

Pengaruh Insentif dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Administrasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya Kabupaten Bandung

Dicky Maryono

Program Magister Manajemen Inovasi STIE STEMBI Bandung
dickymaryono@stemberi.ac.id

Riska Resmayanti

Jurusan Manajemen STIE STEMBI Bandung
riskaiman1819@gmail.com

Abstrak

Tujuan_Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai administrasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai administrasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya dengan pengambilan sampel sebanyak 60 yang ditarik dengan menggunakan Metode kuesioner, menggunakan analisis data regresi linier berganda, determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil penelitian data yang meliputi uji Validitas, Reabilitas, dan regresi linier berganda menunjukkan insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Majalaya berdasarkan hasil uji t diketahui t hitung (2,910) > t tabel (2,280) dan Sig.(0,005) < 0,05. Hasil uji t diketahui t hitung (4,824) > t tabel (2,012) dan Sig.(0,000) < 0,05 bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Majalaya.

Dan Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai RSUD Majalaya berdasarkan dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 44,898 sedangkan nilai F tabel 3,16. Hal ini berarti F hitung > F tabel dan nilai signifikansi 0,000 < alpha 0,05.

Kata kunci : *Insentif, Lingkungan Non Fisik, Kepuasan Pegawai*

I. Pendahuluan

Menindaklanjuti kondisi pelayanan publik yang diberikan oleh penyelenggara Negara dewasa ini dirasa belum memuaskan masyarakat serta mengurangi presentase pendanaan yang bersumber dari APBD bagi perangkat daerah yang bersifat quasi public goods adalah lembaga tersebut diberi kemudahan dalam pengelolaan keuangannya, khususnya yang berasal dari jasa layanan, sehingga ke depan APBD hanya fokus untuk digunakan pada pelayanan masyarakat yang bersifat public goods. Oleh karena itu pemerintah mengeluarkan peraturan tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Daerah) yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah disebutkan bahwa BLUD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) atau Unit Kerja pada SKPD di lingkungan pemerintah daerah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa

yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan, dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas. Esensi dari Badan Layanan Umum Daerah adalah peningkatan pelayanan dan efisiensi anggaran.

Rumah Sakit Umum Daerah sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dapat menerapkan kebijakan pemerintah, seperti yang tercantum pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 pasal 7 ayat 3 Tentang Rumah Sakit "Rumah Sakit yang didirikan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus berbentuk Unit Pelaksana Teknis dari Instansi yang bertugas di bidang kesehatan, Instansi tertentu, atau Lembaga Teknis Daerah dengan pengelolaan Badan Layanan Umum atau Badan Layanan Umum Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan".

Berdasarkan salah satu dari esensi BLUD yaitu peningkatan pelayanan, dimana sangat ditunjang oleh sarana dan prasarana serta sumber daya manusia. Peningkatan Pelayanan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen pegawai dan lingkungan kerja. Untuk lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja agar tetap dapat bertahan, maka salah satu usaha yang ditempuh rumah sakit adalah dengan memberikan rangsangan seperti pemberian insentif dan lingkungan kerja yang baik. Insentif merupakan penghargaan/imbalan diluar gaji yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi supaya produktivitas kerjanya tinggi. Pemberian insentif yang adil, proporsional, dan bersifat *progressive*, yaitu sesuai dengan jenjang karir, akan memotivasi pegawai untuk bekerja optimal. Pimpinan yang adil dan bijaksana akan membuat pegawai betah serta memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bekerja. Seorang pegawai cenderung berusaha lebih giat apabila insentif yang diterima memberikan kepuasan kerja terhadap apa yang diharapkan. Dengan demikian pemberian insentif akan lebih memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya yang berdampak pada terwujudnya kepuasan kerja dalam diri pegawai tersebut. Sementara itu Lingkungan kerja yang kondusif juga memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal dan produktif.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Seorang tenaga kerja akan dapat bekerja dengan baik apabila kondisi kerjanya dapat mendukung semangat dan kegairahan kerja sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik jika dibandingkan dengan orang-orang yang bekerja dilingkungan kerja yang kurang baik. Organisasi yang peka dan mengakui terhadap kebutuhan pegawai serta mampu menyediakan peluang untuk pengembangan karir mereka dan keterlibatan perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan pegawainya, dengan demikian dapat meningkatkan kemampuan perusahaan sendiri dalam menarik dan memelihara pegawainya. Seorang pegawai cenderung berusaha lebih giat apabila insentif dan lingkungan kerja yang diterima memberikan kepuasan kerja terhadap apa yang diharapkan.

Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak yang relative, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Menurut Robbins, Stephen. P. 2006 kepuasan kerja berdimensi sangat luas, secara garis besar mencakup tantangan dalam kerja, imbalan dan penghargaan yang wajar, kondisi dan rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian pegawai.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, antaranya yaitu faktor insentif dan lingkungan kerja, Secara sederhana dapat dikatakan bahwa pegawai yang memiliki ketidakpuasan akan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak terpengaruhi. Lebih lanjut kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk memperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Karena apabila pegawai tidak mendapatkan insentif dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dari pekerjaannya, maka kepuasan kerja mereka akan turun, absensi dan keterlambatan akan meningkat dan semakin sulit untuk bekerja sama dengan mereka atau mengadakan suatu perubahan penting.

Oleh sebab itu setiap perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai agar para pegawai dapat bekerja dengan penuh semangat.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk membahas masalah “pengaruh Insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai administrasi Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya”. Dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pegawai administrasi di RSUD Majalaya?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai administrasi di RSUD Majalaya?
3. Bagaimanakah pelaksanaan pemberian insentif pada RSUD Majalaya?

II. Tinjauan Pustaka

Insentif

Menurut Mangkunegara (2002:89) Pengertian insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan jasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja pegawai dan kontribusi terhadap organisasi/perusahaan.

Menurut Gorda (2004: 141) Pengertian 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.

Insentif biasanya berupa materi atau uang yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai diluar gaji/upah utamanya, insentif dapat memotivasi pegawai untuk lebih giat lagi bekerja. Pengaturan insentif harus ditetapkan dengan cermat, tepat dan adil, sehingga dapat mendorong meningkatkan lebih banyak keluaran (*output*) kerja dan meningkatkan keinginan kuat untuk mencapai tambahan penghasilan dan dapat menguntungkan semua pihak serta terhindar dari rasa ketidakpuasan pegawai yang dapat menyebabkan kerja yang tidak kondusif.

Jenis insentif berdasarkan bentuknya :

1. Insentif Material
Insentif jenis ini adalah insentif yang diberikan dalam bentuk komisi, bonus, pembagian laba, kompensasi yang ditangguhkan, dan jaminan hari tua.
2. Insentif Non-Material
Non-material adalah jenis insentif yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk piagam penghargaan, pemberian promosi jabatan, jaminan sosial, serta pujian dalam bentuk tulisan dan lisan

Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperarur kelembaban, ventilisasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004 : 134). Dengan menciptakan lingkungan yang baik diperusahaan maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan semangat kerja dan produktivitas kerja pegawai.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2001 : 21) lingkungan kerja dapat dibagi atas dua yaitu :

- a. Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan yang terbina dalam perusahaan. Seseorang pegawai bekerja dalam sebuah perusahaan tidak sendiri, didalam melakukan aktivitas pegawai pasti membutuhkan orang lain. Dengan demikian pegawai wajib

membina hubungan yang baik dengan rekan kerja, bawahan maupun atasan, karena pegawai saling membutuhkan

Untuk membangun hubungan kerja yang baik Mangkunegara (2003) diperlukan :

- Pengaturan waktu
 - Tau posisi diri
 - Adanya kecocokan
 - Menjaga keharmonisan
 - Pengendalian desakan dalam diri
 - Memahami dampak kata-kata atau tindakan anda kepada orang lain
- Mangkunegara (2003) menyatakan bahwa untuk menciptakan hubungan relasi yang harmonis dan efektif, pimpinan dan manajer perlu :

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

b. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi emosional kerja dan produktivitas kerja pegawai. Factorfaktor ini mencakup suhu dan udara tempat kerja, ruang kerja, kebisingan, kepadatan dan

kesesakan. Factor-faktor ini mempengaruhi tingkah laku manusia.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2001:202) pengertian kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kreitner (2001:224) mengemukakan bahwa, “Kepuasan kerja merupakan respon affective atau emosional terhadap berbagai seni pekerjaan seseorang”.

Pegawai cenderung menyukai dengan pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baiknya pekerjaan mereka.

Menurut Mangkunegara (2009:120) ada dua faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor Pegawai.

Meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja

2. Faktor Pekerjaan

Meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya Kabupaten Bandung Jl. Cipaku No. 87 Kecamatan Paseh Kabupaten Bandung, Rumah Sakit type B milik pemerintah yang berstatus Pola Pengelolaan Keuangan –Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh insentif dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kepuasan kerja pegawai administrasi.

Populasi penelitian adalah pegawai administrasi PNS dan Non PNS yang berjumlah 140 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan rumus slovin dengan rumus sebagai berikut :

Rumus Slovin : $n = N / 1 + N.E^2$

$$n = 140 / 1 + (140 \times 0,1^2) = 58,33 \text{ orang}$$

n = Jumlah sample minimal

N = Populasi

E = Error Margin

Menurut rumus slovin jumlah sample minimal adalah 58,33 orang, namun didapat jumlah sampel Penelitian sebanyak 60 orang.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya Kabupaten Bandung dengan total populasi 60 orang . Setelah dilakukan pengumpulan, pengolahan dan analisis data responden diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

Karakteristik Responden

a. Jenis kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	33	55,4%
Perempuan	27	45,6%
Total	60	100%

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 33 responden (55,4%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 27 responden (45,6%).

b. Status Pernikahan

Tabel 4.2

Status	Jumlah	Persentase
Menikah	51	85,7 %
Belum Menikah	9	14,3 %
Total	60	100%

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan sebagian besar responden dengan berstatus menikah sebanyak 51 responden (85,7 %) sedangkan yang belum menikah sebanyak 9 responden (14,3%).

c. Usia Responden

Tabel 4.3

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 30 tahun	2	3,6%
24 - 27 tahun	17	28,6 %
28 - 31 tahun	12	19,6%
> 31 tahun	29	48,2 %
Total	60	100%

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden didominasi oleh usia > 31 tahun yaitu sebanyak 29 responden (48,2%) kemudian usia 24-27 tahun sebanyak 17 responden (28,6%) dan usia 28-31 tahun sebanyak 12 responden (19,6%) serta usia 20-30 tahun sebanyak 2 responden (3,6%).

d. Pendidikan

Tabel 4.4
Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP	0	0
SMA	21	34,5%
D3	16	27,3%
S1	23	38,2%
Total	60	100%

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan S1 sebanyak 23 responden (38,2%), pendidikan D3 sebanyak 16 responden (27,3%) , pendidikan SMA sebanyak 21 responden (34,5 %) sedangkan pendidikan SMP 0.

e. Lama Kerja

Tabel 4.5
Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
<1 tahun	1	1,7%
2-3 tahun	17	17,9%
4-5 tahun	11	28,6%
>6 tahun	31	51,8%
Total	60	100%

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan Responden dengan lama kerja >6 tahun sebanyak 31 responden (51,8%), lama kerja 4-5 tahun sebanyak 11 responden (28,6%), lama kerja 2-3 tahun sebanyak 17 responden (17,9 %) dan lama kerja <1 tahun paling sedikit yaitu 1 responden (1,7%).

f. Penghasilan

Tabel 4.6
Penghasilan

Penghasilan	Jumlah	Persentase
< Rp 1.000.000,-	0	0%
Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000	3	5,4%
Rp 2.000.000 – Rp 3.000.000	21	35,7%
> Rp 3.000.000	35	58,9%
Total	60	100%

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan penghasilan responden sebanyak 35 responden (58,9%) adalah >Rp 3.000.000, sebanyak 21 responden (35,7%) berpenghasilan Rp 2.000.000 – Rp 3.000.000, sebanyak 3 responden (5,4%) berpenghasilan Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000 dan tidak ada responden atau 0 responden (0%) yang berpenghasilan < Rp 1.000.000.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variable bebas atau lebih terhadap variable terikat untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variable atau lebih dengan satu variable terikat. Untuk mengetahui

bagaimana pengaruh insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai digunakan analisis strategi dengan bantuan program SPSS.

Tabel.1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficientsa
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.497	1.583		2.841	.006	
	Insentif	.264	.091	.321	2.910	.005	.561
	Lingkungan Non Fisik	.448	.093	.532	4.824	.000	.561

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja
Sumber : Data olahan SPSS, 2020

Artinya :

1. Nilai konstanta (a) adalah 4,497 ini dapat diartikan jika insentif dan lingkungan kerja nilainya 0, Maka kepuasan kerja bernilai 4,497
2. Nilai koefisien regresi variabel insentif, yaitu 0,264 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan insentif sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,264
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja, yaitu 0,448 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,448

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi R² bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variable independen (Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik) dalam menjelaskan variable-variabel dependen (Kepuasan Kerja Pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variable independen terhadap variable dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel.2
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.782 ^a	.612	.598	1.48044	1.737

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Non Fisik, Insentif
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data olahan SPSS, 2020

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar .612 Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variable insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 61,2%. Sedangkan sisanya 38,8% dipengaruhi oleh variable

lainnya seperti Prestasi Kerja yang tidak dimasukkan dalam analisis regresi ini. Dan dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Majalaya dapat diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variable X (Insentif dan Lingkungan kerja non fisik) dengan variabel Y (Kepuasan Kerja pegawai).

Tabel 3
Uji Signifikan (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.497	1.583		2.841	.006		
Insentif	.264	.091	.321	2.910	.005	.561	1.783
Lingkungan Non Fisik	.448	.093	.532	4.824	.000	.561	1.783

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja
Sumber : Data olahan SPSS, 2020

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

$$\begin{aligned}
 T_{tabel} &= n - k - 1: \alpha / 2 \\
 &= 60 - 2 - 1: 0,05 / 2 \\
 &= 57 : 0,025 \\
 &= 2,280
 \end{aligned}$$

Keterangan :

n : jumlah

K : jumlah variable bebas

l : konstanta

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Hipotesis I Dari hasil uji t diketahui t hitung (2,910) > t tabel (2,280) dan Sig.(0,005) < 0,05. dapat disimpulkan bahwa variable Insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Majalaya.
- 2) Hipotesa II dari hasil uji t diketahui t hitung (4.824) > t tabel (2,012) dan Sig.(0,000) < 0,05. dapat disimpulkan bahwa variable lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Majalaya. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang tercipta maka kepuasan kerja pegawai akan semakin baik.

Uji Simultan (Uji F/ANOVA)

Untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variable independen mempunyai pengaruh variable dependen secara signifikan pada tingkat signifikansi 5% digunakan uji F dimana nilai F-hitung akan dibandingkan dengan nilai-F-tabel dimana suatu model dinilai layak apabila nilai F-hitung lebih

besar dari F-tabel dan nilai Sig/P < α. Berikut disajikan hasil uji ANOVA untuk menguji ketepatan model yang digunakan.

Tabel.4
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.806	2	98.403	44.898	.000 ^b
	Residual	124.928	57	2.192		
	Total	321.733	59			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Non Fisik, Insentif

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data olahan SPSS, 2020

Hipotesis III

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 44,898 sedangkan nilai F tabel 3,16. Hal ini berarti F hitung > F tabel dan nilai signifikansi 0,000 < alpha 0,05. jadi dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai RSUD Majalaya.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, pada bab sebelumnya maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variable Insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Majalaya terlihat dari hasil uji t diketahui t hitung (2,910) > t tabel (2,280) dan Sig.(0,005) < 0,05. Hal ini dapat diartikan semakin perusahaan dapat meningkatkan insentif yang positif maka akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
2. Variable lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Majalaya berdasarkan hasil uji t diketahui t hitung (4.824) > t tabel (2,012) dan Sig.(0,000) < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja non fisik yang tercipta maka kepuasan kerja pegawai akan semakin baik.
3. Hasil hubungan Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai RSUD Majalaya yang dianalisis menggunakan uji *chi-square* diperoleh *p-value* = 0,000. Nilai signifikansi 0,000 < alpha 0,05 jadi dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Saran

Tempat penelitian diharapkan dapat memberikan insentif sesuai dengan beban dan resiko pegawai serta menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. Pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Daftar Pustaka

Robby Alam Fath, 2015 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang Dua Di Yogyakarta)

Fahrul Budi Santoso, 2016 Pengaruh Pemberian Insentif Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pg. Madukismo Yogyakarta
Shelvia Putri Andini, 2017 Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Kpr Pekanbaru