruh antara pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Kebersihan dan Pertamanan Kota Tanjungpinang.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Astadi Pangarso (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. Dari hasil pengolahan data pada penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap di Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap di Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 6,758 dan t tabel 1,993 dikarenakan t hitung $>$ t table, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Sujati (2017). Pengaruh Insentif, Pengalaman Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar. Menurut hasil penelitian ini, kepuasan kerja guru disumbang 16% oleh insentif. Besarnya sumbangan tersebut cukup memberikan gambaran bahwa insentif memberikan andil cukup besar terhadap kepuasan kerja guru. Oleh karena itu dapat dimengerti manakala seorang karyawan atau pekerja ingin pindah dari pekerjaannya karena di tempat pekerjaan lama insentifnya tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sementara di tempat kerja yang baru insentifnya lebih menjanjikan. Situasi yang demikian ini sering digunakan para manager perusahaan untuk melakukan tarik-ulur dalam menentukan insentif karyawannya

3. Muhammad Miftah Babil Yasar (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. Hasil analisis regresi pada model pertama menunjukkan bahwa keseluruhan variabel independen (kepuasan insentif dan pengembangan karir) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\text{sig} < 0,05$). Berdasarkan persamaan diketahui bahwa variabel yang berpengaruh paling tinggi adalah pengembangan karir dengan koefisien sebesar 0,606. Kemudian diikuti variabel kepuasan insentif dengan koefisien sebesar 0,144.
4. Dr. Ganesh Salunke (2015). *Work Environment And Its Effect On Job Satisfaction In Cooperative Sugar Factories In Maharashtra, India*. Sumber daya manusia adalah aset yang paling signifikan dan berharga dari setiap organisasi, yang penting untuk operasi yang sehat dari semua sumber daya lain dari organisasi. Hasil & produktivitas yang efektif untuk organisasi mana pun tergantung pada tingkat kepuasan karyawan dan lingkungan kerja tempat ia bekerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi tingkat kepuasan & motivasi karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang efisien dan menjaga lingkungan kerja yang baik atau efek budaya tidak hanya kinerja karyawan & organisasi tetapi juga mempengaruhi pertumbuhan & pengembangan seluruh ekonomi.
5. Muhammad Ehsan Malik (2012). *The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan*.

Di negara berkembang, orang berpikir, bukan dari otak mereka tetapi dari perut. Karena pengangguran dan destabilisasi ekonomi, satu-satunya sumber kepuasan kerja yang pasti adalah insentif dan promosi. Studi ini merupakan upaya untuk menentukan dampak upah dan promosi terhadap kepuasan kerja di lembaga pendidikan tinggi Pakistan. Teknik pengambilan sampel acak non-probabilitas dan analisis regresi berganda diterapkan dan 200 kuesioner dibagikan untuk mengumpulkan tanggapan dan skala Likert 5 poin digunakan untuk mengukur tanggapan. Pilihan acak dilakukan sekali selama periode dari universitas negeri dan swasta Punjab, Pakistan. Hasil mereplikasi data yang tersedia sebelumnya dan berbasis presisi. Bayaran memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi promosi memiliki pengaruh kurang dan sebagian signifikan terhadap kepuasan kerja. Keterbatasan dan arah masa depan juga dibahas dalam penelitian ini.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2013a) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. pengertian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2017) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Kemudian jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dimana penelitian ini menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah sebagai berikut: Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih

3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. **Data Primer**

Menurut Widoyoko (2012), data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, atau dengan kata lain data yang pengumpulannya

dilakukan sendiri oleh peneliti secara langsung seperti hasil pengisian angket (kuesioner).

b. Data Sekunder

Menurut Sunyoto, Danang (2012) data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk usulan penelitian ini adalah:

- a. Kuesioner (Sugiyono, 2016) adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada, hasil pengisian kuisisioner dengan menggunakan 5 poin skala likert. Menurut (Rumengan, 2010) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena-fenomena yang terjadi.
- b. Penelitian pustaka yang dilakukan dengan cara mengumpulkan buku literatur yang ada hubungannya dengan penulisan skripsi, dengan tujuan untuk mendapatkan landasan teori dan teknik analisis dalam memecahkan masalah.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016) kemudian Populasi adalah objek-objek yang mempunyai kuantitatif tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2013a). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai THL pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Kebersihan dan Pertamanan Kota Tanjungpinang yang berjumlah 83 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang diwakili oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2016). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan mengambil keseluruhan dari populasi yang ada, sebagaimana dijelaskan oleh (Arikunto, 2013) apabila subjek lebih dari 100, maka sampel dapat diambil 10% - 15% atau 20% -25%, apabila populasi kurang dari 100 maka sampel diambil dari keseluruhan populasi maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai THL pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Kebersihan dan Pertamanan Kota Tanjungpinang yang berjumlah 83 orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk menetapkan indikator dalam melihat variabel penelitian. Adapun operasional variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), untuk variabel dependen dapat diketahui yaitu Kepuasan Kerja (Y). Berikut penjelasan operasional variabel dalam penelitian ini :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Pertanyaan no
1	Pemberian Insentif (X1)	Pengertian Insentif menurut (Mathis, 2016) adalah sebagai berikut: “Insentif pokok atau upah adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka	<ol style="list-style-type: none"> 1. kepastian hukum; 2. kesetaraan; 3. transparansi; 4. akuntabilitas; dan 5. efektif dan efisien <p>Sumber : (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2019 Tentang Pemberian Insentif)</p>	Likert	1 2 3 4 5,6,7
2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja, 2. Perlakuan 3. Rasa aman 4. Hubungan yang harmonis <p>Sumber : Mangkunegara, (2013) Wursanto (2011)</p>	Likert	8,9 10 12 11,13

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Pertanyaan no
		mendapatkan kepuasan (Sedarmayanti, 2009).			
3	Kepuasan Kerja (Y)	(Thoha, 2017) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang	1. Faktor Ekstrinsik 2. Faktor Intrinsik Sumber : (Luthans, 2011) Herzberg (Siagian, 2014)	Likert	14,15, 16, 17,18,19,20

3.6 Teknik Pengolahan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu berdasarkan Variabel X dan Variabel Y dengan menggunakan teknik pengolahan data. Pengolahan data menurut (Misbahuddin & Hasan, 2013) meliputi kegiatan:

1. *Editing*. Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.
2. *Coding* (Pengkodean). *Coding* adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.
3. Pemberian skor atau nilai dalam pemberian skor digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor. Skala ini menggunakan 5 kategori:

- a. Jawaban sangat baik diberi bobot 5
 - b. Jawaban baik diberi bobot 4
 - c. Jawaban cukup baik diberi bobot 3
 - d. Jawaban tidak baik diberi bobot 2
 - e. Jawaban sangat tidak baik diberi bobot 1
4. Tabulasi Tabulasi adalah pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan.

3.7 Teknik Analisis Data

Terkait dengan sifat penelitian yaitu membuat analisis deskriptif dan analisis regresi. Analisis deskriptif merupakan pengumpulan, penyusunan, penyajian ringkasan data penelitian yang diringkas dengan baik dan teratur baik dalam bentuk tabel atau presentasi grafik, sebagai dasar untuk berbagai pengambilan keputusan, Wijaya (2013). Analisis berupa penyajian data dengan tabel maupun distribusi frekuensi, grafik garis maupun batang, penjelasan kelompok melalui modus, mean, dan variasi kelompok dengan rentang dan simpangan baku, digunakan untuk menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.

Untuk mencari keterkaitan antara variabel-variabel pada model dalam penelitian ini, data yang terkumpul akan dianalisis dengan regresi linear untuk analisa variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen, analisa regresi bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi, koefisien determinasi dan koefisien regresi.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Untuk mendukung analisis regresi perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan item kuesioner. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Adapun metode yang digunakan pada program tersebut dalam menguji kevalidan kuesioner adalah dengan menggunakan metode *person correlation* yaitu dengan mengkorelasikan antar skor tiap item dengan skor total (Ghozali, 2011). Langkah selanjutnya adalah secara statistik, angka korelasi yang diperoleh dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total, atau membandingkan dengan angka korelasi nilai r yang menunjukkan besar nilai kevalidan.

Metode pengambilan keputusan pada uji validitas biasanya ada dua model/ (Ghozali, 2011), yaitu :

1. Menggunakan batasan r_{tabel} dengan signifikansi 0,05 dan diuji dua sisi dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka item kuesioner tersebut valid.
 - b. Apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

2. Menggunakan batasan 0,3 hal ini menurut (Ghozali, 2011), artinya jika nilai korelasi lebih dari batasan yang ditentukan maka item kuesioner dianggap valid, sedangkan jika kurang dari batasan (0,3) maka item kuesioner dianggap tidak valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. (Ghozali, 2011). Pada penelitian ini, uji reliabilitas alat ukur yang digunakan adalah dengan menggunakan *Cronbach alpha*. Statistik ini berguna untuk mengetahui apakah alat pengukur tersebut *reliable*. Jika nilai *Cronbach alpha* $\geq 0,6$ menunjukkan bahwa pengukur yang kita gunakan dianggap *reliable* artinya jawaban responden akan cenderung sama, walaupun diberikan kepada orang dan bentuk pertanyaan berbeda.

Terkait dengan sifat penelitian ini yaitu menggambarkan secara deskriptif dan pengujian hipotesis, maka data yang telah diolah, disajikan dalam bentuk tabel-tabel frekuensi, grafik dan menggunakan statistik analitik untuk selanjutnya dianalisis lebih lanjut. Untuk mencari keterkaitan antara variabel-variabel pada model dalam penelitian ini, data yang terkumpul akan dianalisis secara deskriptif dengan regresi linear untuk analisa variabel sebagai prediktor dan regresi linear berganda untuk analisa asosiasi variabel. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi, koefisien determinasi dan koefisien regresi.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal suatu grafik. Menurut (Santoso, 2010) ketentuannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2011) Uji Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi dengan analisis dasar. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas dan jika ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. tertentu seperti titik titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berikut merupakan contoh grafik *scatterplot* :

3.7.2.3 Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2011) Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji *Durbin-Watson* (*DWtest*). Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson adalah sebagai berikut:

- $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti

3.7.2.4 Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2012) Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Beberapa metode uji multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Inflation factor* (VIF) pada model regresi atau dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka Tolerance lebih dari 0,1.

3.7.4 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2012) analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen yaitu Insentif (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap satu variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing Y berhubungan positif atau negatif. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X_1 , = Insentif

X_2 = Lingkungan Kerja Non Fisik

a = Konstanta

b_1 , = Koefisien regresi Insentif (nilai peningkatan ataupun penurunan)

b_2 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik (nilai peningkatan ataupun penurunan)

ε = Nilai residu

3.7.5 Uji Hipotesis

Menurut (Ghozali, 2011), hipotesis adalah jawaban sementara tentang rumusan masalah penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dinyatakan dengan kalimat pernyataan dan bukan kalimat pertanyaan. Dalam penelitian yang menggunakan sampel, hipotesisnya menggunakan kata signifikan. Misalnya: “Ada pengaruh signifikan antara Insentif dengan Kepuasan Kerja”. Signifikan ini mengandung arti bahwa hipotesis yang telah terbukti pada sampel dapat diberlakukan pada populasi. Dalam hipotesis terdapat hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) yaitu sebagai berikut:

- a. **Hipotesis nihil atau nol hipotesis (H_0)** adalah hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan antar variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y).
- b. **Hipotesis alternative atau hipotesis kerja (H_a)** adalah hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antar variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y).

3.7.5.1 Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu Insentif (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) menurut (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan tingkat signifikansi, yaitu: 0,005 ($\alpha = 5\%$). Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_A ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

- b. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_A diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel-1) dan df 2 (n-k-1, n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

3.7.5.2 Uji t (t-test)

Menurut (Ghozali, 2011), uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen yaitu (X_1), (dan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu (Y).

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan tingkat signifikansi, yaitu: 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $-t_{table} \leq t_{hitung} \leq t_{table}$.
- b. H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{table}$ atau $t_{hitung} > t_{table}$.

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen)

3.7.6 Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2011), analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu secara

serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini digunakan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan menjelaskan 100% variasi dependen.

3.8 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan			
		Oktober	November	Desember	Januari
1	Penyusunan Proposal Penelitian				
2	Seminar Proposal Penelitian				
3	Perbaikan Hasil Seminar Proposal				
4	Pengumpulan Administrasi Penelitian				
5	Pengumpulan Data				
6	Analisis dan Pengolahan Data				
7	Penyusunan Skripsi				
8	Sidang Skripsi				

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). Metodologi penelitian. In *bumi aksara*.
- Dessler. (2011). Manajemen SDM. *Manajemen SDM*, 5.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H., & Megita. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hasibuan, Melayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Askara.
- Hidayat, S. dan S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Irianto, J. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia : Pengantar Pengembangan Model MSDM Sektor Publik. *Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik*. <https://doi.org/10.15713/ins.mmj.3>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Perilaku Organisasi Organizational Behavior. In 1 (pp. 1–272).
- Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013a). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013b). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Marlina, Ieny. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mathis, J. (2016). Human Resources Management. *Pengaruh Hrm*.

- Misbahuddin, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik (Edisi)*. Jakarta: Bumi Askara.
- Nurmandi, A. (2010). Proses Manajemen Pengetahuan. *Jurnal Studi Pemerintahan*.
- Rivai, Veithzal. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Rivai, Veithzel, & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek (Edisi 3)*. Rajawali Pers.
- Rivai, Veitzal, Sagala, & Ella, J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: erlangga.
- Rumengan. (2010). *Metodologi Penelitian (1st ed.)*. Batam: Uniba Press.
- Sarwoto. (2011). *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga Cetakan Kebelas*,. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja: Sedarmayanti - Belbuk.com. Retrieved from Mandar Maju website: <https://www.belbuk.com/sumber-daya-manusia-dan-produktivitas-kerja-p-13271.html>
- Sedarmayanti. (2012). *Good Governance “Kepemerintahan yang Baik.”* Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (ed 1)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga Cetakan*

Kebelas,. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.

Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2013a). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, pp. 283–393. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>

Sugiyono. (2013b). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.

Sugiyono, P. D. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. In *Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Thoha, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan. *Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.%x>

Tjutju Yuniarsih, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

CURICULUM VITAE



Nama : Justitia

Tempat/Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 18 Januari 1994

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Status : Menikah

Nomor HP : 0895600259365

Email : Jtia57@gmail.com

Alamat : Jalan Haji Agus Salim No.26

Nama Orangtua : Ibu Agustina
Ayah Untung Suprayitno

Riwayat Pendidikan : SDN 001 Tanjungpinang Barat
SMPN 8 Tanjungpinang
SMAN 5 Tanjungpinang
STIE Pembangunan Tanjungpinang