

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi adalah deskripsi data yang merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris. Dalam deskripsi data ini, penulis mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, pendidikan, usia, dan lama bekerja..

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Objektif

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden dapat dilihat dari karakteristik antara lain jenis kelamin, pendidikan, usia, dan lama bekerja.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	55	65,5
2	Perempuan	29	34,5
Total		84	100

Sumber : Hasil Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.1 responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 55 orang atau 65,5%, dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 29 orang atau 34,5%. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat kinerja karyawan yang didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki atau 65,5% dari

total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 84 orang dengan total persentase sebesar 100 %.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	S1	5	6
2	D3	13	15
3	SMA	66	78
Total		84	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat pendidikan terakhir karyawan, sebanyak 5 responden atau 6% memiliki pendidikan terakhir S1, sebanyak 13 responden atau 15% memiliki pendidikan terakhir D3 dan sebanyak 66 responden atau 78% responden memiliki pendidikan terakhir SMA. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat kepuasan kerja karyawan yang didominasi oleh karyawan berpendidikan SMA atau 78% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 84 orang dengan total persentase sebesar 100%.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	< 25	40	47,6
2	25 – 35	32	38,1
3	36 – 45	9	10,7
4	46 - 55	3	3,6
5	> 55	0	0
Total		84	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.3 responden dengan usia < 25 tahun memiliki frekuensi sebanyak 40 orang atau 47,6%, usia 25 – 35 tahun memiliki frekuensi sebanyak 32 orang atau 38,1%, usia 36 - 45 tahun memiliki frekuensi sebanyak 9 orang atau 10,7% dan usia 46 – 55 tahun memiliki frekuensi sebanyak 3 orang atau 3,6%. Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat kepuasan kerja karyawan yang didominasi oleh usia < 25 tahun yang berjumlah 40 orang atau 47,6 % dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 84 orang dengan total persentase sebesar 100%.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	< 5	51	60,7
2	5 – 10	21	25,0
3	11 –15	9	10,7
4	16 - 20	3	3,6
5	> 50	0	0
Total		87	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.4 responden dengan lama kerja < 5 tahun memiliki frekuensi sebanyak 51 orang atau 60,7%, lama kerja 5 – 10 tahun memiliki frekuensi sebanyak 21 orang atau 25,0%, lama kerja 11 - 15 tahun memiliki frekuensi sebanyak 9 orang atau 10,7% dan lama kerja 16 – 20 tahun memiliki frekuensi sebanyak 3 orang atau 3,6%. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat kepuasan kerja karyawan yang didominasi oleh lama kerja < 5 tahun atau 60,7% dari total

keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 84 orang dengan total persentase sebesar 100%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban tentang variabel K3, Insentif dan Kepuasan Kerja karyawan yang di sebarakan kepada 84 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel K3 (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
Kondisi Tempat Kerja											
1	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai	26	31,0	30	35,7	22	26,2	5	6	1	1,2
2	Persediaan perlengkapan kerja yang cukup dapat mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik	9	10,7	36	42,9	33	39,3	6	7,1	0	0
Tindak Perbuatan											
3	Menjaga keselamatan kerja adalah tugas dan kewajiban setiap orang tanpa harus diawasi	10	11,9	36	42,9	28	33,3	9	10,7	1	1,2
4	Perusahaan memberikan metode / petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan saya	16	19,0	31	36,9	34	40,5	3	3,6	0	0
Suasana Kejiwaan Karyawan											
5	Karyawan merasa terlindungi dengan adanya perlengkapan peralatan yang disediakan perusahaan	3	3,6	22	26,2	49	58,3	10	11,9	0	0

6	Perusahaan memberikan pelatihan bagi setiap karyawan untuk bertindak dengan aman	4	4,8	28	33,3	43	51,2	9	10,7	0	0
Kondisi Lingkungan Tempat Kerja											
7	Kondisi suhu udara yang baik di dalam ruangan ruangan dapat mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik	15	17,9	32	38,1	33	39,3	4	4,8	0	0
8	Kebersihan lingkungan kerja selalu di perhatikan oleh setiap karyawan	20	23,8	25	29,8	34	40,5	5	6,0	0	0
Mental Psikologis											
9	Perusahaan menciptakan komunikasi yang baik dengan semua karyawan	7	8,3	35	41,7	33	39,3	8	9,5	1	1,2
10	Karyawan menjalin hubungan kerja yang baik di tempat kerja	13	15,5	28	33,3	35	41,7	8	9,5	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 4.4, hasil jawaban responden variabel K3 (X1) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon Sangat Setuju oleh responden adalah “Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai”, yaitu sebanyak 31% Sangat Setuju dan 35,7% menyatakan Setuju. Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden adalah “Karyawan merasa terlindungi dengan adanya perlengkapan peralatan yang disediakan perusahaan”, yaitu sebanyak 3,6% Sangat Setuju dan 26,2% menyatakan Setuju.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Insentif (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
Kinerja											
1	Perusahaan memberi bonus jika mampu mencapai kinerja yang diharapkan	6	7,1	39	46,4	30	35,7	8	9,5	1	1,2
2	Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan	7	8,3	27	32,1	30	35,7	10	11,9	10	11,9
Lama Bekerja											
3	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan	7	8,3	23	27,4	35	41,7	11	13,1	8	9,5
4	Datang dan pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan perusahaan	11	13,1	16	19,0	37	44,0	14	16,7	6	7,1
Senioritas											
5	Insentif yang diberikan sesuai dengan kedudukan di dalam perusahaan	6	7,1	32	38,1	22	26,2	17	20,2	7	8,3
6	Insentif yang diberikan sesuai dengan masa bekerja karyawan di dalam perusahaan	6	7,1	22	26,2	38	45,2	11	13,1	7	8,3
Kebutuhan											
7	Standar pelaksanaan sistem insentif telah memperhatikan kebutuhan karyawan	9	10,7	31	36,9	32	38,1	9	10,7	3	3,6
8	Insentif yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok	11	13,1	24	28,6	38	45,2	5	6,0	6	7,1

Keadilan dan Kelayakan											
9	Insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada karyawan	8	9,5	25	28,9	33	39,3	13	15,5	5	6,0
10	Insentif yang diberikan sama besarnya dengan insentif yang diberikan perusahaan sejenis lainnya pada karyawannya	10	11,9	24	28,6	21	25,0	26	31,0	3	3,6
Evaluasi Jabatan											
11	Sistem insentif sudah cukup memadai dan merata	10	11,9	29	34,5	40	47,6	4	4,7	1	1,2
12	Sistem insentif cukup adil dan sesuai dengan jabatan karyawan	9	10,7	33	39,3	25	29,8	10	11,9	7	8,3

Sumber :Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.5. hasil jawaban responden variabel Insentif (X2) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon Sangat Setuju oleh konsumen adalah “Insentif yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok”, yaitu sebanyak 13,1% sangat setuju dan 28,6% menyatakan setuju. Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden adalah “Insentif yang diberikan sesuai dengan masa bekerja karyawan di dalam perusahaan”, yaitu sebanyak 7,1% sangat setuju dan 26,2% menyatakan setuju.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
Isi Pekerjaan											
1	Tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki	16	19,0	33	39,2	32	38,1	3	3,6	0	0
2	Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan menantang karyawan untuk bisa mengerjakan	6	7,1	43	51,2	31	36,9	4	4,8	0	0
Supervisi											
3	Sikap supervisi yang baik memberikan kepuasan kepada karyawan itu sendiri	10	11,9	35	41,7	31	36,9	8	9,5	0	0
4	Supervisi akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan yang bekerja	7	8,3	35	41,7	33	39,3	8	9,5	1	1,2
Organisasi dan manajemen											
5	Pengelolaan SDM yang diterapkan perusahaan sudah tepat	12	14,3	27	32,1	40	47,6	5	6,0	0	0
6	Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan	8	9,5	42	50,0	26	31,0	8	9,5	0	0
Kesempatan untuk maju											
7	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk di promosikan	10	11,9	29	34,5	40	47,6	4	4,8	1	1,2
8	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat atau jabatan) ditempat kerja belum sesuai	13	15,5	33	39,3	34	40,5	4	4,8	0	0

Gaji dan keuntungan dalam finansial lainnya seperti adanya insentif											
9	Gaji dan insentif yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatan dan tugas yang diberikan kepada karyawan	10	11,9	34	40,5	33	39,3	6	7,1	1	1,2
10	Gaji dan insentif yang diterima karyawan memberikan kepuasan atas pekerjaan yang telah dikerjakan	8	9,5	31	36,9	36	42,9	7	8,3	2	2,4
Rekan Kerja											
11	Menjalani kerjasama yang baik atas sesama rekan kerja akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan	16	19,0	31	36,9	27	32,1	10	11,9	0	0
12	Setiap karyawan menghormati hak-hak individual masing-masing	12	14,3	34	40,5	29	34,5	7	8,3	2	2,4
Kondisi Kerja											
13	Pekerjaan yang tidak dipaksakan dan sesuai dengan kondisi pekerjaan dapat memberikan kepuasan kepada karyawan	11	13,1	42	50,0	25	29,8	6	7,1	0	0
14	Kondisi penerangan (lampu atau cahaya) diruangan tempat bekerja sudah baik	13	15,5	29	34,5	34	40,5	8	9,5	0	0

Sumber :Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.6 hasil jawaban responden variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon Sangat Setuju oleh karyawan adalah “Tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki”, yaitu sebanyak 19,0% sangat setuju dan 39,2% setuju. Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden adalah “Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan menantang karyawan untuk bisa

mengerjakan”, yaitu sebanyak 7,1% sangat setuju dan 51,2% menyatakan setuju.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan oleh penelitian yang terhadap 84 responden mendapatkan hasil sebagai berikut :

1. Apabila $\text{sig} \leq \alpha (0,05)$, maka kuisisioner dinyatakan valid, sebaliknya jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka kuisisioner dinyatakan tidak valid.
2. Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka kuisisioner dinyatakan valid, sebaliknya jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka kuisisioner dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.8

Tabel Hasil Uji Validitas K3 (X1)

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r hitung	r tabel	Kriteria Uji	Simpulan
Pernyataan 1	0.000	0.05	0.596	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0.000	0.05	0.415	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0.002	0.05	0.336	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0.000	0.05	0.435	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0.001	0.05	0.359	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0.000	0.05	0.467	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0.000	0.05	0.454	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0.000	0.05	0.428	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 9	0.000	0.05	0.449	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 10	0.001	0.05	0.347	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan pada tabel diatas hasil uji validitas variabel K3 (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan faktor K3, hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai

signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.214), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,596 dan paling rendah 0,336. Dengan demikian seluruh item pernyataan K3 dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Tabel Hasil Uji Validitas Insentif (X2)

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r hitung	r tabel	Kriteria Uji	Simpulan
Pernyataan 1	0.000	0.05	0.509	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0.000	0.05	0.580	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0.001	0.05	0.343	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0.000	0.05	0.483	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0.000	0.05	0.548	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0.000	0.05	0.430	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0.001	0.05	0.342	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0.003	0.05	0.323	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 9	0.000	0.05	0.457	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 10	0.010	0.05	0.279	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 11	0.000	0.05	0.489	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 12	0.001	0.05	0.356	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan pada tabel diatas hasil uji validitas variabel Insentif (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai faktor insentif. Hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.214), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,580 dan paling rendah 0,279. Dengan demikian seluruh item pernyataan Insentif dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r hitung	r tabel	Kriteria Uji	Simpulan
Pernyataan 1	0.000	0.05	0.497	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0.000	0.05	0.444	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0.000	0.05	0.500	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0.000	0.05	0.528	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0.000	0.05	0.509	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0.000	0.05	0.495	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
pernyataan 7	0.000	0.05	0.493	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0.000	0.05	0.441	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 9	0.000	0.05	0.470	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 10	0.000	0.05	0.425	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 11	0.000	0.05	0.501	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 12	0.000	0.05	0.530	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 13	0.000	0.05	0.338	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 14	0.000	0.05	0.330	0.214	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan pada tabel diatas hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai faktor kepuasan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,214), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,530 dan paling rendah 0,330. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan kepada 84 orang responden dengan hasil sebagai berikut sesuai dengan kriteria pengujian :

Tabel 4.11
Koefisien product moment

Koefisien r	Reliabilitas
0.8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0.6000 – 0.7999	Tinggi
0.4000 – 0.5999	Cukup/Sedang
0.2000 – 0.3999	Rendah
0.0000 – 0.1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2010. p,257)

Untuk dapat melihat hasil uji reliabilitas K3 (X1), Insentif (X2) dan Kepuasan Kerja (Y), dengan menggunakan SPSS 23.0 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of Items
K3(X1)	0,508	10
Insentif (X2)	0,587	12
Kepuasan Kerja (Y)	0,725	14

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 4.11 hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, untuk K3 (X1) sebesar 0,508, Insentif (X2) sebesar 0,587 dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,725 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat realibilitas instrument karena memiliki nilai cukup tinggi.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Regresi Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.13

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,735	0,540

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Pada tabel 4.12 diperoleh nilai koefisien determinasinya R² (R Squares) sebesar 0,540 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi K3 (X1) dan Insentif (X2) sebesar 54% sedangkan 46% di pengaruhi oleh faktor/variabel lain. Hubungan K3 (X1) dan Insentif (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0,735, hasil ini menunjukkan hubungan yang cukup tinggi antara variabel K3 (X1) dan Insentif (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Konstanta (Kepuasan Kerja)	7,230	4,429
K3	0,792	0,124
Insentif	0,374	0,085

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,230 + 0,792X_1 + 0,374X_2$$

Keterangan :

Y	=	Kepuasan Kerja
a	=	Konstanta
b ₁ ,b ₂	=	Koefisien Regresi
X ₁	=	K3
X ₂	=	Insentif
e	=	Error disturbance

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1 Konstanta sebesar 7,230 artinya jika K3 (X1) dan Insentif (X2) nilainya adalah 0, Kepuasan Kerja nilainya adalah 7,230.
- 2 Koefisien regresi untuk variabel K3 (X1) sebesar 0,792 menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan X1 (K3) maka akan menurunkan Kepuasan Kerja sebesar 0,712. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara K3 dengan Kepuasan Kerja, semakin besar pengaruh K3 maka semakin meningkat Kepuasan Kerja Karyawan.
- 3 Koefisien regresi variabel Insentif (X2) sebesar 0,374 menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan X2 (Insentif) maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,374. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Insentif dengan Kepuasan Kerja, semakin besar pengaruh Insentif maka semakin meningkat Kepuasan Kerja Karyawan.

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji t

Uji t atau uji parsial yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) , artinya K3 (X1) dan Insentif (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT Indomarco Prismatama Bandar Lampung
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) , artinya K3 (X1) dan Insentif (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT Indomarco Prismatama Bandar Lampung

Hipotesis yang digunakan adalah :

K3 (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT Indomarco Prismatama Bandar Lampung

Hipotesis :

Ho : K3 (X1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT Indomarco Prismatama Bandar Lampung.

Ha : K3 (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT Indomarco Prismatama Bandar Lampung.

Tabel 4.15

Koefisien Regresi K3 (X1) dan Kepuasan Kerja (Y)

K3 (X1)	t_{hitung}	Sig
	7,882	0.000

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 7,882 sedangkan t_{tabel} dengan dk (84-2) adalah 1,989. Jadi t_{hitung} (8,113) > t_{tabel} (1,989). Dengan demikian Ho

ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya K_3 berpengaruh terhadap Kepuasan Kerjakaryawan PT Indomarco Prismatama Bandar Lampung.

Insentif (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT Indomarco Prismatama Bandar Lampung

Hipotesis :

H_o : Insentif (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT Indomarco Prismatama Bandar Lampung.

H_a : Insentif (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT Indomarco Prismatama Bandar Lampung.

Tabel 4.16

Koefisien Regresi Insentif (X2) dan Kepuasan Kerja (Y)

Insentif (X2)	t_{hitung}	Sig
	6,065	0,000

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 6,065 sedangkan t_{tabel} dengan dk (84-2) adalah 1,989. Jadi $t_{hitung} (6,065) > t_{tabel} (1,989)$. Dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Indomarco Prismatama Bandar Lampung.

4.4.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis :

Ho : Faktor K3 (X_1) dan faktor Insentif (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT Indomarco Prismatama Bandar Lampung.

Ha : Faktor K3 (X_1) dan faktor Insentif (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT Indomarco Prismatama Bandar Lampung.

Kriteria pengujian hipotesis :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Tabel 4.17

Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
47,571	0,000

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Terlihat bahwa F_{hitung} sebesar $47,571 >$ sedangkan F_{tabel} dengan $df_1 = 2$ ($k - 1 = 3 - 1 = 2$) dan $df_2 = 84$ ($n - k = 84 - 3 = 81$) adalah sebesar 3,11 jadi $F_{hitung} 47,571 > F_{tabel} 3,11$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa K3 dan Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

4.5 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara K3 dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja.

4.5.1 Pengaruh K3 Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh dari K3 terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan perhatian tentang K3 yang baik maka hal tersebut dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, begitu juga sebaliknya ketika karyawan tidak mendapat perhatian tentang K3 maka karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja.

Secara empiris komponen K3 terdiri dari kondisi tempat kerja, tindak perbuatan, suasana kejiwaan karyawan, kondisi lingkungan tempat kerja dan mental psikologis. Pemberian perhatian tentang K3 memiliki pengaruh yang sifatnya profesional dimana para karyawan ingin mendapatkan keselamatan dan kesehatan saat bekerja. Hal ini nantinya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tri Suryani (2015) juga menyatakan bahwa hasil pengolahan dan analisis data, pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian tentang Keselamatan dan Kesehatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Perusahaan sebaiknya memperhatikan semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai sehingga karyawan merasa terlindungi dengan adanya perlengkapan peralatan yang disediakan perusahaan sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja.

4.5.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara insentif terhadap kepuasan kerja karyawan. Insentif merupakan dorongan yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan. Insentif merupakan dorongan yang nantinya akan memberikan kepuasan bagi karyawan, artinya karyawan yang merasa puas maka karyawan tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal, sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas dalam bekerja maka karyawan tersebut akan menjalankan tugasnya dengan tidak maksimal.

Secara empiris komponen insentif terdiri atas kinerja, lama bekerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan serta evaluasi jabatan. Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang menyatakan bahwa insentif adalah kompensasi yang mengkaitkan gaji dengan produktivitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan dorongan seseorang agar mau bekerja dengan baik karena dengan diberikannya insentif yang tepat maka karyawan tersebut akan merasa puas dalam bekerja dan akan meningkatkan produktifitas karyawan itu sendiri.

Novita Sari (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan insentif secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila insentif yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok untuk karyawan dan perusahaan memberi bonus jika mampu mencapai kinerja yang diharapkan maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan yang nantinya akan berdampak terhadap meningkatnya produktifitas karyawan.

4.6.3 Pengaruh antara K3 dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji F terlihat pada tabel anova diperoleh nilai $\text{sig} < \alpha$ membuktikan bahwa secara bersama terdapat pengaruh signifikan dari K3 dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya perhatian tentang K3 yang baik maka hal tersebut dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Insentif juga merupakan dorongan yang nantinya akan memberikan kepuasan bagi karyawan, artinya karyawan yang merasa puas maka karyawan tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal.

M. Riyan Munandar (2014) yang menyatakan bahwa K3 dan Insentif berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan lebih tinggi bila dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung antara variabel K3 dan insentif terhadap variabel motivasi. Hal ini tentu saja menunjukkan bahwa pemberian K3 dan Insentif yang tepat akan menjadi motivasi bagi karyawan yang nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.