

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER ONLINE
PADA PT. SOLUSI TRANSPORTASI INDONESIA
(STI) MAKASSAR**

Hasil Penelitian

Program Studi Manajemen



Diajukan oleh:

ANDI HASRIANSYAH

2018212433

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER ONLINE PADA PT. SOLUSI TRANSPORTASI INDONESIA (STI) MAKASSAR

Nama Mahasiswa : Andi Hasriansyah

NIM : 2018212433

Program Studi : Strata Satu (S-1)

Jurusan : Manajemen

Disetujui Oleh

Pembimbing 1

Pembimbing 2

DR. Abdul Khalik, S.E.,M.Si

Yuswari Nur, S.E.,M.Si

Diketahui oleh:

Wakil Ketua I
Bidang Akademik

Ketua Jurusan

DR. Ahmad Firman, S.E.,M.Si

Yuswari Nur, S.E.,M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER ONLINE PADA PT. SOLUSI TRANSPORTASI INDONESIA (STI) MAKASSAR

Diajukan oleh:

Nama Mahasiswa : Andi Hasriansyah
NIM : 2018212433

Makassar, Juni 2021

Pembimbing 1 : Dr. Abdul Khalik, S.E.,M.Si : 1.

Pembimbing 2 : Yuswari Nur, S.E.,M.Si : 2.

Penguji 1 : Ridwan, S.E.,M.Si : 3.

Penguji 2 : Mariah, S.E.,M.Pd : 4.



School Of Business

Mengesahkan
Ketua Jurusan

Mengetahui
Wakil Ketua I Bidang Akademik
STIE Nobel Indonesia Makassar

(Yuswari Nur, S.E.,M.Si)

(Dr. Ahmad Firman, S.E.,M.Si)

ABSTRAK

Andi Hasriansyah.2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Driver Online Pada PT. Solusi Transportasi Indonesia (STI) Makassar dibimbing oleh Abdul Khalik dan Yuswari Nur.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja driver online, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja driver online, (3) pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja driver online.

Data dalam penelitian diperoleh dari data primer (kuisioner) sebanyak 98 responden dengan teknik pengambilan sampel dengan metode Slovin. Pengujian hipotesis menggunakan metode regresi linier berganda. Analisis data menggunakan aplikasi olah data *Statistical Product and Service Solution (SPSS) Versi 21*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Secara bersama-sama (simultan) lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver online, (2) Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver online, (3) Secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver online.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Insentif, Kepuasan Kerja

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada Kedua Orang Tua saya, dorongan dan semangat serta doa untuk Anaknya tiada henti dan semoga Skripsi ini dapat menjadi salah satu jalan untuk membahagiakanNya dan menjadikan Saya sebagai anak yang berbakti dan menjadi harapan dimasa yang akan datang.

Terima Kasih semoga Allah senantiasa melindungi
dan merahmati KeduaNya.

AMIIN

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbil Alamin, Segala puji bagi Allah Tuhan semesta Alam, yang telah memberikan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi yang berjudul, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Driver Online Pada PT. Sarana Solution Transportation (PT. STI) Makassar.

Penyelesaian Skripsi ini dapat diselesaikan dengan bantuan berbagai pihak dan sebagai bentuk penghargaan penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mashur Razak, S.E.,M.M selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar
2. Bapak Dr. Ahmad Firman, S.E.,M.Si selaku Wakil Ketua I Bidang Akademik STIE Nobel Indonesia Makassar
3. Bapak Yuswari Nur, S.E.,M.Si selaku Pembimbing sekaligus sebagai Ketua Jurusan Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar
4. Bapak Dr. Abdul Khalik,S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengalaman kepada saya selama penyusunan tugas akhir sampai selesai,
5. Bapak Ridwan, S.E.,M.Si dan Mariah, S.E.,M.Pd selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran perbaikan skripsi sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.

6. Bapak dan Ibu Dosen STIE Nobel Makassar yang telah memberikan pengetahuan mulai dari awal kuliah sampai penyusunan tugas akhir. Jasa-jasa akan dikenang sepanjang masa.
7. Saudara-saudaraku Mahasiswa STIE Nobel Indonesia
8. Komunitas Grab Driver Makassar atas bantuan penyebaran kuisisioner online kepada seluruh anggota sehingga penulis dapat memperoleh data.
9. Kepada semua pihak yang membantu saya dan belum sempat saya sebut.

Terselesaikannya skripsi ini merupakan suatu kebanggaan tersendiri bagi penulis karena sudah mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih perlu perbaikan-perbaikan baik dari segi penyusunan maupun isinya. Semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat bagi semua pihak termasuk bagi penulis maupun para peneliti kedepannya.

Makassar, Juni 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN SAMBUNG	i
PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
1.5 Sistematika Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Konsep Kepuasan Kerja	11
2.1.1 Pengertian kepuasan kerja	11
2.1.2 Teori Kepuasan Kerja	17
2.1.3 Tujuan Pengukuran Kepuasan Kerja	20
2.1.4 Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja	21
2.2 Konsep Insentif	24
2.3 Lingkungan Kerja	25
2.3.1 Tiga Pespektif tentang Lingkungan Kerja	28
2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	35
2.4 Penelitian Terdahulu	36
2.5 Kerangka Pikir	41
2.6 Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	43

3.2 Metode Pengumpulan Data.....	43
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	44
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	44
3.4.1 Populasi.....	44
3.4.2 Sampel.....	44
3.5 Metode Analisis Data.....	45
3.5.1 Uji Instrumen / Kualitas Data.....	45
3.5.2 Statistik Deskriptif.....	47
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
3.5.4 Uji Hipotesis.....	48
3.6 Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1 Instrumen Data Penelitian.....	52
4.1.1 Uji Validitas Data.....	52
4.1.2 Uji Realibilitas Data.....	56
4.2 Karakteristik Responden.....	59
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	61
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
4.3 Analisis Deskriptif Tanggapan Responden.....	62
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	65
4.4.1 Uji Otokorelasi.....	65
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	65
4.4.3 Uji Linieritas.....	66
4.4.4 Uji Normalitas Data.....	67
4.5 Regresi Linier Berganda.....	67
4.6 Uji Hipotesis.....	69
4.6.1 Uji F (Uji Simultan).....	69
4.6.2 Koefisien Determinasi.....	70
4.6.3 Uji t (Parsial).....	71
4.7 Pembahasan.....	72
4.7.1 Pengaruh lingkungan kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Driver.....	72

4.7.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Grab Driver pada PT. STI Makassar	73
4.7.3	Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Grab Driver pada PT. STI Makassar	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		75
5.1	Kesimpulan	75
5.2	Saran-Saran	75
DAFTAR PUSTAKA		77

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	40
Tabel 2 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	54
Tabel 3 Hasil Uji Validitas Insentif (X2).....	55
Tabel 4 Hasil Uji Variabel Kepuasan Kerja (Y)	56
Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Data	57
Tabel 6 Output Statistik	59
Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	61
Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	62
Tabel 11 Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	63
Tabel 12 Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Insentif (X2).....	63
Tabel 13 Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	64
Tabel 14 Uji Otokorelasi.....	65
Tabel 15 Output SPSS Analisis Regresi Multiples	67
Tabel 16 Pengujian F (Simultan)	69
Tabel 17 Koefisien Determinasi.....	70
Tabel 18 Hasil (output) Pengujian Parsial (Uji t).....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pikir.....	41
Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas	65
Gambar 4 Menguji Linieritas	66
Gambar 5 Uji Normalitas Data Penelitian	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi Data Responden	79
Lampiran 2 Tabulasi Data Variabel Penelitian	84
Lampiran 3 Output Uji Validitas X1,X2 dan Y	89
Lampiran 4 Output Uji Reliabilitas.....	91
Lampiran 5 Identitas Responden.....	92
Lampiran 6 Frekuensi Jawaban Responden.....	94
Lampiran 7 Uji Regresi Linier Berganda.....	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi dengan berperan sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh organisasi serta sebagai pelaksana kegiatan operasional dari suatu organisasi. Keberhasilan dari tercapainya tujuan organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Organisasi yang selalu berkembang merupakan dambaan para eksekutif pemilik dan pemegang saham. Baik pemerintah maupun swasta mengharapkan organisasinya tumbuh dan berkembang dengan baik.

Dengan perkembangan tersebut diharapkan organisasi mampu bersaing dengan kemajuan zaman. Selain itu perusahaan juga dituntut untuk memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tentunya akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Kepuasan kerja merupakan keadaan yang dirasakan karyawan sebagai evaluasi dari pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikkannya dalam menjalankan pekerjaan.

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan bukanlah perkara mudah sebab karakter karyawan yang heterogen dan dinamis acapkali menyulitkan perusahaan dalam mengatur dan mengarahkan potensi yang dimiliki masing-masing karyawan. Bila tidak diatur secara tepat, hal itu dapat

berpengaruh pada rendahnya kepuasan kerja yang kemudian menghambat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan dituntut agar lebih cermat dan teliti dalam menilai perkembangan masing-masing karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut. Sehingga perusahaan dapat menentukan sebab musabab rendahnya kepuasan kerja karyawan sekaligus menemukan jalan keluar yang konstruktif. Kepuasan kerja harus selalu diperhatikan dalam pencapaian tujuan perusahaan agar tidak menimbulkan suatu permasalahan seperti kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja.

Alienda Retnosari P. (2021) kompensasi, motivasi dan lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga temuan penelitian memberikan gambaran bahwa manajemen perusahaan harus memperhatikan secara total dan terfokus mengenai kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Salah satu faktor yang dipandang memegang peranan penting dalam pencapaian kepuasan kerja adalah pemberian kompensasi. Setiap perusahaan menghendaki agar perusahaannya mempunyai kepuasan yang tinggi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Masalah ini merupakan fungsi personalia yang sering dihadapi terutama bagaimana cara terbaik memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan serta organisasi agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan sehingga berdampak positif pada karyawan dan organisasi serta dapat mendongkrak kepuasan kerja.

Motivasi karyawan juga memiliki pengaruh penting terhadap kepuasan kerja. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila

kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan, bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya. Faktor manusia cukup berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena karyawan yang puas akan bekerja dengan lebih baik dan produktif sehingga perusahaan pada akhirnya akan dapat mencapai keunggulan bersaing.

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam pencapaian kepuasan kerja dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan maka harus tercipta lingkungan kerja yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kepuasan kerja yang maksimal. Lingkungan kerja yang tidak baik dapat berpengaruh buruk pada performance karyawan. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi karyawan sesuai kompetensinya, sehingga karyawan dapat memberikan kemampuan terbaiknya demi kemajuan perusahaan.

Umumnya, dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan (Bakotice dalam I Made Rai Budha, 2016). Pentingnya kepuasan kerja untuk diteliti karena dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan, serta kepuasan kerja yang tinggi dapat memotivasi dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Ali Erbas, 2012).

Menurut Anas. K (2013) kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. *Two Factor Theory* yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg mengusulkan bahwa faktor-faktor intrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor ekstrinsik yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor-faktor higienis yang didalamnya ada pengawasan, kebijakan perusahaan, hubungan dengan penyedia, kondisi kerja, gaji, insentif hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, status dan keamanan, sedangkan faktor-faktor instrinsik yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab (Robbins, 2010:112).

PT. Solusi Transportasi Indonesia (STI) sebelumnya dikenal sebagai *Grab Taxi* merupakan salah satu from O2O yang bermarkas di Singapura dan paling sering digunakan di Asia Tenggara, menyediakan layanan kebutuhan sehari-hari bagi para pelanggan termasuk perjalanan, pesan antar makan, pengiriman barang dan pembayaran menggunakan dompet digital. Saat ini Grab menyediakan layanan di Singapura, Indonesia, Filipina, Malaysia, Thailand, Vietnam, Myanmar, dan Kamboja. Grab yakin bahwa setiap masyarakat di Asia Tenggara harus mendapatkan keuntungan dari ekonomi digital dan perusahaan memberikan akses untuk layanan transportasi yang aman dan terjangkau. Layanan pesan

transportasi yang aman dan terjangkau, layanan pesan antar makanan dan pengiriman barang serta layanan pembayaran *mobile* dan *finansia* (Unsri, 2021).

Grab di Kota Makassar berkembang dengan pesat. Manajemen PT. Grab Holding perusahaan berbasis layanan aplikasi hadir pertama di Kota Makassar. Pihaknya secara resmi memperkenalkan layanan Grab secara seremonial di Pelatan Mandala jalan Jenderal Sudirman pada tanggal 23 Juli 2016. Perusahaan yang berdiri sendiri tersebut menawarkan 5 unit bisnis yakni *Grab Taxi* atau layanan taxi online, *Grab Car* atau pemesanan dan pengantaran online, *Grab Express* atau layanan pengiriman paket dan *Grab Bike* atau layanan kendaraan sepeda motor.

Keunggulan dalam bidang pelayanan transportasi online menjadikan PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab) sebagai salah satu yang terdepan dalam industri transportasi online. Hal inilah yang menjadikan salah satu daya tarik oleh masyarakat yang terlihat dari segi pelayanan secara menyeluruh seperti *Grab Taxi*, *Grab Car*, *Grab Bike*, *Grab Express*, *Grab Food*, *Grab Hitch*. PT. STI (Grab) khususnya kota Makassar memberikan insentif kepada setiap driver baik pada layanan maupun secara menyeluruh atau dapat dikatakan meng-global namun pembagian dilihat dari target apa yang mereka selesaikan, karena dalam aplikasi *Grab Driver* terdapat macam-macam insentif yang di targetkan oleh seluruh mitra *driver grab*. Sistem pembagian insentif menggunakan sistem pembagian keuntungan dimana persentase yang dihasilkan dari insentif harian, insentif pagi dan sore, insentif Grab Food, insentif akhir tahun dipotong 20% kepada driver.

Besarnya insentif yang diterima oleh *driver* bilamana tercapai target, maka besar kemungkinan mereka akan bersemangat dalam beraktivitas dan menunjukkan kinerja yang baik. Sikap positif dapat mendorong driver untuk selalu bekerja dengan baik dan maksimal serta menunjukkan keinginan baik mereka untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Driver merasa tidak puas dengan pekerjaannya dapat menimbulkan kinerja yang buruk. Setiap perusahaan pasti berusaha menciptakan kepuasan kerja bagi drivernya. Hal tersebut diharapkan agar driver mempunyai kinerja yang tinggi guna mencapai keuntungan yang maksimal bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelusuran informasi dari dengan beberapa *driver bike* menyangkut kepuasan kerja menghadapi kesenjangan antara kenyataan yang terjadi dengan harapan yang diinginkan. Penurunan kepuasan kerja dari *driver bike* disebabkan oleh oleh beberapa permasalahan yaitu kurang orderan yang mengakibatkan insentif kurang, pemberian insentif kepada driver mengalami ketidakpastian dan lingkungan kerja mereka yang tidak mendukung.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semata-mata tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik, sehingga kedepannya proses kerja operasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Gorda (2014) Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. Dan oleh Manullang (2003) dalam menyatakan bahwa insentif merupakan sarana memotivasi atau sarana yang menimbulkan dorongan (Riadi M. , 2013).

Berdasarkan pengertian yang disampaikan oleh para ahli tersebut menjelaskan bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kepuasan dapat dirumuskan sebagai respon umum karyawan berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja ini akan didapatkan apabila ada kesesuaian antara harapan karyawan dan kenyataan yang didapatkan di tempat bekerja. Persepsi karyawan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja karyawan yang bersangkutan yang meliputi interaksi kerja, pengakuan, dan hubungan. Selain itu di dalam persepsi ini juga tercakup kesesuaian antara kemampuan dan keinginan driver dengan kondisi tempat bekerja. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau

pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam as

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Driver Online pada PT. Solusi Transportasi Indonesia (STI) Makassar**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver online* pada PT. Solusi Transportasi Indonesia (STI) ?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver online* pada PT. Solusi Transportasi Indonesia (STI) ?
3. Apakah lingkungan kerja dan insentif berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja *driver online* pada PT. Solusi Transportasi Indonesia (STI) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja *driver online* pada PT. Solusi Transportasi Indonesia (STI) ?

2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja *driver online* pada PT. Solusi Transportasi Indonesia (STI) ?
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja *driver online* pada PT. Solusi Transportasi Indonesia (STI).

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dalam penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang dapat digunakan sebagai dokumen ilmiah yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu terutama yang berkaitan dengan teori lingkungan kerja, insentif dan kepuasan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan kepuasan kerja yang lebih efektif dan efisien.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam memecahkan masalah yang dihadapi, khususnya mengenai lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan dijadikan referensi akademik serta menjadi bahan perbandingan dalam melaksanakan penelitian pada bidang kajian yang sama.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematikan pembahasan dalam penulisan tugas akhir terdiri dari:

Bab I . Pendahuluan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

Bab II. Tinjauan Pustaka membahas tentang konsep kepuasan kerja, lingkungan kerja dan insentif

Bab III. Metode Penelitian membahas tentang Lokasi dan waktu penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode analisis data, defenisi operasioanal variabel.

Bab IV. Hasil dan Pembahasan membahas tentang gambaran umum lokasi penelitian, karakteristik responden, uji validitas dan reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan pembahasan.

Bab V. Penutup yang membahas tentang kesimpulan dan penutup.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Pengertian Kepuasan Kerja dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) Seperti istilahnya ini, yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah *perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya*. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Sedangkan kebalikannya, yaitu Ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang.

Telah banyak yang melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja dengan hasil yang sering menunjukkan hubungan erat antara kepuasan kerja dengan kinerja

karyawan yang bersangkutan. Ketika karyawan merasakan puas dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih peduli dengan kualitas pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen pada organisasi serta memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan secara umum akan lebih produktif. Kepuasan kerja ini juga mewakili perbedaan antara harapan dan pengalaman karyawan yang dia peroleh dari pekerjaannya. Semakin besar perbedaan antara harapan dan pengalaman (dalam hal ini tidak terpenuhinya harapan), semakin besar pula ketidakpuasannya.

T. Hani Handoko (2000: 193-194) dalam (Makplus, 2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (Job Satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya.

Tingkat kepuasan kerja adalah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerjanya karena yang akhirnya berpengaruh pada efektivitas organisasi. Dan juga kepuasan kerja pegawai tidak cukup hanya diberikan insentif saja akan tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak monoton dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

Sumber daya terdiri dari sumber daya manusia, sarana dan prasarana maupun pembiayaan sangat menentukan keberhasilan organisasi untuk menjalankan tugasnya atau beroperasi dengan baik dalam mencapai tujuan. Aspek penting yang mendukung suatu keberhasilan tidak lain adalah tersedianya sumber

daya yang memadai. Beberapa pendapat yang dikutip dalam (Makplus, 2015) yaitu Notoatmojo (1992) dalam dalam mengemukakan bahwa: pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Kedua sumber tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilannya suatu pembangunan bangsa organisasi. Dari sumber daya yang tersedia dalam organisasi, sumber daya manusia memegang peranan sentral dan penting menentukan. Tanpa sumber daya manusia yang handal, pengolahan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya akan menjadi tidak efektif, efisien dan produktif. Dalam keadaan yang demikian tidaklah mengherankan bahwa tujuan serta program organisasi yang telah dirumuskan dengan baik hanya akan tetap sulit terwujud secara baik dan benar.

Thoha (1993:98) menyebutkan bahwa model yang dikembangkan *Weisbord* yaitu: tujuan, struktur, penghargaan, mekanisme tata kerja, hubungan dan kepemimpinan akan mempengaruhi efektivitas organisasi jika tidak dilakukan upaya pembinaan organisasi. Pembinaan organisasi merupakan sistem yang menyeluruh yang berusaha menerapkan ilmu perilaku dengan memakai perencanaan pengembangan-pengembangan jangka panjang yang terus berkelanjutan dengan mengembangkan strategi, struktur dan proses sehingga dicapai efektivitas organisasi. Pembinaan organisasi melalui diagnosa dan intervensi organisasi adalah upaya yang terencana untuk meningkatkan efektivitas.

Teori Hirarkhi Kebutuhan dari Maslow mengemukakan bahwa manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah

kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Teori ini didasarkan pada tiga asumsi dasar sebagai berikut:

1. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarkhi, mulai dari hirarkhi kebutuhan yang paling dasar sampai ke kebutuhan yang kompleks atau paling tinggi tingkatannya.
2. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, di mana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan yang telah terpuaskan tidak dapat berfungsi sebagai motivator.
3. Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator apabila kebutuhan yang hirarkhinya lebih rendah paling tidak telah terpuaskan secara minimal.

Atas dasar asumsi di atas, hirarkhi kebutuhan manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisikologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, oksigen, tidur, seks dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Security Needs*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dan bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhann sosial (*Social Needs*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan lain sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*Self Actualization Needs*)

Aktualisasi diri merupakan hirarkhi kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Aktualisasi diri merupakan proses yang berlangsung secara terus menerus dan tidak pernah terpuaskan, malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang keahlian dan kemampuannya.

Pengertian diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari individu-individu dalam organisasi dipicu oleh berbagai faktor sesuai dengan tingkat kebutuhan yang dimilikinya. Oleh beberapa ahli dalam (Kho, 2020) mengemukakan pengertian tentang kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pengertian Kepuasan Kerja menurut Hasibuan (2001: 202), Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

2. Pengertian Kepuasan Kerja menurut Susilo Martoyo (1992: 115), Kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.
3. Pengertian Kepuasan Kerja menurut Handoko (2001: 193), Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.
4. Pengertian Kepuasan Kerja menurut Luthans (2006: 243), Kepuasan Kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja.
2. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak aka berarti karyawan tidak puas.
3. Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya.

4. Kepuasan kerja mencerminkan beberapa sikap yang berhubungan.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan yang ingin dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan-keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas dan setiap pegawai mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas.

Kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut, dan dalam perusahaan tersebut pegawai merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain seperti kurang cukup gaji yang diterima, tidak adanya jaminan kesehatan atau keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pension.

2.1.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba menginformasikan tentang apa yang menjadikan sebagian orang menjadi puas dalam pekerjaannya daripada beberapa orang yang lainnya. Dalam teori ini memberikan landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Di antara teori kepuasan kerja adalah *Two factor theory* dan *value theory* (Wibowo, 2017).

1. *Two Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.

Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada.

Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengukuran. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivators*.

2. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit orang menerima hasil akan semakin kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil yang dari berbagai sumber dan menilai orang tanpa melihat siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan oleh seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Implikasi teori ini mengandung perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi

mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

3. Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:171) dalam (Wibowo, 2017) terdapat lima faktor yang dapat memengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. *Value attainment* (pencapaian hasil)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan mereka.

e. *Dispositional/genetik components* (komponen generik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model mengisaratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik pekerjaan.

4. Korelasi Kepuasan Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa manajer dapat memengaruhi dengan signifikan, Beberapa korelasi kepuasan kerja terdiri dari motivasi, pelibatan kerja, perilaku pekerja di luar apa yang menjadi tugasnya, komitmen organisasi, kemangkiran, perputaran, perasaan stress, prestasi kerja.

2.1.3 Tujuan Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dan nampak dari sikap positif karyawan. Menurut Kuswandi (2004) dalam (Ulfah, 2020) kepuasan kerja perlu

dipantau dengan cara mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Tujuan pengukuran kepuasan kerja bagi karyawan adalah:

1. Mengidentifikasi kepuasan karyawan secara keseluruhan, termasuk kaitannya dengan tingkat urutan prioritasnya (urutan faktor atau atribut tolok ukur kepuasan yang dianggap penting bagi karyawan). Prioritas yang dimaksud dapat berbeda antara para karyawan dari berbagai bidang dalam organisasi yang sama dan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.
2. Mengetahui persepsi setiap karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Sampai seberapa dekat persepsi tersebut sesuai dengan harapan mereka dan bagaimana perbandingannya dengan karyawan lain.
3. Mengetahui atribut–atribut mana yang termasuk dalam kategori kritis (critical performant attributes) yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan. Atribut yang bersifat kritis tersebut merupakan prioritas untuk diadakannya peningkatan kepuasan karyawan.

Untuk dapat melihat bagaimana tingkat kepuasan karyawan, perusahaan atau instansi dapat melakukan perbandingan dengan indeks kepuasan milik perusahaan atau instansi saingan atau yang lainnya.

2.1.4 Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Menurut Robbins (2002:36), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

1. Kerja yang menantang secara mental. Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan

kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan feedback tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

2. Penghargaan yang sesuai. Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.
4. Kolega yang suportif. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

Menurut Hasibuan (2003:203), “kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain; balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat dan

sesuai dengan keahlian, suasana dan lingkungan pekerjaan, berat ringannya pekerjaan, peralatan yang menunjang, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya”.

Sedangkan Malayu S.P Hasibuan (2008 : 202), menyatakan bahwa: ”Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”. Berdasarkan definisi tersebut, indikator kepuasan kerja terdiri dari; menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja. Sedangkan Nelson and Quick (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

1. Gaji merupakan sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.
2. Promosi merupakan factor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.
3. *Supervise* merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan.
4. Rekan Kerja merupakan tungkat dimana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara social merupakan factor yang berhubungan dengan

hubungan antara pegawai dan atsupnya dan dengan pegawai lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

Penelitian dari Spector (Yuwono, 2005, p. 69) mendefinisikan kepuasan sebagai *cluster* perasaan *evaliatif* tentang pekerjaan dan ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu :

1. Upah : jumlah dan rasa keadilannya
2. Promosi : peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
3. Supervisi : keadilan dan kompetensi penugasan menajerial oleh penyelia
4. *Benefit*: asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain
5. *Contingent rewards* : rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi
6. *Operating procedures* : kebijakan, prosedur dan aturan
7. *Coworkers* : rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
8. *Nature of work* : tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak
9. *Communication* : berbagai informasi di dalam organisasi (*verbal* maupun *non verbal*)

2.2 Konsep Insentif

Upah insentif adalah balasa jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Upah insentif sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Pendapat Hasibuan (2013 dan Irham Fahmi (2017) dalam (Putra, 2020), menurut Hasibuan mengatakan bahwa, “upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di

atas standard, sedangkan menurut Irham Fahmi mengatakan bahwa, “upah insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik bentuk *financial* ataupun *non financial*”.

Menurut Arifin (2017) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Suriani & Mardika, 2020)

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang diberikan dalam bentuk tunai maupun non tunai untuk meningkatkan prestasi dan dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah 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 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 yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemoto (1992) dan Sedarmayanti (2001) dalam (Riadi M. , 2014) masing-masing memberikan pengertian. Menurut Nitisemoto, “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pada pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan” dan selanjutnya Sedarmayanti mengatakan bahwa, “lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun secara kelompok”, Selanjutnya Sedarmayanti juga mengatakan bahwa, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyaj dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja sangat memengaruhi perasaan tentang pekerjaan. Karena itu, penting untuk menemukan perusahaan yang menumbuhkan suasana positif dan menyemangati karyawan secara konsisten. Memiliki lingkungan kerja yang positif, hal itu dapat meningkatkan kebahagiaan, meningkatkan produktivitas, dan memotivasi karyawan lainnya. Lingkungan kerja yang positif adalah tempat kerja yang mempromosikan keselamatan, dan pencapaian tujuan karyawan. Lingkungan ini paling kondusif bagi tenaga kerja yang sukses karena mendorong karyawan untuk bekerja dengan kemampuan tertinggi mereka. Perusahaan dapat mencapai lingkungan kerja yang positif dengan berfokus pada budaya mereka secara

keseluruhan, mendukung pertumbuhan karyawan, dan membuat karyawan merasa aman dan nyaman.

Lingkungan kerja yang positif memberikan beberapa manfaat bagi karyawan dan pemberi kerja. Ini karena jenis lingkungan ini dapat membawa kesuksesan dan kebahagiaan karyawan baik secara pribadi maupun profesional. Berikut empat alasan mengapa suasana kerja yang positif dalam angkatan kerja.

1. Meningkatkan produktivitas

Memiliki lingkungan kerja yang positif adalah cara yang bagus untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Saat karyawan lebih bahagia, karyawan lebih produktif dan lebih siap untuk menyelesaikan tugas secara efisien. Hal ini dapat membantu karyawan menjadi lebih baik, dan mengarah pada kenaikan gaji dan promosi.

2. Meningkatkan moral

Karena suasana hati dan sikap karyawan memengaruhi anggota atau *tim work*, lingkungan kerja yang positif dapat memengaruhi karyawan yang lain. Karyawan dengan memandang pekerjaan secara positif, hal itu dapat memengaruhi cara karyawan lain di tempat kerja melihat tanggung jawab mereka.

3. Mendorong pertumbuhan

Karyawan yang termotivasi untuk sukses di posisi masing-masing, lebih cenderung menemukan peluang untuk maju dalam karier sebagai karyawan. Ketika alasan karyawan memberikan penguatan positif, itu dapat membuat

karyawan merasa seperti kontribusi yang berharga bagi perusahaan, dan dapat memotivasi karyawan untuk melanjutkan dan memperbaiki perilakunya.

4. Mempromosikan kolaborasi

Karyawan yang termotivasi pada tingkat individu, cenderung mendukung dan mendorong orang lain di perusahaan. Hal ini juga dapat meningkatkan hubungan profesional dengan kolega. Semakin besar ikatan di antara rekan kerja, semakin besar peluang perusahaan untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjangnya karena tim sering menjadi fondasi kesuksesan perusahaan (NN, 2021).

2.3.1 Tiga Pespektif tentang Lingkungan Kerja

Menulis tentang lingkungan kerja pada tahun 2001, Bell dan rekannya membedakan antara pabrik, perusahaan besar, dan kantor. *Retrospektif* sejarah ini condong pada artikel Becker tahun 1991. Selama awal tahun 1900-an, Frederick Taylor berasumsi bahwa insentif dalam hal gaji, teknik produksi, dan lingkungan kerja harus meningkatkan produktivitas pekerja. Faktanya, ini lebih berkaitan dengan jalur perakitan di pabrik.

Pertumbuhan industri sangat eksplosif. Proses sosial, kesejahteraan, dan kepuasan, sudut pandang karyawan hampir tidak dipertimbangkan. Manajemen ilmiah mengarah pada pekerjaan rutin dan terstandarisasi serta studi tentang pemanasan dan pencahayaan. Menghindari Taylorisme dengan menggunakan faktor manusia, dan peningkatan otomatisasi pabrik untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja individu antara tahun 1910 dan 1940, diikuti oleh penekanan pada kinerja tugas dan hubungan manusia antara tahun 1940 dan 1950. Banyak hasil

yang dianggap valid hingga saat itu. Hal ini dipertanyakan sehubungan dengan eksperimen terkenal yang dilakukan oleh Elton Mayo dan rekannya antara tahun 1927 dan 1939 di pabrik *Western Electric Company di Hawthorne*, Illinois (dekat Chicago dan Cicero), tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pekerja. Seperti yang dilaporkan *Roethlisberger* dan *Dickson* pada tahun 1939, prestasi kerja meningkat baik pada kelompok eksperimen maupun kelompok kontrol, meskipun pencahayaan ditingkatkan hanya untuk yang pertama. Dalam observasi tindak lanjut, peneliti menetapkan bahwa kinerja meningkat lagi meskipun faktanya *iluminasi* telah berkurang hingga 70%. Saat mereka mengganti satu set lampu dengan bohlam dengan watt yang sama, para karyawan pun semakin puas.

Hasil ini memunculkan interpretasi berikut: Jika karyawan memperhatikan bahwa kondisi lingkungan langsung mereka berubah karena mereka sedang diamati, kinerja meningkat secara independen dari peningkatan aktual apa pun. Reaksi ini dinamai efek Hawthorne. Akibatnya, determinisme naif yang mendikte bahwa sekadar memperbaiki kondisi lingkungan memiliki efek langsung pada perilaku yang diinginkan dipertanyakan. Sebaliknya, peran yang dimainkan oleh persepsi, keyakinan, preferensi, pengalaman, dan kepribadian karyawan itu sendiri dianggap lebih hati-hati. Saat mereka mengganti satu set lampu dengan bohlam dengan watt yang sama, para karyawan pun semakin puas. Hasil ini memunculkan interpretasi berikut: Jika karyawan memperhatikan bahwa kondisi lingkungan langsung mereka berubah karena mereka sedang diamati, kinerja meningkat secara independen dari peningkatan aktual apa pun. Reaksi ini dinamai efek

Hawthorne. Akibatnya, *determinisme* naif yang mendikte bahwa sekadar memperbaiki kondisi lingkungan memiliki efek langsung pada perilaku yang diinginkan dipertanyakan. Sebaliknya, peran yang dimainkan oleh persepsi, keyakinan, preferensi, pengalaman, dan kepribadian karyawan itu sendiri dianggap lebih hati-hati.

Saat mereka mengganti satu set lampu dengan bohlam dengan watt yang sama, para karyawan pun semakin puas. Hasil ini memunculkan interpretasi berikut: Jika karyawan memperhatikan bahwa kondisi lingkungan langsung mereka berubah karena mereka sedang diamati, kinerja meningkat secara independen dari peningkatan aktual apa pun. Reaksi ini dinamai efek *Hawthorne*. Akibatnya, *determinisme* naif yang mendikte bahwa sekadar memperbaiki kondisi lingkungan memiliki efek langsung pada perilaku yang diinginkan dipertanyakan. Sebaliknya, peran yang dimainkan oleh persepsi, keyakinan, preferensi, pengalaman, dan kepribadian karyawan itu sendiri dianggap lebih hati-hati. Jika karyawan memperhatikan bahwa kondisi lingkungan langsung mereka berubah karena mereka sedang diamati, kinerja meningkat secara independen dari peningkatan aktual apa pun. Reaksi ini dinamai efek Hawthorne. Akibatnya, *determinisme* naif yang mendikte bahwa sekadar memperbaiki kondisi lingkungan memiliki efek langsung pada perilaku yang diinginkan dipertanyakan. Sebaliknya, peran yang dimainkan oleh persepsi, keyakinan, preferensi, pengalaman, dan kepribadian karyawan itu sendiri dianggap lebih hati-hati. Peran yang dimainkan oleh persepsi, keyakinan, preferensi, pengalaman, dan kepribadian karyawan itu sendiri dipertimbangkan dengan lebih hati-hati. Peran yang dimainkan oleh

persepsi, keyakinan, preferensi, pengalaman, dan kepribadian karyawan itu sendiri dipertimbangkan dengan lebih hati-hati.

Kajian tentang dinamika kelompok, komunikasi, dan konflik kemudian dilanjutkan antara tahun 1950 dan 1960. Kajian ini dilatarbelakangi oleh perlunya penurunan konflik antarpribadi dan perkembangan proses kelompok yang demokratis dan kooperatif di tempat kerja. Ini sering dipicu oleh keasyikan dengan Perang Dunia II. Pada tahun 1967, Robert Sommer mengembangkan "ekologi kelompok kecil". Argumen untuk perencanaan bangunan dan perlengkapan perabotan, serta untuk pengaturan tempat duduk, membentuk asal mula psikologi lingkungan. Arsitek dan perencana dipandang sebagai manajer sumber daya manusia.

Selanjutnya, antara 1960 dan 1970, tema dominan adalah fokus pada pengguna yang tidak membayar. Partisipasi pengguna dalam perencanaan lingkungan kerja juga didorong. Ini akan menghasilkan tata letak bangunan yang mencerminkan kebutuhan, nilai, dan preferensi penggunanya dengan lebih baik. Komunikasi, kenyamanan di tempat kerja, dan kepuasan muncul sebagai perhatian utama dalam berbagai penelitian yang dilakukan antara tahun 1970 dan 1980.

Studi tentang *lanskap* kantor mengungkapkan bahwa karyawan menolak tata letak kantor yang dirancang untuk kemudahan komunikasi di dalam perusahaan. Sering ada keluhan tentang kebisingan dan kurangnya privasi. Riset tempat kerja semakin menyibukkan diri dengan ruang kantor, dan ini sejalan dengan meningkatnya nilai layanan pelanggan. Misalnya, pada tahun 1984, Brill

dan rekannya melaporkan hasil investigasi 5 tahun ekstensif terhadap 70 perusahaan yang dilakukan dari *Buffalo Organisation for Social and Technological Innovation* (BOSTI).

Studi tersebut membahas tiga pertanyaan dasar. Pertama, apakah desain kantor secara keseluruhan memiliki pengaruh mendasar terhadap produktivitas karyawan dan kualitas hidup mereka sehari-hari di tempat kerja? Kedua, karakteristik kantor spesifik mana yang menghasilkan pengaruh semacam ini, dan dengan cara apa hal ini terjadi? Ketiga, seberapa besar nilai dari pengaruh-pengaruh ini secara finansial? Antara 1977 dan 1983, 6000 orang diwawancarai selama dua periode waktu: sebelum dan sekitar 8 hingga 12 bulan setelah perubahan bentuk tempat kerja yang umumnya positif. Serangkaian kriteria "obyektif" dan "subyektif" digunakan untuk menilai produktivitas dan karakteristik kantor. Setelah penyelidikan pertama, BOSTI merekomendasikan perubahan yang ditargetkan yang keberhasilannya akan diukur setelah 5 tahun dalam hal nilai moneter. Hasil studi BOSTI menunjukkan bahwa perubahan yang ingin dilakukan perusahaan berkontribusi pada peningkatan efisiensi sebesar 15 hingga 17% dalam gaji tahunan tiga kelompok karier selama periode 5 tahun: manajer, pekerja profesional atau teknis, dan pekerja klerikal. Dalam melakukan ini, investasi dan biaya tempat kerja dihitung.

Berkenaan dengan kepuasan kerja, frekuensi relokasi dan kebisingan memiliki nilai moneter tertinggi. Kira-kira 25 hingga 30% dari perubahan yang mengutamakan kepuasan kerja melalui investasi yang ditargetkan berkontribusi

pada peningkatan produktivitas. Aspek kepuasan kerja lebih penting bagi pekerja administrasi daripada manajer dan pekerja profesional / teknis.

Ruang penyimpanan pribadi untuk bahan kantor dan jas dianggap sangat penting oleh para pekerja klerikal. Sisa 70 hingga 75% dari nilai moneter ditentukan oleh *enklosur* dan tata letak dalam kinerja pekerjaan. Selama tahun 1980-an, Preiser dan rekannya memperkenalkan konsep evaluasi pasca hunian (POE) dan profil kinerja sebagai metode evaluasi untuk studi ini. Saat ini, ada beberapa metode pengumpulan data, seperti pengembangan program, analisis kebutuhan pengguna (UNA), evaluasi pasca konstruksi, dan POE, yang sesuai dengan komentar yang dibuat oleh pengguna dan pakar. POE menyelidiki sejauh mana lingkungan binaan mulai digunakan sesuai dengan kebutuhan pengguna dan tuntutan yang dibuat oleh para ahli. Oleh karena itu, umpan balik untuk perencana dan pemilik bangunan tentang pengaruh lingkungan binaan harus diidentifikasi, demikian pula prasyarat untuk pembangunan lingkungan yang lebih baik. POE menilai lingkungan berdasarkan sejauh mana mereka mendorong fungsi yang ditentukan, atau setidaknya tidak mengganguya, dan sejauh mana lingkungan ini sesuai dengan kebutuhan, minat, dan keinginan pengguna. Dibandingkan dengan penilaian yang dibuat oleh firma arsitektur pesaing, pandangan pengguna memainkan peran khusus.

Berbagai macam teknik dapat digunakan untuk mengumpulkan data, termasuk wawancara, kuesioner, daftar periksa, kumpulan peristiwa kritis, studi anggaran waktu yang ditargetkan dalam bentuk entri buku catatan, data obyektif

yang diambil dari termometer dan higrometer, dan penghitungan yang dibuat dari analisis jejak fisik, foto, dan rekaman video.

Keragaman metode dan konsultasi orang-orang dalam kelompok-kelompok pusat dengan visi yang berbeda-beda merupakan cara pilihan. Hasil POE adalah jangka pendek, menengah, dan panjang. POE berisi umpan balik dari pengguna tentang masalah dengan bangunan dan solusi yang diusulkan. Selain itu, pelajaran tentang bagaimana meningkatkan siklus desain sebuah bangunan dapat diterapkan, dan kriteria perencanaan dan desain untuk jenis bangunan tertentu dapat dikembangkan. Tujuan langsung dari evaluasi ini adalah untuk meningkatkan kinerja bangunan yang berkaitan dengan kesehatan, keamanan, fungsionalitas, dan kepuasan psikologis. Selain itu, mereka bertujuan untuk menghemat biaya pemeliharaan sehubungan dengan masa pakai bangunan secara keseluruhan. Akhirnya, tolok ukur, konsep, dan pedoman dapat dikembangkan untuk proyek-proyek mendatang.

Selama tahun 1990-an, berbagai konsep juga diperkenalkan, termasuk manajemen fasilitas, pengiriman gedung, dan manajemen siklus hidup. Konsep-konsep ini juga terkait dengan prinsip meningkatkan kinerja bangunan dan mengadopsi metode evaluasi yang berbeda untuk menggabungkan perspektif arsitek dan pengguna tentang bagaimana persepsi peningkatan kinerja bangunan. Menurut bab tahun 1997 oleh Preiser dan Schramm, semua tahapan dan metode evaluasi dapat diintegrasikan ke dalam evaluasi kinerja gedung (Walden, 2004).

2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Dari pengertian lingkungan kerja yang telah dijabarkan sebelumnya, bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berupa benda fisik yang bisa disentuh dan dilihat. Lingkungan kerja juga menjadi hal abstrak non-fisik yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Fisik dan non-fisik ini kemudian bisa menjadi dua jenis lingkungan kerja.

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat digolongkan menjadi dua: lingkungan kerja yang berhubungan langsung dan tidak langsung. Contoh lingkungan fisik yang berhubungan langsung adalah meja, kursi, mesin fotokopi, dan yang lainnya. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung atau membutuhkan perantara adalah kelembapan, suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, aroma ruangan, dan yang lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Lingkungan kerja non-fisik adalah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan karyawan dengan pimpinan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan yang lain. Jenis lingkungan kerja non-fisik utamanya berpengaruh juga dalam produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya wajib menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang mendukung kerja sama antar seluruh elemen dalam perusahaan. Lingkungan kerja

non-fisik setidaknya harus terbuka dan suportif supaya karyawan merasa dihargai dan didukung. Bila lingkungan kerja non-fisik ini tidak baik, maka kinerja akan terganggu (Sodexo, 2020).

Menurut Nitisemoto (2000), “ perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri”. Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. George Kafui Agbozo et.al (2017). Dengan judul Makalah Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja: Bukti dari Sektor Perbankan di Ghana. Makalah ini meneliti pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja dengan sorotan pada bank pedagang di Ghana. Makalah ini antara lain bertujuan untuk memastikan dampak lingkungan fisik dan mental terhadap kinerja karyawan, mengetahui tingkat kepuasan karyawan secara keseluruhan di bank dan mempelajari apakah lingkungan kerja fisik, sosial dan psikologis mempengaruhi kepuasan kerja. Teknik pengambilan sampel bertingkat diadopsi untuk memilih sampel untuk penelitian. Angket digunakan sebagai instrumen penelitian sedangkan Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari studi lapangan. Hasil studi menunjukkan bahwa sebagian besar staf di bank merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, terutama suasana fisik.

Makalah ini menyimpulkan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Temuan makalah ini menekankan perlunya manajemen meningkatkan lingkungan kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas (Agbozo, Owusu, Hoedafia, & Atakorah, 2017).

2. Rafia Hasan Taheri et.al (2020) dengan judul penelitian “ Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”. Saat ini, berbagai organisasi dan lembaga sedang melalui tantangan karena fakta lingkungan kerja. Untuk kepuasan kerja yang lebih baik, lingkungan kerja dianggap sebagai faktor utama yang harus dipertimbangkan oleh pemberi kerja. Untuk menjaga pertumbuhan lembaga yang stabil, efisiensi, efektivitas, produktivitas karyawan wajib dijaga dengan menyediakan fasilitas yang berbeda. Dan, lingkungan kerja adalah tuntutan paling krusial dari para karyawan. Oleh karena itu, menyediakan lingkungan kerja yang baik juga menjadi perhatian utama organisasi dan institusi untuk mempertahankan tenaga kerja yang stabil agar bisnis dapat berjalan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui analisis kuantitatif dan kualitatif terhadap karakter berkontribusi. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun dengan baik. Populasi yang berkontribusi berasal dari dua organisasi bernama Departemen Penyuluhan Pertanian dan Badan Listrik Pedesaan Bangladesh. Pengambilan sampel dilakukan secara khusus dari salah satu distrik di Bangladesh. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja. Karena, tahap menyediakan fasilitas yang lebih baik, organisasi tidak dapat

berjalan dengan baik, sedangkan lingkungan kerja adalah masalah utama karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja yang lebih baik lingkungan kerja perlu difokuskan (Taheri, Miah, & Kamaruzzaman, 2020).

3. (Juliana, Ong, Marcolino, & Tanubrata, 2020). Penelitian yang berjudul *Kepuasan Pekerja Dengan Insentif yang dilakukan di PT Sewu Segar Primatama (Re.Juve)*. Tujuannya untuk menentukan level pekerja kepuasan dengan insentif di perusahaan. Penelitian ini bersifat teoritis diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang manajemen akademik di PT umum. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan simple random sampling. Ukuran sampel adalah 80 orang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap pekerjaan kepuasan dan dapat dilihat bahwa pengujian menunjukkan adanya pengaruh diberikan dengan model regresi 71,7% dan indikator yang paling berpengaruh adalah bonus jika pekerjaan mencapai target. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh insentif bagi pekerja adalah yang paling berdosa. Saran untuk penelitian selanjutnya tambahkan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan pekerja dengan menggabungkan faktor variabel lain sehingga dapat mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh kepuasan pekerja. Hasilnya menunjukkan bahwa memang benar insentif mempengaruhi kepuasan pekerja karena kemampuan insentif untuk menjelaskan kepuasan sebesar 71,7% dan indikator yang paling mempengaruhi kepuasan adalah bonus dari perusahaan

4. Dan Gunard Lebang (2017). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada *Driver* GOJEK. Metode analisis yang digunakan *Struktural Equation Modelling (SEM) AMOS*
21. Hasil penelitian yaitu (1) motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tidak terbukti dalam penelitian ini, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti dalam penelitian ini, (3) kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tidak terbukti dalam penelitian ini, (4) kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti dalam penelitian ini, (5) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja terbukti dalam penelitian ini, (6) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dalam penelitian ini, (7) kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja terbukti dalam penelitian ini, (8) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja terbukti dalam penelitian ini, (9) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tidak terbukti dalam penelitian ini.
5. Allenda Retnosari P (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Konsultan Pajak Drs. Lim Yung San dan Rekan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian seluruh karyawan Kantor Konsultan Pajak Drs. Lim Yung San dan Rekan sejumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel dengan adalah total sampling (sensus), sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sesuai jumlah populasi karyawan. Analisa data menggunakan Regresi Linear

Berganda. Hasil penelitian ditemukan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor Konsultan Pajak Drs. Lim Yung San dan Rekan. Oleh karena itu disarankan agar lebih dapat memperhatikan karyawannya melalui kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara keseluruhan (Retnosari, 2017).

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	George Kafui Agbozo et.al (2017)	Lingkungan kerja, kepuasan kerja	Regresi Linier Berganda (SPSS)	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.
2	Rafia Hasan Taheri et.al (2020)	Lingkungan kerja, Kepuasan kerja	Analisa kuantitatif	Pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Julianam et.al (2020)	Insentif, kepuasan kerja	Deskriptif kuantitatif menggunakan regresi	Insentif memengaruhi kepuasan pekerja karena kemampuan insentif untuk menjelaskan kepuasan sebesar 71,7% dan indikator yang paling mempengaruhi kepuasan adalah bonus dari perusahaan.
4	Dan Gunard Lebang (2017)	Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan kerja dan Kinerja	Struktural Equation Modelling (SEM) AMOS	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap

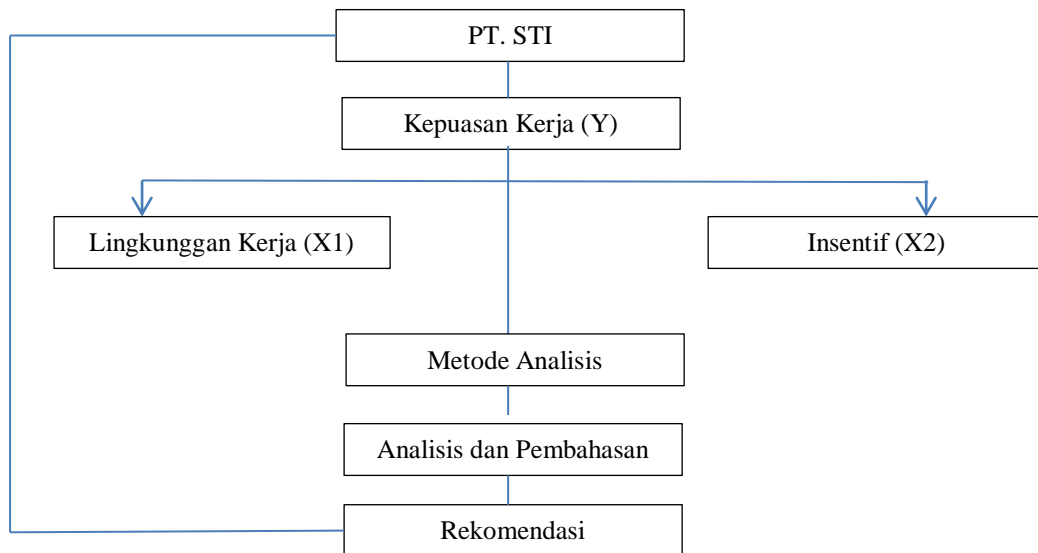
No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
				kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.
5	Allenda Retnosari P (2017)	Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja	Metode kuantitatif dengan menggunakan Regresi Linier Berganda	Kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.5 Kerangka Pikir

Menurut Sugiono dalam (Ahkmad, 2020) Kerangka pikir merupakan model konseptual bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, jadi demikian maka kerangka berfikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan

variabel independen dan dependen. Pertautan variabel dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian yang didasarkan pada kerangka pikir. Adapun kerangka pikir yang dibangun dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2 Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang dibangun, maka hipotesis yang diajukan adalah:

1. Variabel lingkungan kerja (X1) dan insentif (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y)
2. Variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y)
3. Variabel insentif (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yaitu PT. Sarana Solusi Transportation (STI) yang berkantor di Jalan Sultan Alauddin Makassar dan yang menjadi objek penelitian adalah para *grabbike* (grab motor). Pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada bulan April sampai dengan Juni 2021.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu memakai kuisisioner sebagai instrumen utama dalam melakukan penelitian. Menurut (Amir, 2015) kuisisioner adalah skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian yang menjadi kunci utama terjawabnya, banyak pertanyaan penelitian. Kuisisioner akan disebarakan secara *online* kepada pengemudi grab motor yang terdaftar pada PT. STI dan kemudian diisi kemudian langsung tertabulasi di program.

Penelitian ini menggunakan skala *likert* untuk mengukur sikap responden. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap responden dengan beberapa alternatif pilihan jawaban dengan menyatakan persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap suatu pernyataan (Fauzi & et.al, 2019). Skala yang digunakan adalah skala lima poin yaitu angka 1 (Sangat tidak setuju), angka 2 (tidak setuju), angka 3 (netral), angka 4 (setuju), angka 5 (sangat setuju).

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, Menurut Fauzi et.al (2019) data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka yang mengindikasikan besaran atau jumlah dengan menggunakan skala interval data skala rasio. Sumber data yang diperoleh data dalam penelitian ini berasal dari data primer yang diperoleh dari kuisisioner sebagai instrumen utamanya. Data-data tersebut diperoleh dengan cara membagikan kuisisioner secara *online* kepada pengendara *Grab Bike* yang terdaftar pada perusahaan yang berdomisili di Makassar.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut (Yusuf, 2013) populasi adalah keseluruhan atribut baik berupa manusia, obyek dan kejadian yang menjadi fokus. Populasi merupakan keseluruhan dari unit analisis sesuai dengan informasi yang diinginkan. Populasi mempunyai sifat tertentu, yang memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan dari keadaan itu. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pengendara *grab bike (motor)* sebanyak 300.000 pengendara.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditetapkan dengan rumus Slovin:

$$n = N / 1 + Ne^2$$

Dimana :

a : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

e : Presentasi kelonggaran ketidakteelitian yang masih dapat

ditolelir dalam pengambilan sampel.

$$N = 300.000 / (1 + 300.000(10\%)^2)$$

$$n = 99,9 \text{ atau dibulatkan menjadi } 100 \text{ Responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan angka yang diperoleh adalah 100 yang berarti besarnya sampel penelitian adalah 100 responden. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* merupakan suatu metode pemilihan sampel yang sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan. Adapun karakteristik tersebut yaitu:

1. Pengemudi *Grab bike* yang terdapat pada PT. STI Makassar
2. Pengemudi *Grab bike* yang telah bergabung pada PT. STI dengan masa anggota di atas 1 tahun.

3.5 Metode Analisis Data

Dalam melakukan analisis data yang sudah ditentukan agar kebenarannya bisa dipertanggungjawabkan maka digunakan teknik analisis yang akurat. Pengujian hipotesis akan dilakukan melalui beberapa langkah yaitu:

3.5.1 Uji Instrumen / Kualitas Data

Salah satu kunci utama dalam memperoleh data yang akurat maka yang menjadi kunci utama dalam penelitian adalah instrumen penelitian. Instrumen

penelitian yang baik dalam penelitian ini adalah instrumen yang reliabel dan valid. Dalam pengumpulan data, instrumen yang reliabel dan valid diharapkan bisa memberikan hasil penelitian yang valid dan reliabel meskipun instrumen tersebut pernah digunakan pada penelitian sebelumnya karena memiliki objek yang berbeda.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar dalam mengindikasikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu variabel tertentu. Kuesioner penelitian akan dianggap valid jika pertanyaan pada kuisisioner bisa mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2011). Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan program SPSS untuk menguji korelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 10%. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$. Jika r tabel $< r$ hitung maka dikatakan valid (Sujarweni, 2016).

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Pengujian data dilakukan secara bersama-sama terhadap butir pertanyaan. Koefisien reliabilitas terdiri dari $0,80 < r \leq 1,00$ (realibilitas

tinggi), $0,60 < r_{11} \leq 1,00$ (realibilitas sedang), $0,20 < r_{11} \leq 0,40$ (realibilitas rendah), - $0,10 < r_{11} \leq 0,40$ (realibilitas sangat rendah) atau tidak reliabel.

3.5.2 Statistik Deskriptif

Menurut Sujarweni (2016) statistil deskriptif merupakan proses modifikasi data penelitian menjadi bentuk tabulasi data responden yang didapat melalui kuesioner dan penjelasannya sehingga mudah diinterpretasikan. Statistik deskriptif mendeskripsikan suatu kumpulan data yang dilihat melalui minimum, maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan sampel data yang telah dikumpulkan dalam kondisi sebenarnya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah bagian dari analisis *multivariat* dengan tujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi yang akan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam uji *regresi* berganda seluruh variabel independen dimasukkan ke dalam perhitungan regresi secara serentak. Peneliti bisa menciptakan persamaan regresi guna memprediksi variabel terikat dengan memasukkan serentak serangkaian variabel bebas. Persamaan regresi kemudian menghasilkan konstanta dan koefisien regresi bagi masing-masing variabel bebas.

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti dengan tujuan untuk meramalkan bagaimana keadaan naik atau turunnya variabel dependen bila tiga variabel independen sebagai prediktor di naik turunnya nilainya. Menurut

(Sugiyono, 2011) analisis regresi berganda bisa dilakukan jika jumlah variabel independennya minimal dua. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kepuasan Kerja)

a = Nilai Y jika X = 0 (Konstanta)

b_1 = Angka arah (koefisien regresi) dari prediktor X_1

b_2 = Angka arah (koefisien regresi) dari prediktor X_2

X_1 = Variabel independen (lingkungan kerja)

X_2 = Variabel independen (insentif)

3.5.4 Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen dengan nilai koefisien determinasi antara 0 atau 1, jika nilai R^2 kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Jika nilai mendekati angka 1 maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Menurut Ghozali (2012) secara umum untuk efisiensi determinasi data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara tiap-tiap pengamatan, sedangkan data runtun waktu (*times series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk mengukur ketetapan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual maka digunakan uji statistik F. Uji F digunakan untuk menguji mampu atau tidaknya variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen secara baik dan menguji model yang digunakan apakah telah *fit* atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan dengan kriteria dimana jika F hitung $>$ F tabel, atau P Value (Signifikansi) $<$ $\alpha = 0,10$ maka model yang digunakan bagus (*fit*) (*Ha diterima*) dan jika F hitung $<$ F tabel, atau P Value (Signifikansi) $>$ $\alpha = 0,10$ maka model yang digunakan tidak bagus (*tidak fit*) atau *Ha ditolak*).

3. Uji Statistik t

Uji T untuk melihat tingkat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individu atau parsial terhadap variabel dependen maka digunakan uji statistik t (Uji t). Jika $H_a : b_1 \neq 0$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel, Jika t hitung $<$ t tabel maka hipotesis alternatif (*Ha*) ditolak. Jika t hitung $>$ t tabel maka hipotesis alternatif (*Ha*) diterima.

Uji Statistik t dapat dilakukan juga dengan melihat nilai probabilitas. Jika nilai signifikansi $<$ 0,10 (*Ho*) ditolak dan (*Ha*) diterima yang berarti variabel independen yang terdapat dalam penelitian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $>$ 0,50 maka *Ho* diterima dan *Ha* ditolak yang berarti variabel independen yang terdapat dalam penelitian tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.6 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja (Y) yaitu ukuran atau tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dan tugas pekerjaannya dan hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai pekerjaan sebagai *grabe bike* yang ditekuni. Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014) dan Colquit.et.al., (2013) terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja.
2. Lingkungan kerja (X1) yaitu segala hal yang berkaitan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor. (Sedarmayanti,2015) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan kerja yang berhubungan dengan pegawai dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan sebuah keadaan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi; (a) faktor lingkungan sosial, (b) faktor status sosial, (c) faktor hubungan kerja dalam perusahaan, (d) faktor sistem informasi.
3. Insentif (X2) yaitu bonus atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih

maksimal karena merasa lebih termotivasi dan dihargai kinerjanya. Sarwoto, (2010) membagi indikator insentif menjadi dua golongan yaitu insentif material dan non material. Insentif dalam bentuk material terdiri dari (1) insentif dalam bentuk uang, (2) insentif dalam bentuk jaminan sosial, (3) dan sedangkan insentif non material terdiri dari; (1) pemberian gelar secara resmi, (2) pemberian tanda jasa atau medali, (3) pemberian piagam penghargaan, (4) pemberian pujian lisan maupun secara resmi atau secara pribadi, (5) ucapan terima kasih secara formal atau informal, (6) pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Instrumen Data Penelitian

Driver online grab yang terdaftar di Kota Makassar menjadi obyek penelitian. Untuk mempermudah penyebaran kuisisioner data dikirim melalui group WA komunitas grab di Kota Makassar. Bentuk kuisisioner yang dibagikan menggunakan Google Form. Jumlah kuisisioner dikirim kepada 100 orang (driver).

Jumlah responden sebanyak 100 merupakan data sampel yang diperoleh dengan menggunakan metode Slovin. Dari jumlah responden yang menjadi target untuk mengisi kuisisioner online dari 100 responden yang dijadikan obyek yang memberikan tanggapan sebanyak 98 responden atau sebesar 98% dan 12% tidak memberikan tanggapan. Data ditabulasi sebanyak responden dan diproses dengan menggunakan SPSS 12.

Instrumen perlu **dilakukan uji validitas dan reliabilitas** agar instrumen yang digunakan benar-benar telah valid dan reliabel, tidak abal-abalan dan tentunya sudah dapat digunakan secara legal untuk penelitian ilmiah. Tujuan **pengujian validitas dan reliabilitas** adalah untuk menyakinkan bahwa kuisisioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

4.1.1 Uji Validitas Data

Pada bagian ini akan membahas tentang validitas data instrumen data penelitian dengan variabel lingkungan kerja (X1), Insentif (X2) dan Kepuasan Kerja (Y). Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode angket

atau kuesioner maka perlu dilakukan uji validitas. Seperti diuraikan sebelumnya bahwa uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari para responden atau sampel penelitian. Uji validitas product moment pearson correlation menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item atau soal dengan skor total yang diperoleh dari jawaban kuisisioner.

Setiap uji dalam statistik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai bahan acuan atau pedoman untuk membuat kesimpulan. Begitu pula uji validitas product moment pearson correlation ini. Adapun dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan Nilai Sig. (2-tailed) dengan Probabilitas 0,05 dengan keputusan sebagai berikut:

1. jika nilai Sig. (2 tailed) $< 0,05$ dan Pearson Correlation bernilai positif, maka item soal angket tersebut valid,.
2. Jika nilai Sig (2-tailed) $< 0,05$ dan Pearson Correlation bernilai negatif, maka item soal angket tersebut tidak valid.
3. Jika nilai Sig. (2 tailed) $> 0,05$.. maka item tersebut tidak valid.

Pengujian validitas variabel akan diuji dengan menggunakan Pearson Product Moment untuk masing-masing variabel sebagai berikut.

a. Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel bebas lingkungan kerja (X1) dengan pernyataan sebanyak lima item dengan hasil correlation dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

		Correlations					
		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	X1
LK1	Pearson Correlation	1	.614**	.398**	.499**	.493**	.776**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98
LK2	Pearson Correlation	.614**	1	.532**	.426**	.604**	.838**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98
LK3	Pearson Correlation	.398**	.532**	1	.419**	.685**	.795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98
LK4	Pearson Correlation	.499**	.426**	.419**	1	.335**	.627**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,000
	N	98	98	98	98	98	98
LK5	Pearson Correlation	.493**	.604**	.685**	.335**	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001		,000
	N	98	98	98	98	98	98
X1	Pearson Correlation	.776**	.838**	.795**	.627**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel di atas terdiri dari lima item pernyataan variabel lingkungan kerja (X1) dengan pearson correlatian masing-masing item sebesar .000 dengan nilai N=98. Berdasarkan data di atas, nilai Sig 2 tailed < dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) tersebut valid.

b. Validitas Variabel Insentif (X2)

Variabel bebas insentif (X2) dengan pernyataan sebanyak lima item dengan hasil correlation dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Insentif (X2)

		Correlations					
		IN1	IN2	IN3	IN4	IN5	X2
IN1	Pearson Correlation	1	.497**	.431**	.350**	.535**	.776**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98
IN2	Pearson Correlation	.497**	1	.537**	.484**	.464**	.787**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98
IN3	Pearson Correlation	.431**	.537**	1	.578**	.462**	.786**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98
IN4	Pearson Correlation	.350**	.484**	.578**	1	.377**	.717**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98
IN5	Pearson Correlation	.535**	.464**	.462**	.377**	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	98	98	98	98	98	98
X2	Pearson Correlation	.776**	.787**	.786**	.717**	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel correlation di atas dapat diketahui bahwa nilai masing-masing Pearson Correlation IN1 sebesar .776**, IN2 sebesar .787**, IN3 sebesar .786**, IN4 sebesar .717** dan IN5 sebesar .748** dengan nilai sig masing-masing diperoleh sebesar 0.000. Pada tabel tersebut dapat pula diketahui bahwa correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed). Dan oleh karena Sig.2 tailed menurut tabel di atas menunjukkan nilai Sig 0,000 < probabilitas 0,05 maka semua item dari variabel tersebut dapat disebut VALID.

c. Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pada variabel kepuasan kerja (Y) nilai item variabel terdiri enam item dengan nilai correlations dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4 Hasil Uji Variabel Kepuasan Kerja (Y)

		Correlations						
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	Y
K1	Pearson Correlation	1	.678**	.434**	.539**	.371**	.521**	.777**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
K2	Pearson Correlation	.678**	1	.317**	.643**	.356**	.511**	.775**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
K3	Pearson Correlation	.434**	.317**	1	.547**	.526**	.458**	.688**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
K4	Pearson Correlation	.539**	.643**	.547**	1	.591**	.701**	.857**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
K5	Pearson Correlation	.371**	.356**	.526**	.591**	1	.750**	.748**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
K6	Pearson Correlation	.521**	.511**	.458**	.701**	.750**	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
Y	Pearson Correlation	.777**	.775**	.688**	.857**	.748**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	98	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa pada variabel Y Pearson Correlation dengan item K1 sebesar .777**, K2 sebesar .775**, K3 sebesar .688**, K4 sebesar .857** dan K6 sebesar .829** dengan nilai Sig 2 tailed masing-masing yang diperoleh sebesar 0,000. Berdasarkan nilai Sig < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) valid.

4.1.2 Uji Realibilitas Data

Syarat dalam melakukan uji reliabilitas data terlebih dahulu dilakukan uji validitas data, kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Untuk memperoleh

data yang benar-benar dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data, maka angket tersebut perlu di uji reliabilitas atau tingkat kepercayaannya. Secara umum reliabilitas diartikan sebagai sesuatu yang dapat dipercaya atau keadaan dapat dipercaya. Dalam analisis statistik pada penelitian, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh peneliti, sehingga angket tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian, walaupun penelitian ini dilakukan berulang-ulang dengan angket atau kuesioner yang sama.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada daftar tabel yang disajikan berikut ini.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Data

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	98	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	98	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in

Pada tabel Case Processing Summary dengan jumlah Cases Valid N 98 atau 100% dan Excluded sama dengan 0 dengan total item yang di proses sebanyak 98 atau 100%.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,920	19

Pada tabel reliability statistics nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,920 dengan N of Item 19. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa item

19 dengan Cronbach Alpha 0,920 > 0,6 dapat dinyatakan bahwa semua variabel dinyatakan Reliabilitas atau dipercaya (handal) untuk dijadikan data pada pengujian selanjutnya. Untuk melihat semua item pernyataan apakah reliabel atau tidak dapat dilihat pada tabel item total statistics.

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlatio n	Cronbac h's Alpha if Item Deleted
LK1	129,30	474,066	,684	,916
LK2	129,54	469,900	,738	,915
LK3	129,70	471,262	,733	,915
LK4	128,86	488,412	,637	,919
LK5	129,64	470,768	,775	,915
X1	112,43	361,938	,919	,909
IN1	129,71	468,536	,672	,915
IN2	129,84	471,231	,734	,915
IN3	129,08	479,581	,655	,917
IN4	128,99	485,000	,562	,918
IN5	129,38	473,021	,753	,915
X2	112,39	364,858	,886	,911
K1	129,62	467,557	,779	,914
K2	129,83	470,557	,662	,916
K3	129,62	479,371	,614	,917
K4	129,68	473,744	,729	,916
K5	129,45	478,621	,637	,917
K6	129,38	474,959	,761	,916
Y	109,32	333,476	,883	,921

Sumber : Data Primer Diolah:2021

Pada item variabel yang terdiri variabel X1, X2 dan Y terlihat bahwa secara keseluruhan item pernyataan tersebut berada di atas > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dinyatakan Reliabel.

4.2 Karakteristik Responden

Dalam rangka memperoleh data identitas responden maka dalam kuisioner terdapat satu bagian pernyataan yang terdiri dari jenis kelamin, masa kerja, umur dan pendidikan. Untuk melihat hasil olah data statistik terhadap jumlah responden yang memberikan pernyataan dari 98 responden yang diproses dapat dilihat pada tabel statistik dibawah ini.

Tabel 6 Output Statistik

Statistics					
		Jenis Kelamin	Masa Kerja	Umur	Pendidikan
N	Valid	98	98	98	98
	Missing	0	0	0	0

Berdasarkan tabel 2 hasil output statistik dengan jumlah data sebanyak 98 yang valid dan missing sebanyak 0 dan pernyataan tentang jenis kelamin, masa kerja, umur dan pendidikan dan dapat diterangkan bahwa ke empat pernyataan tentang jenis kelamin, masa kerja, umur dan pendidikan terisi dengan lengkap 100%.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengambilan responden penelitian berdasarkan jenis kelamin terdiri dari dua yaitu kelamin Pria (P) dan Wanita (W). Pengelompokan responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria (P)	79	80,6	80,6	80,6
	Wanita (W)	19	19,4	19,4	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer;2021

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diterangkan bahwa dari total data yang diolah total 100 atau 100%. Jumlah pria (P) dengan jumlah frekuensi sebanyak 79 orang dan dengan persent sebanyak 80,6% dengan jumlah Wanita (W) dengan frekuensi total 19 orang dengan persen sebanyak 19,4%. Jenis kelamin responden yang dominan adalah jenis kelamin Pria (P) sebanyak 79 orang atau 80,6%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengelompokan responden berdasarkan masa kerja terdiri dari masa kerja > 2 tahun, > 4 tahun, 1 sd. 2 tahun. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada daftar tabel berikut ini.

Tabel 8 Karakreristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 2 tahun	63	64,3	64,3	64,3
	> 4 tahun	19	19,4	19,4	83,7
	1 sd 2 tahun	16	16,3	16,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer:2021

Dari tabel 4 di atas dapat diterangkan bahwa driver dengan masa kerja > 2 tahun dengan frekuensi 63 atau 64,3%, > 4 tahun dengan frekuensi 19 atau 19,4%

dan masa kerja 1 sd. 2 tahun dengan frekuensi 16 atau 16,3% dengan total data valid sebanyak 100. Dari gambaran tersebut dapat dilihat bahwa masa kerja driver grab yang mendominasi adalah masa kerja > 2 tahun sebanyak 63 orang dan yang paling rendah adalah masa kerja 1 sd. 2 orang.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Pengelompokan responden berdasarkan umur terdiri dari umur 17 sd. 20 tahun, 20 sd. 25 tahun dan > 25 tahun. Hasil pengolahan statistik berdasarkan karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 25 tahun	67	68,4	68,4	68,4
	17 sd. 20 tahun	3	3,1	3,1	71,4
	20 sd. 25 tahun	28	28,6	28,6	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer: 2021

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat diterangkan bahwa umur responden > 25 tahun dengan frekuensi 67 atau 68,4%, umur 17 sd. 20 tahun dengan frekuensi 3 atau 3,1% dan umur 20 sd. 25 tahun dengan frekuensi 28 atau 28,6% dengan total valid 98 atau 100%. Berdasarkan umur responden grabe biker dengan masa kerja yang mendominasi sebanyak > 25 tahun sebanyak 67 orang atau 68,4%.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan dibagi menjadi tiga yaitu Diploma, Sarjana, Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat. Hasil pengolahan statistik dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 10 Katakarakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	7	7,1	7,1	7,1
	Sarjana	19	19,4	19,4	26,5
	Sekolah Menengah Atas	72	73,5	73,5	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer:2021

Pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa responden dengan tingkat pendidikan Diploma dengan frekuensi sebanyak 7 atau 7,1, pendidikan Sarjana 19 atau 19,4 % dan pendidikan setingkat atau sederajat SMA dengan frekuensi 72 atau 73,5%. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA yang mendominasi yaitu 72 atau 73,5% dan responden dengan jumlah frekuensi terendah yaitu Diploma dengan frekuensi 7 atau 7,1 %.

4.3 Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Dalam penelitian ini jumlah variabel yang diteliti sebanyak tiga variabel yang terdiri dari variabel lingkungan kerja (X1), Variabel Insentif (X2) dan Variabel Kepuasan Kerja (Y). Setelah melaksanakan hasil evaluasi terhadap frekuensi dan persentase jawaban responden, maka ringkasan hasil tanggapan responden masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 11 Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	X1
N	Valid	98	98	98	98	98	98
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,36	4,11	3,95	4,80	4,01	21,22
Rata-Rata Mean		4,24					
%		0,85					

Sumber : Data Primer diolah: 2021

Tabel 7 di atas dapat diterangkan bahwa pernyataan variabel lingkungan kerja (X1) terdiri dari lima item dengan jumlah N data yang diolah valid masing-masing item pernyataan sebanyak 98 dengan missing masing-masing variabel masing-masing 0 dengan nilai mean masing-masing item terdiri dari LK 1 sebesar 4,36, LK 2 sebesar 4,11, LK 3 sebesar 3,95, LK 4 sebesar 4,80 dan LK 5 sebesar 4,01. Dari item pernyataan yang memiliki nilai mean tertinggi adalah LK 4 sebesar 4,80 dan yang terendah berada pada item LK 5 sebesar 4,01.

Berdasarkan uraian di atas, nilai mean rata-rata variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh sebesar 4,24 atau persentase jawaban 0,85 atau 85%. Angka perolehan tersebut tergolong pada persentase jawaban responden dalam kategori tinggi.

Tabel 12 Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Insentif (X2)

		IN1	IN2	IN3	IN4	IN5	X2
N	Valid	98	98	98	98	98	98
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,94	3,82	4,57	4,66	4,28	21,27
Rata-Rata Mean		4,25					
%		0,85					

Sumber: Data Primer diolah:2021

Pada tabel 8 di atas menerangkan bahwa variabel insentif (X2) terdiri dari lima item pernyataan dengan jumlah data yang diolah N Valid untuk masing-

masing item pernyataan sebanyak 98 dan missing 0. Dari tabel tersebut, nilai mean masing-masing item yang terdiri dari IN1 sebesar 3,94, IN2 sebesar 3,82, IN3 sebesar 4,57, IN5 sebesar 4,28. Mean tertinggi pada pernyataan IN4 sebesar 4,66 dan mean terendah sebesar 3,82. Untuk keseluruhan item, mean rata-rata yang diperoleh sebesar 4,25 atau dengan persentase nilai tanggapan responden 0,85 atau 85%. Berdasarkan nilai mean rata-rata dan persentase nilai rata-rata tanggapan responden untuk item pertanyaan insentif (X2) berjumlah 4,25 dan 85% masuk dalam kategori tinggi.

Selanjutnya, analisis deskriptif tanggapan responden variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan perolehan hasil dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 13 Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	Y
N	Valid	98	98	98	98	98	98	98
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,03	3,83	4,03	3,97	4,20	4,28	24,34
Rata-Rata Mean		4,06						
%		0,81						

Sumber: Data Primer diolah:2021

Berdasarkan tabel di atas jumlah pernyataan atau item sebanyak enam item pernyataan dengan N data valid sebanyak 98 atau missing 0 dengan nilai mean rata-rata terdiri dari K1 sebesar 4.03. K2 sebesar 3,83, K3 sebesar 4,03, K4 sebesar 3.97, K5 sebesar 4.20 dan K6 sebesar 4,28 dengan total Mean sebesar 24,34. Berdasarkan data di atas, nilai mean rata-rata untuk keseluruhan item pernyataan sebesar 4,06 atau sebesar 0,81 (81%). Angka perolehan tersebut masuk dalam kategori tinggi (baik).

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Otokorelasi

Uji otokorelasi bertujuan untuk menguji apakah terdapat otokorelasi atau tidak dalam model regresi, ketentuannya adalah terjadi otokorelasi jika nilai Durbin Watson = $1 < DW > 3$.

Tabel 14 Uji Otokorelasi

Model Summary^b

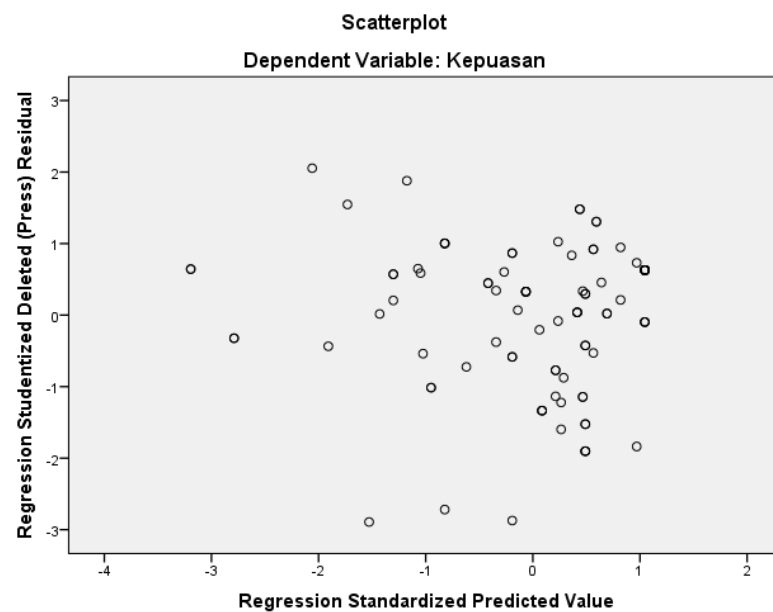
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,807 ^a	,652	,645	2,777	2,358

a. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan

Dari hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai Durbin Watson. Sebesar 2,358, berarti tidak terjadi otokorelasi dalam regresi berganda yang sudah kita buat.

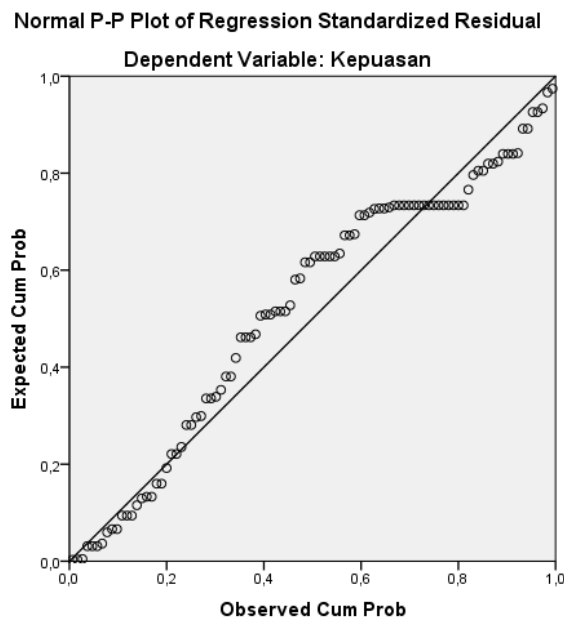
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar di atas terlihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y dan X serta tidak membentuk pola tertentu seperti Zig-Zag atau menumpuk, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

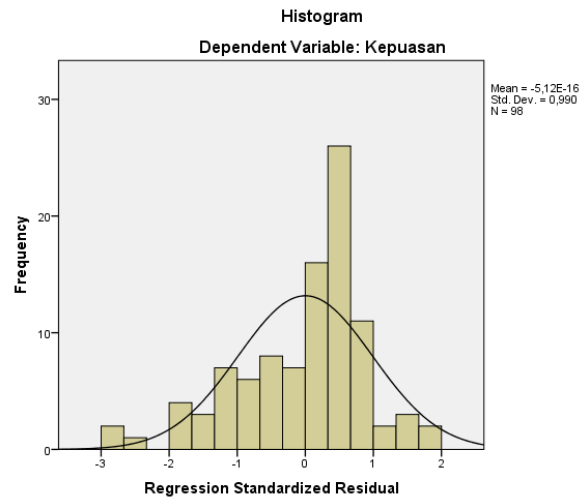
4.4.3 Uji Linieritas



Gambar 4 Menguji Linieritas

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data sudah membentuk garis lurus dari sisi kiri bawah ke kanan atas sesuai dengan teori linieritas, sehingga dapat disimpulkan bahwa linieritas dalam modal regresi sudah dipenuhi.

4.4.4 Uji Normalitas Data



Gambar 5 Uji Normalitas Data Penelitian

Data berdistribusi normal jika data tersebut membentuk kurva bel. Jika dilihat gambar di atas, meski tidak sempurna data yang digunakan ada kecenderungan membentuk kurva bel, dengan demikian data dianggap berdistribusi normal. Kesimpulannya adalah model yang sudah kita buat sudah memenuhi semua persyaratan yang diharuskan dengan demikian model regresi sudah layak / benar.

4.5 Regresi Linier Berganda

Bagian ini membahas tentang hasil atau output analisis regresi multiples dengan dan interpretasinya yang dapat dilihat pada tabel output SPSS sebagai berikut:

Tabel 15 Output SPSS Analisis Regresi Multiples

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif, Lingkungan kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. All requested variables entered.

Tabel output “ variables Entered/Removed” di atas memberikan informasi tentang variabel penelitian serta metode yang digunakan dalam analisis regresi. Adapun variabel independent yang dipakai dalam analisis ini adalah lingkungan kerja dan insentif. Sementara variabel dependent adalah kepuasan kerja. Analisis regresi menggunakan metode enter. Tidak ada variabel yang dibuang sehingga pada kolom Variables Removed tidak ada angkanya atau kosong.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,807 ^a	,652	,645	2,777	2,358

a. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan

Tabel “ Model Summary” memberikan informasi tentang nilai koefisien determinasi, yakni kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja.

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1373,023	2	686,512	88,991	,000 ^b
	Residual	732,864	95	7,714		
	Total	2105,888	97			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan kerja

Tabel “ Anova “ memberikan informasi tentang ada tidaknya pengaruh variabel lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		(Constant)	2,162	1,697		
1	Lingkungan kerja	,761	,143	,606	5,333	,000
	Insentif	,283	,142	,227	2,001	,048

a. Dependent Variable: Kepuasan

Tabel “ Coefficient “ memberikan informasi tentang persamaan regresi dan ada tidaknya pengaruh variabel lingkungan kerja dan minat secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel kepuasan. Adapun rumus persamaan regresi dalam analisis penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y=a+b_1x_1+b_2x_2 \text{ atau } Y = 2.612 + 0,761x_1+0,283x_2$$

4.6 Uji Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan maka pada bagian ini, akan menguji hipotesis variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent dengan uji F dan variabel independent secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel dependent dengan Uji t. Selain itu, pada pengujian kali ini juga untuk mengetahui variabel independent yang dominan terhadap variabel dependent.

4.6.1 Uji F (Uji Simultan)

Untuk dapat mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent apakah berpengaruh positif dan signifikan maka dapat dilihat pada tabel Anova sebagai berikut:

Tabel 16 Pengujian F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1373,023	2	686,512	88,991	,000 ^b
	Residual	732,864	95	7,714		
	Total	2105,888	97			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan kerja

Pada tabel di atas, dapat diterangkan bahwa nilai predictor (variabel independent) dengan nilai mean square 7,714 (positif) dan nilai Sig. 000. Pada

kolom Sig. diperoleh angka $0,000 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel insentif (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

4.6.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya besaran nilai koefisien determinasi akan menjawab seberapa besar model yang dibangun untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 17 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,807 ^a	,652	,645	2,777	2,358

a. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa R Square 0,652 atau 65,2% yang berarti bahwa variabel atau predictors insentif dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 65,2% dan sisanya sebesar 35,8% merupakan pengaruh variabel diluar penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan insentif dengan variabel kepuasan kerja karyawan, dengan nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,807, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan insentif dengan kepuasan kerja driver termasuk dalam kategori kuat karena berada pada rentang 0,6-0,8. Hubungan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan insentif bernilai positif, artinya

jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka kepuasan kerja driver juga mengalami peningkatan.

4.6.3 Uji t (Parsial)

Pada bagian ini membahas tentang pengujian pengaruh uji t (uji parsial atau sendiri-sendiri) variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel insentif (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Untuk melihat bagaimana pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja dan insentif terhadap variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel **Coefficient** sebagai berikut:

Tabel 18 Hasil (output) Pengujian Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,162	1,697		1,274	,206
	Lingkungan kerja	,761	,143	,606	5,333	,000
	Insentif	,283	,142	,227	2,001	,048

a. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pada kolom B untuk masing-masing pengaruh dan signifikansi dapat dilihat tabel Sig sebagaimana diterangkan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja pada kolom B diperoleh angka sebesar + 0,761 yang memiliki arti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan pada signifikansi dikolom Sig. diperoleh angka sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa pada tingkat probabilitas 0,05 variabel lingkungan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
2. Variabel insentif pada kolom B diperoleh angka sebesar + 0,243 yang memiliki arti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap

variabel kepuasan kerja. Sedangkan pada signifikansi di kolom Sig. diperoleh angka sebesar 0,048 yang berarti bahwa nilai Sig. $0,048 < 0,05$ berpengaruh signifikan.

3. Pada variabel independen terlihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap variabel kepuasan kerja.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh lingkungan kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Driver

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja dan insentif. Hipotesis pertama yang dibangun adalah variabel lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja grab drive. Berdasarkan hasil pengujian di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan insentif secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 1 diterima, bahwa lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil temuan tersebut sejalan dengan pendapat Robbins (1996) yang menyatakan bahwa sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas bersih dan relatif modern dan didukung dengan peralatan yang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan dalam suatu organisasi, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan di dalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja yang dimaksud tidak hanya lingkungan kerja yang berwujud melainkan juga lingkungan kerja yang tidak berwujud pula, Misalnya hubungan

antara karyawan, karyawan dengan atasan, situasi kerja yang penuh nuansa kekeluargaan dan lain-lain sebagainya.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja pada PT. STI semakin baik, maka kepuasan kerja grab driver akan semakin meningkat pula. Kondisi lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dapat dirasakan oleh seluruh grab driver yang akan membawa para driver akan tetap merasa nyaman dan betah bekerja sebagai driver di perusahaan.

4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Grab Driver pada PT. STI Makassar

Pada pengujian hipotesis dengan uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan, hal tersebut dapat dimaknai bahwa bila lingkungan kerja terjadi kenaikan akan berpengaruh terhadap kenaikan kepuasan kerja grab driver. Lingkungan kerja yang kondusif antara manajemen dan para grab driver akan mendorong meningkatnya kepuasan kerja, dan sebaliknya bilamana lingkungan kerja kurang kondusif terutama bagi manajemen akan berakibat menurunnya kepuasan kerja para grab drive.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke dua diterima yaitu secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Grab Driver pada PT. STI adalah positif dan signifikan. Yang berarti bahwa H1 diterima dan Ho ditolak. Tingkat signifikansi memiliki makna bahwa lingkungan kerja fisik maupun non fisik memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja.

4.7.3 Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Grab Driver pada PT.

STI Makassar

Berdasarkan uji hipotesis parsial diterangkan bahwa pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa peningkatan insentif bagi driver berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja driver, dan sebaliknya bila insentif yang diterima terjadi penurunan berdampak pula terhadap menurunnya kepuasan kerja driver.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja grab drive. Peningkatan lingkungan kerja dan insentif yang semakin membaik secara bersama-sama akan memberikan dampak pada peningkatan kepuasan kerja driver.
2. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja grab drive. Peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja driver.
3. Variabel insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja grab drive. Peningkatan insentif memberikan pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja driver.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka saran yang dapat dijadikan bahan rekomendasi bagi manajemen yaitu:

1. Manajemen diharapkan mampu meningkatkan sarana lingkungan kerja karena mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja grab drive. Oleh karena itu, karena driver merupakan tulang punggung perusahaan maka sangat diperlukan suasana lingkungan kerja yang

menyenangkan, hal tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara terutama memberikan penghargaan kepada driver dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, selain itu untuk membina hubungan antara driver maka sangat diperlukan keterlibatan manajemen perusahaan untuk mengumpulkan dan memberikan semangat solidaritas agar kekompakan para driver dilapangan dapat terjaga dengan baik.

2. Manajemen diharapkan dapat memberikan alternatif insentif karena sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja grab drive. Kepuasan kerja grab akan berdampak pada peningkatan omzet perusahaan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien determinasi 65,2%, sehingga ada peluang bagi peneliti selanjutnya untuk menindaklanjuti penelitian ini dengan memanfaatkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja grab drive.

DAFTAR PUSTAKA

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja: Bukti dari Sektor Perbankan Ghana. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12-18.
- Ahkmad. (2020). *Defenisi Kerangka Pikir*. Dipetik April 8, 2021, dari <https://www.scribd.com/>
- Amir, T. (2015). *Merancang Kuisisioner Konsep dan Panduan Untuk Penelitian Sikap, Keperibadian dan Perilaku* (Edisi Pertama ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fauzi, & et.al. (2019). *Metode Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Juliana, Ong, J., Marcolino, A., & Tanubrata, J. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Pekerja Perusahaan. *Jurnal Sosiohumaniora Kodepena*, 39-51.
- Kho, B. (2020, Desember 22). *Ilmu Manajemen Industri*. Dipetik Maret 31, 2021, dari Pengertian Kepuasan Kerja dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya: <https://ilmumanajemenindustri.com>
- Makplus. (2015, April 7). *Pengertian Kepuasan Kerja*. Dipetik Maret 31, 2021, dari <http://www.definisi-pengertian>
- NN. (2021, Maret 29). *Lingkungan Kerja Positif : Defenisis dan Karakteristik*. Dipetik April 02, 2021, dari <https://www.indeed.com>
- Putra, B. M. (2020). Pengaruh Upah Insentif, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SS Utama Surabaya. *Untag Surabaya*, 1-19.
- Retnosari, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Konsultan Pajak Drs.Lim Yung San dan Rekan. *Transparansi, IX(01)*, 28-52.
- Riadi, M. (2013, Maret 17). *Pengertian, Bentuk dan Tujuan Insentif*. Dipetik Maret 21, 2021, dari <https://www.kajianpustaka.com>
- Riadi, M. (2014, Januari 17). *Pengertian, Jenis dan Manfaat Lingkungan Kerja*. Dipetik April 2, 2021, dari <https://www.kajianpustaka.com>
- Sodexo. (2020, Januari 15). *Memahami Pengertian dan Jenis Lingkungan Kerja*. Dipetik April 2, 2021, dari <https://www.sodexo.co.id/>
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, V. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Press.
- Suriani, H., & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Insentif dan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Amtek Enggenering Batam. *Jurnal Ilmiah Sematik*, 11-20.
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Eouopean Journal of Business & Management Research*, 1-10.
- Ulfah, V. T. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja. 1-9.
- Unsri. (2021, Maret 31). *PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab)*. Dipetik Maret 31, 2021, dari <http://cdc.unsri.ac.id>
- Walden, R. (2004). *Lingkungan Kerja*. Dipetik April 2, 2021, dari <https://www.sciencedirect.com/>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajagrahapindo.
- Yusuf, A. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi Data Responden

No.	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Umur	Pendidikan
1	Pria (P)	> 4 tahun	20 sd. 25 tahun	Diploma
2	Pria (P)	> 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
3	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
4	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
5	Pria (P)	> 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
6	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	20 sd. 25 tahun	Sarjana (S1)
7	Wanita (W)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
8	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
9	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
10	Pria (P)	> 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
11	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	20 sd. 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
12	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
13	Wanita (W)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
14	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	20 sd. 25 tahun	Sarjana (S1)
15	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
16	Wanita (W)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
17	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
18	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
19	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
20	Pria (P)	> 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat

No.	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Umur	Pendidikan
21	Pria (P)	1 sd 2 tahun	17 sd. 20 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
22	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sarjana (S1)
23	Pria (P)	1 sd 2 tahun	20 sd. 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
24	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	20 sd. 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
25	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sarjana (S1)
26	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sarjana (S1)
27	Pria (P)	> 4 tahun	> 25 tahun	Sarjana (S1)
28	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
29	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
30	Pria (P)	> 4 tahun	20 sd. 25 tahun	Sekolah Dasar (SD)
31	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	20 sd. 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
32	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	20 sd. 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
33	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	20 sd. 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
34	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
35	Pria (P)	1 sd 2 tahun	> 25 tahun	Sarjana (S1)
36	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Pertama (SMP)
37	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sarjana (S1)
38	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
39	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
40	Wanita (W)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Pertama (SMP)
41	Wanita (W)	1 sd 2 tahun	20 sd. 25 tahun	Diploma
42	Wanita (W)	1 sd 2 tahun	20 sd. 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
43	Wanita (W)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat

No.	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Umur	Pendidikan
44	Pria (P)	1 sd 2 tahun	20 sd. 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
45	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Pertama (SMP)
46	Pria (P)	> 4 tahun	> 25 tahun	Sarjana (S1)
47	Pria (P)	> 4 tahun	> 25 tahun	Sarjana (S1)
48	Wanita (W)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
49	Wanita (W)	1 sd 2 tahun	20 sd. 25 tahun	Diploma
50	Pria (P)	1 sd 2 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Pertama (SMP)
51	Pria (P)	1 sd 2 tahun	20 sd. 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
52	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sarjana (S1)
53	Pria (P)	> 4 tahun	20 sd. 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
54	Wanita (W)	1 sd 2 tahun	20 sd. 25 tahun	Diploma
55	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
56	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sarjana (S1)
57	Wanita (W)	1 sd 2 tahun	17 sd. 20 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
58	Pria (P)	> 4 tahun	> 25 tahun	Sarjana (S1)
59	Wanita (W)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
60	Wanita (W)	1 sd 2 tahun	20 sd. 25 tahun	Diploma
61	Pria (P)	1 sd 2 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Pertama (SMP)
62	Pria (P)	1 sd 2 tahun	20 sd. 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
63	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sarjana (S1)
64	Pria (P)	> 4 tahun	20 sd. 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
65	Wanita (W)	1 sd 2 tahun	20 sd. 25 tahun	Diploma
66	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat

No.	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Umur	Pendidikan
67	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sarjana (S1)
68	Wanita (W)	1 sd 2 tahun	17 sd. 20 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
69	Pria (P)	> 4 tahun	20 sd. 25 tahun	Diploma
70	Pria (P)	> 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
71	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
72	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
73	Pria (P)	> 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
74	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	20 sd. 25 tahun	Sarjana (S1)
75	Wanita (W)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
76	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
77	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
78	Pria (P)	> 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
79	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	20 sd. 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
80	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
81	Wanita (W)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
82	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	20 sd. 25 tahun	Sarjana (S1)
83	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
84	Pria (P)	> 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
85	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	20 sd. 25 tahun	Sarjana (S1)
86	Wanita (W)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
87	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
88	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
89	Pria (P)	> 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat

No.	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Umur	Pendidikan
90	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	20 sd. 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
91	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
92	Wanita (W)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
93	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	20 sd. 25 tahun	Sarjana (S1)
94	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
95	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
96	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
97	Pria (P)	> 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat
98	Pria (P)	> 2 tahun sd 4 tahun	> 25 tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat

Lampiran 2 Tabulasi Data Variabel Penelitian

No.	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	X1	IN1	IN2	IN3	IN4	IN5	X2	K1	K2	K3	K4	K5	K6	Y	X1	X2	Y
1	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22	5	3	3	4	4	4	23	22	22	23
2	5	3	3	5	3	19	2	3	3	2	3	13	3	3	5	3	5	3	22	19	13	22
3	3	3	3	5	3	17	3	3	5	5	3	19	3	4	3	3	3	3	19	17	19	19
4	5	5	5	5	4	24	2	4	5	5	4	20	5	5	4	4	4	5	27	24	20	27
5	5	5	3	5	5	23	2	3	5	5	5	20	5	3	5	3	3	3	22	23	20	22
6	4	3	5	5	4	21	4	4	5	5	5	23	3	2	5	3	4	4	21	21	23	21
7	5	4	4	5	5	23	3	4	5	5	5	22	3	4	5	5	5	4	26	23	22	26
8	5	5	4	5	4	23	2	4	5	5	4	20	4	4	3	3	3	4	21	23	20	21
9	5	5	5	5	5	25	2	5	5	5	5	22	5	5	5	5	5	5	30	25	22	30
10	5	5	5	5	5	25	2	5	5	5	5	22	5	5	3	5	5	5	28	25	22	28
11	3	3	4	5	3	18	3	3	5	5	3	19	3	4	3	4	5	5	24	18	19	24
12	5	5	3	5	3	21	3	3	5	5	5	21	4	5	4	5	3	4	25	21	21	25
13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	25	25	30
14	4	4	3	5	4	20	4	2	5	5	4	20	2	2	4	4	5	5	22	20	20	22
15	5	5	5	5	5	25	5	2	2	5	5	19	5	5	5	5	5	5	30	25	19	30
16	5	5	5	5	5	25	5	2	5	2	5	19	5	5	5	5	5	5	30	25	19	30
17	3	3	3	5	2	16	3	2	4	2	4	15	2	3	2	1	2	1	11	16	15	11
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30	25	24	30
19	5	4	5	5	4	23	4	5	5	5	5	24	3	4	4	4	5	5	25	23	24	25
20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	25	25	30
21	1	3	4	5	3	16	3	3	3	5	4	18	3	3	3	4	4	3	20	16	18	20
22	4	3	3	5	3	18	2	2	4	5	3	16	2	2	5	5	3	5	22	18	16	22

No.	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	X1	IN1	IN2	IN3	IN4	IN5	X2	K1	K2	K3	K4	K5	K6	Y
23	4	3	4	5	4	20	5	2	5	5	5	22	3	1	2	4	3	3	16
24	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	4	19	4	3	3	3	3	4	20
26	4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
28	1	5	5	5	5	21	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	5	28
29	5	5	4	5	3	22	5	3	5	5	4	22	5	3	4	3	3	4	22
30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
33	5	4	3	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
35	1	2	3	4	3	13	3	3	3	5	4	18	3	2	3	2	3	3	16
36	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
37	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	5	28
38	4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	5	23	3	3	4	3	5	5	23
39	4	3	4	5	4	20	4	3	5	5	4	21	4	3	4	4	5	5	25
40	5	3	5	5	4	22	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	4	5	28
41	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
42	4	4	4	5	4	21	5	3	4	5	4	21	5	3	4	4	4	5	25
43	4	3	3	5	3	18	3	3	5	5	3	19	2	2	3	2	3	2	14
44	5	4	4	4	4	21	4	3	4	5	4	20	4	4	4	4	4	4	24
45	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	4	4	22

X1	X2	Y
20	22	16
22	25	30
19	19	20
21	25	25
25	25	30
21	25	28
22	22	22
25	25	30
25	25	30
25	25	30
22	25	30
20	20	24
13	18	16
22	20	24
23	25	28
22	23	23
20	21	25
22	24	28
25	25	30
21	21	25
18	19	14
21	20	24
15	15	22

No.	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	X1	IN1	IN2	IN3	IN4	IN5	X2	K1	K2	K3	K4	K5	K6	Y
46	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	4	3	3	3	5	5	23
47	5	5	4	5	4	23	4	5	5	5	4	23	5	4	5	4	5	4	27
48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	5	4	5	24	5	3	4	4	4	20	5	5	3	3	3	4	23
50	2	2	2	3	3	12	1	2	2	3	1	9	2	1	3	3	2	2	13
51	2	2	2	2	2	10	1	2	1	2	3	9	1	3	2	2	3	3	14
52	3	4	3	5	2	17	4	4	5	5	2	20	3	3	3	3	3	3	18
53	4	3	2	4	3	16	4	3	4	3	4	18	4	2	3	3	5	4	21
54	5	2	4	5	4	20	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	4	4	26
55	5	5	3	5	5	23	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	5	29
56	5	5	5	5	3	23	3	5	5	5	5	23	4	3	5	3	5	5	25
57	4	4	3	5	4	20	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	5	24
58	5	5	4	5	4	23	4	5	5	5	4	23	5	4	5	4	5	4	27
59	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
60	5	5	5	4	5	24	5	3	4	4	4	20	5	5	3	3	3	4	23
61	2	2	2	3	3	12	1	2	2	3	1	9	2	1	3	3	2	2	13
62	2	2	2	2	2	10	1	2	1	2	3	9	1	3	2	2	3	3	14
63	3	4	3	5	2	17	4	4	5	5	2	20	3	3	3	3	3	3	18
64	4	3	2	4	3	16	4	3	4	3	4	18	4	2	3	3	5	4	21
65	5	2	4	5	4	20	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	4	4	26
66	5	5	3	5	5	23	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	5	29
67	5	5	5	5	3	23	3	5	5	5	5	23	4	3	5	3	5	5	25
68	4	4	3	5	4	20	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	5	24

X1	X2	Y
25	24	23
23	23	27
25	25	30
24	20	23
12	9	13
10	9	14
17	20	18
16	18	21
20	22	26
23	24	29
23	23	25
20	19	24
23	23	27
25	25	30
24	20	23
12	9	13
10	9	14
17	20	18
16	18	21
20	22	26
23	24	29
23	23	25
20	19	24

No.	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	X1	IN1	IN2	IN3	IN4	IN5	X2	K1	K2	K3	K4	K5	K6	Y	X1	X2	Y
69	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22	5	3	3	4	4	4	23	22	22	23
70	5	1	1	5	1	13	1	4	5	5	1	16	3	3	5	3	5	3	22	13	16	22
71	3	1	3	5	3	15	3	3	5	5	3	19	3	4	3	3	3	19	15	19	19	
72	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	4	23	5	5	4	4	4	27	24	23	27	
73	5	5	3	5	5	23	5	3	5	5	5	23	5	3	5	3	3	22	23	23	22	
74	4	3	5	5	4	21	4	4	5	5	5	23	3	2	5	3	4	21	21	23	21	
75	5	4	4	5	5	23	3	4	5	5	5	22	3	4	5	5	5	26	23	22	26	
76	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	4	23	4	4	3	3	3	21	23	23	21	
77	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	30	25	25	30	
78	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	28	25	25	28	
79	3	3	4	5	3	18	3	3	5	5	3	19	3	4	3	4	5	24	18	19	24	
80	5	5	1	5	1	17	1	1	5	5	5	17	4	5	4	5	3	25	17	17	25	
81	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	30	25	25	30	
82	4	4	3	5	4	20	4	4	5	5	4	22	2	2	4	4	5	22	20	22	22	
83	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	4	23	5	5	4	4	4	27	24	23	27	
84	5	5	3	5	5	23	5	3	5	5	5	23	5	3	5	3	3	22	23	23	22	
85	4	3	5	5	4	21	4	4	5	5	5	23	3	2	5	3	4	21	21	23	21	
86	5	4	4	5	5	23	3	4	5	5	5	22	3	4	5	5	5	26	23	22	26	
87	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	4	23	4	4	3	3	3	21	23	23	21	
88	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	30	25	25	30	
89	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	28	25	25	28	
90	3	3	4	5	3	18	3	3	5	5	3	19	3	4	3	4	5	24	18	19	24	
91	5	5	3	5	3	21	3	3	5	5	5	21	4	5	4	5	3	25	21	21	25	

No.	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	X1	IN1	IN2	IN3	IN4	IN5	X2	K1	K2	K3	K4	K5	K6	Y
92	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
93	4	4	3	5	4	20	4	4	5	5	4	22	2	2	4	4	5	5	22
94	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
95	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	4	23	4	4	3	3	3	4	21
96	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
97	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	5	28
98	5	5	3	5	3	21	3	3	5	5	5	21	4	5	4	5	3	4	25

X1	X2	Y
25	25	30
20	22	22
25	25	30
23	23	21
25	25	30
25	25	28
21	21	25

Lampiran 3 Output Uji Validitas X1,X2 dan Y

Correlations

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	X1
LK1	Pearson Correlation	1	,614**	,398**	,499**	,493**	,776**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98
LK2	Pearson Correlation	,614**	1	,532**	,426**	,604**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98
LK3	Pearson Correlation	,398**	,532**	1	,419**	,685**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98
LK4	Pearson Correlation	,499**	,426**	,419**	1	,335**	,627**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,000
	N	98	98	98	98	98	98
LK5	Pearson Correlation	,493**	,604**	,685**	,335**	1	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001		,000
	N	98	98	98	98	98	98
X1	Pearson Correlation	,776**	,838**	,795**	,627**	,825**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		IN1	IN2	IN3	IN4	IN5	X2
IN1	Pearson Correlation	1	,497**	,431**	,350**	,535**	,776**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98
IN2	Pearson Correlation	,497**	1	,537**	,484**	,464**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98
IN3	Pearson Correlation	,431**	,537**	1	,678**	,462**	,786**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98
IN4	Pearson Correlation	,350**	,484**	,678**	1	,377**	,717**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98
IN5	Pearson Correlation	,535**	,464**	,462**	,377**	1	,748**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	98	98	98	98	98	98
X2	Pearson Correlation	,776**	,787**	,786**	,717**	,748**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	Y
K1	Pearson Correlation	1	,678**	,434**	,539**	,371**	,521**	,777**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
K2	Pearson Correlation	,678**	1	,317**	,643**	,356**	,511**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
K3	Pearson Correlation	,434**	,317**	1	,547**	,526**	,458**	,688**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
K4	Pearson Correlation	,539**	,643**	,547**	1	,591**	,701**	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
K5	Pearson Correlation	,371**	,356**	,526**	,591**	1	,750**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
K6	Pearson Correlation	,521**	,511**	,458**	,701**	,750**	1	,829**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
Y	Pearson Correlation	,777**	,775**	,688**	,857**	,748**	,829**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	98	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4 Output Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	98	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	98	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	129,30	474,066	,684	,916
LK2	129,54	469,900	,738	,915
LK3	129,70	471,262	,733	,915
LK4	128,86	488,412	,637	,919
LK5	129,64	470,768	,775	,915
X1	112,43	361,938	,919	,909
IN1	129,71	468,536	,672	,915
IN2	129,84	471,231	,734	,915
IN3	129,08	479,581	,655	,917
IN4	128,99	485,000	,562	,918
IN5	129,38	473,021	,753	,915
X2	112,39	364,858	,886	,911
K1	129,62	467,557	,779	,914
K2	129,83	470,557	,662	,916
K3	129,62	479,371	,614	,917
K4	129,68	473,744	,729	,916
K5	129,45	478,621	,637	,917
K6	129,38	474,959	,761	,916
Y	109,32	333,476	,883	,921

Lampiran 5 Identitas Responden

		Statistics			
		Jenis Kelamin	Masa Kerja	Umur	Pendidikan
N	Valid	98	98	98	98
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria (P)	79	80,6	80,6	80,6
	Wanita (W)	19	19,4	19,4	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 2 tahu	63	64,3	64,3	64,3
	> 4 tahu	19	19,4	19,4	83,7
	1 sd 2 t	16	16,3	16,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 25 tah	67	68,4	68,4	68,4
	17 sd. 2	3	3,1	3,1	71,4
	20 sd. 2	28	28,6	28,6	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Diploma	7	7,1	7,1	7,1
Sarjana	19	19,4	19,4	26,5
Sekolah	72	73,5	73,5	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frekuensi Jawaban Responden

LK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3	3,1	3,1	3,1
2,00	4	4,1	4,1	7,1
3,00	9	9,2	9,2	16,3
4,00	21	21,4	21,4	37,8
5,00	61	62,2	62,2	100,0
Total	98	100,0	100,0	

LK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	2,0	2,0	2,0
2,00	7	7,1	7,1	9,2
3,00	18	18,4	18,4	27,6
4,00	22	22,4	22,4	50,0
5,00	49	50,0	50,0	100,0
Total	98	100,0	100,0	

LK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	2,0	2,0	2,0
2,00	6	6,1	6,1	8,2
3,00	25	25,5	25,5	33,7
4,00	27	27,6	27,6	61,2
5,00	38	38,8	38,8	100,0
Total	98	100,0	100,0	

LK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	2,0	2,0	2,0
3,00	3	3,1	3,1	5,1
Valid 4,00	8	8,2	8,2	13,3
5,00	85	86,7	86,7	100,0
Total	98	100,0	100,0	

LK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	2	2,0	2,0	2,0
2,00	5	5,1	5,1	7,1
Valid 3,00	21	21,4	21,4	28,6
4,00	32	32,7	32,7	61,2
5,00	38	38,8	38,8	100,0
Total	98	100,0	100,0	

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
10,00	2	2,0	2,0	2,0
12,00	2	2,0	2,0	4,1
13,00	2	2,0	2,0	6,1
15,00	2	2,0	2,0	8,2
16,00	4	4,1	4,1	12,2
17,00	4	4,1	4,1	16,3
18,00	5	5,1	5,1	21,4
Valid 19,00	2	2,0	2,0	23,5
20,00	10	10,2	10,2	33,7
21,00	10	10,2	10,2	43,9
22,00	8	8,2	8,2	52,0
23,00	18	18,4	18,4	70,4
24,00	5	5,1	5,1	75,5
25,00	24	24,5	24,5	100,0
Total	98	100,0	100,0	

IN1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	6	6,1	6,1	6,1
2,00	7	7,1	7,1	13,3
3,00	18	18,4	18,4	31,6
4,00	23	23,5	23,5	55,1
5,00	44	44,9	44,9	100,0
Total	98	100,0	100,0	

IN2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,0	1,0	1,0
2,00	10	10,2	10,2	11,2
3,00	27	27,6	27,6	38,8
4,00	28	28,6	28,6	67,3
5,00	32	32,7	32,7	100,0
Total	98	100,0	100,0	

IN3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	2,0	2,0	2,0
2,00	3	3,1	3,1	5,1
3,00	4	4,1	4,1	9,2
4,00	17	17,3	17,3	26,5
5,00	72	73,5	73,5	100,0
Total	98	100,0	100,0	

IN4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	5	5,1	5,1	5,1
3,00	5	5,1	5,1	10,2
Valid 4,00	8	8,2	8,2	18,4
5,00	80	81,6	81,6	100,0
Total	98	100,0	100,0	

IN5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	3	3,1	3,1	3,1
2,00	2	2,0	2,0	5,1
Valid 3,00	11	11,2	11,2	16,3
4,00	31	31,6	31,6	48,0
5,00	51	52,0	52,0	100,0
Total	98	100,0	100,0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
9,00	4	4,1	4,1	4,1
13,00	1	1,0	1,0	5,1
15,00	2	2,0	2,0	7,1
16,00	2	2,0	2,0	9,2
17,00	1	1,0	1,0	10,2
18,00	4	4,1	4,1	14,3
Valid 19,00	11	11,2	11,2	25,5
20,00	11	11,2	11,2	36,7
21,00	5	5,1	5,1	41,8
22,00	13	13,3	13,3	55,1
23,00	15	15,3	15,3	70,4
24,00	6	6,1	6,1	76,5
25,00	23	23,5	23,5	100,0
Total	98	100,0	100,0	

K1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	2	2,0	2,0	2,0
2,00	8	8,2	8,2	10,2
3,00	20	20,4	20,4	30,6
4,00	23	23,5	23,5	54,1
5,00	45	45,9	45,9	100,0
Total	98	100,0	100,0	

K2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	3	3,1	3,1	3,1
2,00	11	11,2	11,2	14,3
3,00	25	25,5	25,5	39,8
4,00	20	20,4	20,4	60,2
5,00	39	39,8	39,8	100,0
Total	98	100,0	100,0	

K3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	4	4,1	4,1	4,1
3,00	29	29,6	29,6	33,7
4,00	25	25,5	25,5	59,2
5,00	40	40,8	40,8	100,0
Total	98	100,0	100,0	

K4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,0	1,0	1,0
2,00	4	4,1	4,1	5,1
3,00	29	29,6	29,6	34,7
4,00	27	27,6	27,6	62,2
5,00	37	37,8	37,8	100,0
Total	98	100,0	100,0	

K5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	3,1	3,1	3,1
3,00	25	25,5	25,5	28,6
4,00	19	19,4	19,4	48,0
5,00	51	52,0	52,0	100,0
Total	98	100,0	100,0	

K6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,0	1,0	1,0
2,00	3	3,1	3,1	4,1
3,00	14	14,3	14,3	18,4
4,00	30	30,6	30,6	49,0
5,00	50	51,0	51,0	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
11,00	1	1,0	1,0	1,0
13,00	2	2,0	2,0	3,1
14,00	3	3,1	3,1	6,1
16,00	2	2,0	2,0	8,2
18,00	2	2,0	2,0	10,2
19,00	2	2,0	2,0	12,2
20,00	2	2,0	2,0	14,3
21,00	9	9,2	9,2	23,5
22,00	11	11,2	11,2	34,7
Valid 23,00	6	6,1	6,1	40,8
24,00	8	8,2	8,2	49,0
25,00	10	10,2	10,2	59,2
26,00	5	5,1	5,1	64,3
27,00	5	5,1	5,1	69,4
28,00	7	7,1	7,1	76,5
29,00	2	2,0	2,0	78,6
30,00	21	21,4	21,4	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Lampiran 7 Uji Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,652	,645	2,777

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1373,023	2	686,512	88,991	,000 ^b
	Residual	732,864	95	7,714		
	Total	2105,888	97			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,162	1,697		1,274	,206
	X1	,761	,143	,606	5,333	,000
	X2	,283	,142	,227	2,001	,048

a. Dependent Variable: Y