

Pengaruh *Psychic Reward* dan *Social Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Petugas Kebersihan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare

*The Effect of Psychic Reward and Social Reward on Job Satisfaction of Cleaners at
the Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare*

Sri Wahyuni¹, Nirwana Sampara²

E-mail : yunuswahyuni2305@gmail.com

E-mail : nirwanadjohan24@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

Abstract

*This study aimed to determine the effect of *Psychic Reward* and *Social Reward* on the Job Satisfaction of Cleaners at the Dinas Lingkungan Hidup, Kota Parepare. The data collection techniques used in this study are observation, questionnaires, and interviews. The sample in this study amounted to 193 respondents. The data analysis used was descriptive analysis test, data quality test, and multiple linear regression with hypothesis testing, determination test, and t-test. Data management tools using SPSS version 21.0. Based on the results of research that have been complete. It shows that *Psychic Reward* has a positive and significant effect on the Job Satisfaction of Cleaners at the Dinas Lingkungan Hidup, Kota Parepare. The *Social Reward* has a positive and significant impact on Job Satisfaction of Cleaners at the Dinas Lingkungan Hidup, Kota Parepare. *Psychic Reward* and *Social Reward* have a positive and significant effect on the Job Satisfaction of Cleaners at the Dinas Lingkungan Hidup, Kota Parepare.*

Keywords: *Psychic Reward, Social Reward, Job Satisfaction.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychic reward* dan *social reward* terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan pada dinas lingkungan hidup kota Parepare. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner dan wawancara. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 193 responden. Analisis data yang digunakan adalah uji analisis deskriptif, uji kualitas data dan regresi linear berganda dengan uji hipotesis, uji determinasi dan uji t. Alat bantu pengelolaan data menggunakan SPSS versi 21.0. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Menunjukkan bahwa, *Psychic reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare. *Social reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare, *Psychic reward* dan *Social reward* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare.

Kata kunci : *Psychic Reward, Social Reward, Kepuasan Kerja.*

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintahan yang berorientasi layanan publik pada saat ini kerap kali menjadi sorotan masyarakat dan diperbandingkan kinerjanya dengan organisasi layanan publik yang dimiliki pihak swasta. Iklim yang kompetitif di antara organisasi publik dan swasta dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tak bisa dipungkiri menuntut setiap organisasi pemerintah untuk mampu bersaing dan terus menerus melakukan perbaikan terhadap kinerjanya.

Kepuasan Kerja atau *Job Satisfaction* adalah kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/pegawai dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Menurut Robbins (2013), Kepuasan Kerja diidentikkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Karena itu, tingkat kepuasan setiap orang orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apa bila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja.

Untuk dapat mengelola kepuasan kerja pegawai dengan baik, maka setiap organisasi harus dapat memahami faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja pegawai dan pada akhirnya melakukan strategi khusus terkait dengan aktivitas pengelolaan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, baik yang termasuk Pegawai Tetap maupun Nontetap di pemerintahan. Salah satu faktor yang memiliki peran cukup signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji dan imbalan atau balas jasa (*reward*). Secara garis besar menurut Robbins (2013) *reward* ini terdiri dari dua aspek yaitu *reward intrinsik* dan *reward ekstrinsik*. *Reward intrinsik* adalah suatu nilai dan kesenangan yang diterima oleh individu melalui konten atau isi dari pekerjaannya. Sedangkan *reward ekstrinsik* adalah suatu nilai atau kesenangan yang diterima oleh individu di luar konten atau isi pekerjaannya. Sedangkan menurut Mahsun (2006) Ada dua tipe penghargaan yakni Penghargaan Sosial (*Extrinsic Reward*) dan Penghargaan Psikis (*Intrinsic Reward*).

Menurut Robbins (2002:36) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Menurut Luthans (2006: 243) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Pemerintah Kota Parepare dalam pembangunan Kota Parepare dilaksanakan oleh beberapa dinas yang ada di Wilayah Kota Parepare. Diantaranya adalah Dinas Lingkungan Hidup. Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare adalah Dinas pemerintahan yang bergerak di bidang lingkungan hidup daerah dengan menyelenggarakan 5 (lima) jenis layanan kepada masyarakat yakni Layanan pengelolaan dan pemanfaatan sampah, layanan rekomendasi lingkungan, layanan izin lingkungan, layanan analisis laboratorium lingkungan dan layanan pengawasan lingkungan. Dimana dalam pemberian layanan tersebut dibutuhkan kualitas Sumber Daya Manusia yang mampu memahami tugas pokok dan fungsinya dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat tentang lingkungan hidup

Dalam pencapaian target yang telah ditetapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare, tentunya dilaksanakan dalam bentuk program dan kegiatan prioritas melalui perumusan kebijakan dan sasaran dari program prioritas pada tahun 2017 antara lain terciptanya kelembagaan yang menerapkan prinsip *Good Governance*, membangun suatu system, prosedur dan mekanisme kerja yang kompetitif, dan melakukan transformasi birokrasi yang lebih *inovatif, fleksible, dan responsive*. mengingat untuk mewujudkan suatu lingkungan yang bersih, maka tidak akan terlepas kaitannya dengan masalah sampah yang dari hari ke hari semakin menumpuk. Makin menumpuknya volume sampah tersebut karena adanya penambahan penduduk yang semakin meningkat dan disertai juga dengan adanya aktivitas manusia yang semakin berkembang dan pembangunan yang dilakukan juga terus meningkat, sehingga sisa atau bekas makanan dan sisa barang industry yang biasa kita kenal sebagai sampah akan semakin bertambah pula.

Pada tahun 2018 pemerintah Kota Parepare kembali berhasil meraih Piala Adipura ke-12 kalinya. Penghargaan tersebut diraih atas komitmen Pemerintah terhadap Kebersihan lingkungan. Atas keberhasilan yang selalu dicapai tersebut Pemkot Parepare akan memberikan *reward* kepada Petugas Kebersihan berupa peningkatan Insentif dan bonus yang lebih besar dari tahun sebelumnya kepada Para Petugas Kebersihan karena menurutnya telah berjasa dalam mempertahankan Piala Adipura.

Namun kenyataan yang terjadi justru sebaliknya. Dikutip dari TribunNews.com, Parepare. pada tanggal 09 Desember 2019 Sekitar 29 Petugas Kebersihan melakukan penyegelan terhadap Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare, penyegelan dilakukan akibat tidak dibayarnya Gaji mereka selama Sembilan bulan lamanya. Hal tersebut tidak sesuai dengan apa yang telah petugas kebersihan lakukan untuk kebersihan Kota Parepare.

Berdasarkan uraian diatas, Peneliti ingin mengetahui apakah dengan adanya kejadian tersebut *Psychic Reward* dan *Social Reward* yang dirasakan Petugas Kebersihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerjanya. Sehingga peneliti tertarik mengambil penelitian dengan judul "Pengaruh *Psychic Reward* dan *Social Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Petugas Kebersihan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare yang beralamat di Jalan Jend. Ahmad Yani KM.6. sampel dalam penelitian ini adalah 193 responden. Sugiyono (2014:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Juliansyah Noor, 2011:158). Adapun jumlah petugas kebersihan sebanyak 373 orang (Sumber Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare).

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{373}{(1 + (373 \cdot 0,05^2))}$$

$$n = \frac{373}{1,9325}$$

$$n = \frac{373}{(1 + (373 \cdot 0,0025))}$$

$$n = 193$$

$$n = \frac{373}{(1 + 0,9325)}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah total populasi

e = Batas toleransi eror

Dari perhitungan tersebut, maka penulis mengambil sampel sebanyak 193 orang/responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Observasi, yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian, kedua Wawancara yaitu tanya jawab yang dilakukan dengan beberapa petugas dan pegawai ketiga Kuesioner, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pernyataan tersebut.

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa data informasi yang berbentuk data dari hasil kusioner atau pernyataan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini di klarifikasikan menjadi beberapa bagian yaitu *Person* (orang), yaitu petugas kebersihan yang bekerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare, *Place* (tempat), yaitu Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare, *Paper* (kertas), yaitu dokumen atau kertas yang berupa data dan sumber dari proses pengumpulan data di Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Analisisregresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat secara linier dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Tabel 1
Rincian pengembalian kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner disebar	193 kuesioner
Kuesioner kembali	193 kuesioner
Kuesioner diolah	193 kuesioner
Presentase kuesioner diolah	100%

Sumber : data diolah, 2020

2. Analisis Deskriptif Variabel

- a. Indikator *psychic reward* (Penghargaan psikis)

Tabel 2. Tanggapan responden mengenai pujian

Pujian	Frekuensi	Persentase	Presentase Valid	Presentase Kumulatif
STS	8	4.1	4.1	4.1
TS	59	30.6	30.6	34.7
KS	15	7.8	7.8	42.5
S	85	44.0	44.0	86.5
SS	26	13.5	13.5	100.0
Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa 8 orang petugas menjawab sangat tidak setuju (4,1%), 59 orang petugas menjawab tidak setuju (30,6%), 15 orang petugas menjawab kurang setuju (7,8%), 85 orang petugas menjawab setuju (44,0%) dan 26 orang petugas menjawab sangat setuju (13,5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju dalam pernyataan pujian.

Tabel 3. Tanggapan responden mengenai sanjungan

Sanjungan	Frekuensi	Persentase	Presentase Valid	Presentase Kumulatif
STS	9	4.7	4.7	4.7
TS	41	21.2	21.2	25.9
KS	25	13.0	13.0	38.9
S	84	43.5	43.5	82.4
SS	34	17.6	17.6	100.0
Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa 9 orang petugas menjawab sangat tidak setuju (4,7%), 41 orang petugas menjawab tidak setuju (21,2%), 25 orang petugas

menjawab kurang setuju (13,0%), 84 orang petugas menjawab setuju (43,5%) dan 34 orang petugas menjawab sangat setuju (17,6%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju dalam pernyataan sanjungan.

Tabel 4. Tanggapan responden mengenai ucapan selamat

Ucapan Selamat	Frekuensi	Persentase	Presentase Valid	Presentase Kumulatif
STS	7	3.6	3.6	3.6
TS	41	21.2	21.2	24.9
KS	25	13.0	13.0	37.8
S	74	38.3	38.3	76.2
SS	46	23.8	23.8	100.0
Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa 7 orang petugas menjawab sangat tidak setuju (3,6%), 41 orang petugas menjawab tidak setuju (21,2%), 25 orang petugas menjawab kurang setuju (13,0%), 74 orang petugas menjawab setuju (38,3%) dan 46 orang petugas menjawab sangat setuju (23,8%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju dalam pernyataan ucapan selamat.

b. Indikator *social reward* (Penghargaan Sosial)

Tabel 5. Tanggapan responden mengenai pengakuan dari klien (masyarakat)

Pengakuan dari klien (masyarakat)	Frekuensi	Persentase	Presentase Valid	Presentase Kumulatif
STS	9	4.7	4.7	4.7
TS	52	26.9	26.9	31.6
KS	21	10.9	10.9	42.5
S	75	38.9	38.9	81.3
SS	36	18.7	18.7	100.0
Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa 9 orang petugas menjawab sangat tidak setuju (4,7%), 52 orang petugas menjawab tidak setuju (26,9%), 21 orang petugas menjawab kurang setuju (10,9%), 75 orang petugas menjawab setuju (38,9%) dan 38 orang petugas menjawab sangat setuju (18,7%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju dalam pernyataan mengenai pengakuan dari klien (masyarakat).

Tabel 6. Tanggapan responden mengenai persetujuan sosial dari masyarakat

Persetujuan social dari masyarakat	Frekuensi	Persentase	Presentase Valid	Presentase Kumulatif
STS	14	7.3	7.3	7.3
TS	31	16.1	16.1	23.3
KS	27	14.0	14.0	37.3
S	78	40.4	40.4	77.7
SS	43	22.3	22.3	100.0
Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat bahwa 14 orang petugas menjawab sangat tidak setuju (7,3%), 31 orang petugas menjawab tidak setuju (16,1%), 27 orang petugas menjawab kurang setuju (14,0%), 78 orang petugas menjawab setuju (40,0%) dan 43 orang petugas menjawab sangat setuju (22,3%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju dalam pernyataan persetujuan sosial dari masyarakat.

Tabel 7. Tanggapan responden mengenai dukungan dari rekan kerja

Dukungan dari rekan kerja	Frekuensi	Persentase	Presentase Valid	Presentase Kumulatif
STS	14	7.3	7.3	7.3
TS	31	16.1	16.1	23.3
KS	27	14.0	14.0	37.3
S	78	40.4	40.4	77.7
SS	43	22.3	22.3	100.0
Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat bahwa 14 orang petugas menjawab sangat tidak setuju (7,3%), 31 orang petugas menjawab tidak setuju (16,1%), 27 orang petugas menjawab kurang setuju (14,0%), 78 orang petugas menjawab setuju (40,0%) dan 43 orang petugas menjawab sangat setuju (22,3%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju dalam pernyataan dukungan dari rekan kerja.

Tabel 8. Tanggapan responden mengenai dukungan dari atasan

Dukungan dari atasan	Frekuensi	Persentase	Presentase Valid	Presentase Kumulatif
STS	21	10.9	10.9	10.9
TS	84	43.5	43.5	54.4
KS	37	19.2	19.2	73.6
S	36	18.7	18.7	92.2
SS	15	7.8	7.8	100.0
Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa 21 orang petugas menjawab sangat tidak setuju (10,9%), 84 orang petugas menjawab tidak setuju (43,5%), 37 orang petugas menjawab kurang setuju (19,2%), 36 orang petugas menjawab setuju (18,7%) dan 15 orang petugas menjawab sangat setuju (7,8%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden tidak setuju dalam pernyataan dukungan dari atasan.

c. Indikator kepuasan kerja

Tabel 9. Tanggapan responden mengenai isi pekerjaan

Isi pekerjaan	Frekuensi	Persentase	Presentase Valid	Presentase Kumulatif
STS	23	11.9	11.9	11.9
TS	63	32.6	32.6	44.6
KS	4	2.1	2.1	46.6
S	64	33.2	33.2	79.8
SS	39	20.2	20.2	100.0
Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 9, dapat dilihat bahwa 23 orang petugas menjawab sangat tidak setuju (11,9%), 63 orang petugas menjawab tidak setuju (32,6%), 4 orang petugas menjawab kurang setuju (2,1%), 64 orang petugas menjawab setuju (33,2%) dan 39 orang petugas menjawab sangat setuju (20,2%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju dalam pernyataan isi pekerjaan.

Tabel 10. Tanggapan responden mengenai supervisi

Supervisi	Frekuensi	Persentase	Presentase Valid	Presentase Kumulatif
STS	14	7.3	7.3	7.3
TS	48	24.9	24.9	32.1
KS	18	9.3	9.3	41.5
S	70	36.3	36.3	77.7
SS	43	22.3	22.3	100.0
Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 10, dapat dilihat bahwa 14 orang petugas menjawab sangat tidak setuju (7,3%), 48 orang petugas menjawab tidak setuju (24,9%), 18 orang petugas menjawab kurang setuju (9,3%), 70 orang petugas menjawab setuju (36,3%) dan 43 orang petugas menjawab sangat setuju (22,3%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju dalam pernyataan supervisi.

Tabel 11. Tanggapan responden mengenai organisasi dan manajemen

Organisasi dan manajemen	Frekuensi	Persentase	Presentase Valid	Presentase Kumulatif
STS	9	4.7	4.7	4.7
TS	52	26.9	26.9	31.6
KS	12	6.2	6.2	37.8
S	64	33.2	33.2	71.0
SS	56	29.0	29.0	100.0
Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 11, dapat dilihat bahwa 9 orang petugas menjawab sangat tidak setuju (4,7%), 52 orang petugas menjawab tidak setuju (26,9%), 12 orang petugas menjawab kurang setuju (6,2%), 64 orang petugas menjawab setuju (33,2%) dan 56 orang petugas menjawab sangat setuju (29,0%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju dalam pernyataan organisasi dan manajemen.

Tabel 12. Tanggapan responden mengenai kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju	Frekuensi	Persentase	Presentase Valid	Presentase Kumulatif
STS	19	9.8	9.8	9.8
TS	53	27.5	27.5	37.3
KS	19	9.8	9.8	47.2
S	68	35.2	35.2	82.4
SS	34	17.6	17.6	100.0
Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 12, dapat dilihat bahwa 19 orang petugas menjawab sangat tidak setuju (9,8%), 53 orang petugas menjawab tidak setuju (27,5%), 19 orang petugas menjawab kurang setuju (9,8%), 68 orang petugas menjawab setuju (35,2%) dan 34 orang petugas menjawab sangat setuju (17,6%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju dalam pernyataan kesempatan untuk maju.

Tabel 13. Tanggapan responden mengenai gaji

Gaji	Frekuensi	Persentase	Presentase Valid	Presentase Kumulatif
STS	21	10.9	10.9	10.9
TS	84	43.5	43.5	54.4
KS	37	19.2	19.2	73.6
S	36	18.7	18.7	92.2
SS	15	7.8	7.8	100.0
Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 13, dapat dilihat bahwa 21 orang petugas menjawab sangat tidak setuju (10,9%), 84 orang petugas menjawab tidak setuju (43,5%), 37 orang petugas menjawab kurang setuju (19,2%), 36 orang petugas menjawab setuju (18,7%) dan 15 orang petugas menjawab sangat setuju (7,8%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden tidak setuju dalam pernyataan gaji.

Tabel 14. Tanggapan responden mengenai rekan kerja

Rekan kerja	Frekuensi	Persentase	Presentase Valid	Presentase Kumulatif
STS	14	7.3	7.3	7.3
TS	31	16.1	16.1	23.3
KS	27	14.0	14.0	37.3
S	78	40.4	40.4	77.7
SS	43	22.3	22.3	100.0
Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 14, dapat dilihat bahwa 14 orang petugas menjawab sangat tidak setuju (7,3%), 31 orang petugas menjawab tidak setuju (16,1%), 27 orang petugas menjawab kurang setuju (14,0%), 78 orang petugas menjawab setuju (40,4%) dan 43 orang petugas menjawab sangat setuju (22,3%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju dalam pernyataan rekan kerja.

Tabel 15. Tanggapan responden mengenai kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan	Frekuensi	Persentase	Presentase Valid	Presentase Kumulatif
STS	11	5.7	5.7	5.7
TS	42	21.8	21.8	27.5
KS	45	23.3	23.3	50.8
S	69	35.8	35.8	86.5
SS	26	13.5	13.5	100.0
Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 15, dapat dilihat bahwa 11 orang petugas menjawab sangat tidak setuju (5,7%), 42 orang petugas menjawab tidak setuju (21,8%), 45 orang petugas menjawab kurang setuju (23,3%), 69 orang petugas menjawab setuju (35,8%) dan 26 orang petugas menjawab sangat setuju (13,5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju dalam pernyataan kondisi pekerjaan.

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk $df = n-2$. Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung $193 - 2$ atau $df = 191$ dengan $\alpha 0,05$ didapat $r_{tabel} 0.1413$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif kemudian Jika signifikan $< 0,05$, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 16. Hasil uji validitas instrumen variabel X dan Y

Variabel	Pernyataan	Correlation	Signifikan	Keterangan
<i>Psychic</i> <i>Reward</i> (X ₁)	Pernyataan 1	0.541**	0.000	Valid
	Pernyataan 2	0.686**	0.000	Valid
	Pernyataan 3	0.718**	0.000	Valid
<i>Social</i> <i>Reward</i> (X ₂)	Pernyataan 1	0.560**	0.000	Valid
	Pernyataan 2	0.853**	0.000	Valid
	Pernyataan 3	0.853**	0.000	Valid
	Pernyataan 4	0.572**	0.000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Pernyataan 1	0.547**	0.000	Valid
	Pernyataan 2	0.646**	0.000	Valid
	Pernyataan 3	0.690**	0.000	Valid
	Pernyataan 4	0.652**	0.000	Valid
	Pernyataan 5	0.522**	0.000	Valid
	Pernyataan 6	0.658**	0.000	Valid
	Pernyataan 7	0.620**	0.000	Valid

Sumber : Output SPSS Versi 21.0

Berdasarkan table 16, diperoleh bahwa masing masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.1413) dan bernilai positif kemudian signifikan $< 0,05$. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Reliabilitas berbeda dengan validitas karena reliabilitas membahas tentang masalah konsistensi, sedangkan validitas membahas tentang ketepatan. Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang reliabel akan menunjukkan instrumen yang sudah dipercaya dan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya

pula, menurut malihotra (solimun, 2002: 71) bahwa suatu instrumen ditentukan reliabel manakalah memenuhi standar koefisien alpha cronbach lebih besar dari 0,6 ($\alpha \geq 0,6$) begitupun sebaliknya. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel 17. Hasil uji reliabilitas instrumen variabel X dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Sig	Keterangan
<i>Psychic reward</i> (X_1)	0.736	> 0,6	Reliabel
<i>Social reward</i> (X_2)	0.783	> 0,6	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0.750	> 0,6	Reliabel

Sumber : Output SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 17, diperoleh bahwa masing masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,6. Dengan demikian Variabel *Psychic reward*, *social reward* dan kepuasan kerja dapat di katakan *reliabel*.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare dengan menggunakan rumus regresi linear berganda seperti yang dikutip oleh Sugiyono (2006:261). Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam analisis ini adalah 95%. Hasil analisis regresi berganda ditunjukkan pada table sebagai berikut :

Tabel 18. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.557	.939		.594	.554
1 <i>psychic reward</i>	1.050	.103	.439	10.154	.000
<i>social reward</i>	.869	.069	.543	12.575	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Output SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 18, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 0,557 + 1,050X_1 + 0,869X_2$$

Keterangan

X_1 = *Psychic reward*

X_2 = *Social reward*

e = *Residual error*

Dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

a. Constant

Nilai constant yang diperoleh adalah sebesar 0,557 yang berarti jika tidak ada pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel *psychic reward* dan *social reward* atau sama dengan nol, maka besarnya kepuasan kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare adalah sebesar 0,557.

b. Koefisien *psychic reward* (Penghargaan psikis)

Koefisien regresi *psychic reward* adalah sebesar 1,050 menunjukkan bahwa *psychic reward* terhadap kepuasan kerja adalah positif, jadi dapat disimpulkan jika

psychic reward mengalami peningkatan ataupun penurunan sebesar 1 maka kepuasan kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare juga akan mengalami peningkatan ataupun penurunan sebesar 1,050.

c. *Koefisien social reward* (Penghargaan sosial)

Koefisien regresi *social reward* adalah sebesar 0,869 menunjukkan bahwa *social reward* terhadap kepuasan kerja adalah positif, jadi dapat disimpulkan jika *social reward* mengalami peningkatan ataupun penurunan sebesar 1 maka kepuasan kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare juga akan mengalami peningkatan ataupun penurunan sebesar 0,869.

5. Uji hipotesis

a. Uji t (Uji parsial)

Uji parsial digunakan untuk melihat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dilakukan secara parsial atau individu. Langkah-langkah melakukan uji t untuk variabel variabel sebagai berikut :

- 1) Hipotesis H_0 = tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
Hipotesis H_a = mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- 2) Tingkat Signifikan
Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$).
- 3) Menentukan t_{tabel} :
Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) = $n-k$ atau $193-2= 191$. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,9724.
- 4) Kriteria pengujian:
 H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
 H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Tabel 19. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a				
Model	B	T	Sig.	Keputusan
(Constant)	.557	.594	.554	
<i>Psychic reward</i> (X_1)	1.050	10.154	.000	H_1 diterima
<i>Social reward</i> (X_2)	.869	12.575	.000	H_2 diterima

^a.Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS Versi 21.0

Nilai t tabel pada uji parsial t adalah sebesar 1,9724. Berdasarkan tabel 19, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

a) Uji hipotesis 1

Rumusan :

H_0 : *Psychic reward* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare

H_1 : *Psychic reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare

Berdasarkan tabel 5.24 diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung 10.154 > t tabel 1,9724 dan nilai Sig 0,000 < 0,05. Dari perbandingan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima , sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *psychic reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare dapat diterima.

b) Uji hipotesis 2

Rumusan :

H_0 : *Social reward* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare

H_2 : *Social reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare

Berdasarkan tabel 5.24 diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung 12.575 > t tabel 1,9724 dan nilai Sig 0,000 < 0,05. Dari perbandingan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima , sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *social reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare dapat diterima.

b. Uji F (simultan)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel independen yang terdiri atas *psychic reward* dan *social reward* terhadap variabel kepuasan kerja. Langkah-langkah untuk melakukan uji F sebagai berikut :

1) Uji hipotesis

Hipotesis H_0 = secara simultan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Hipotesis H_a = secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2) Tingkat signifikan

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0.05 ($\alpha = 5\%$).

3) Menentukan F_{tabel}

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 %, $\alpha = 5\%$, df 1 dapat ditentukan dengan persamaan berikut :

df 1 = jumlah variabel; artinya df 1 = 3 sedangkan, df 2 = n-k-1 artinya df 2 193-2-1 = 190. Jadi, dapat dilihat pada tabel F pada kolom 2 baris 190 yakni 3,04.

4) Kriteria pengujian

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Tabel 20. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4277.653	2	2138.827	308.733	.000 ^b
Residual	1316.274	190	6.928		
Total	5593.927	192			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), social reward, psychic reward

Sumber : Output SPSS Versi 21.0

a) Uji hipotesis 3

Rumusan :

H_0 ; *Psychic reward* dan *social reward* secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare

H_1 ; *Psychic reward* dan *social reward* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare

Berdasarkan tabel 20 diatas, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung 308.733 > Ftabel 3,04 dan nilai Sig 0,000 < 0,05. Dari perbandingan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima ,sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *psychic reward* dan *social reward* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare dapat diterima.

c. Uji determinasi

Berdasarkan tabel ANOVA juga diperoleh Koefisien Determinasi (R^2). Uji ini digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan atau kecocokkan antar variable dari

regresi linier berganda, dari koefisien determinasi ini dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen (*Psychic reward* dan *Social reward*) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Adapun hasil uji koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

Tabel 21. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.765	.762	2.632

a. Predictors: (Constant), total social reward, total psychic reward

b. Dependent Variable: total kepuasan kerja

Sumber : Output SPSS Versi 21.0

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0.874, artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah erat dan positif karena mendekati angka satu (satu).

Hasil olah statistik yang tertera pada tabel 21 merupakan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel independen (*Psychic reward* dan *Social reward*) dapat mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 76,5%, sedangkan sisanya 23,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dalam hal ini adalah kepuasan kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil penelitian mengenai pengaruh *psychic reward* dan *social reward* terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare, dapat dibuat beberapa simpulan sebagai berikut :

1. *Psychic reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare. *psychic reward* yang meliputi pujian, sanjungan dan ucapan selamat dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi petugas kebersihan yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare
2. *Social reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare *Social reward* yang meliputi pengakuan dari klien (masyarakat), persetujuan social dari masyarakat, dukungan dari rekan kerja dan dukungan dari atasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi petugas kebersihan yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare
3. *Psychic reward* (X_1) dan *Social reward* (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare.

B. Saran

Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare, maka perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. *Psychic reward* yang diterima oleh petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare sudah sesuai dengan harapan dan berjalan dengan baik. Oleh karena itu bagi pihak Instansi diharapkan untuk tetap mempertahankan atau meningkatkan hal tersebut bila dirasa masih perlu meningkatkan kepuasan kerja para petugas kebersihan yang setiap harinya bekerja dalam penanganan lingkungan hidup terutama masalah sampah yang ada di Kota Parepare.
2. *Social reward* yang diterima dan dirasakan oleh petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare dalam tiga faktor sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan, Namun karena kurangnya dukungan yang diberikan oleh atasan, maka perlu adanya peningkatan dukungan tersebut, mengingat bahwa setiap

pekerja membutuhkan dukungan dari orang yang mempekerjakan mereka bukan hanya dari orang yang menikmati hasil kerja mereka (masyarakat), Kemudian pihak instansi diharap tetap mempertahankan faktor yang sudah berjalan dengan baik untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap petugas kebersihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, R. N., Firdaus, M., & Zainollah. 2017. *Pengaruh Penghargaan Intrinsik dan Penghargaan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Tenaga Pendidik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan*. Fakultas Ekonomi, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, STIE Mandala Jember: Jember
- Arikunto, & Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- BIBLIOGRAPHY \ 1033 Irwan. 2018. *Analysis Organizational Culture, Competence and Work Motivation The Effect On Satisfaction and Performance Of Government Employees Of Parepare*. *Russian Journal Of Agricultural and Socio-Economic Sciences*. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-02.16>, ISSN 226-1184
- Dwifatmi, J., & Aprilianti, A. 2014. *Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Usia Sebagai Variabel Moderator Studi Kasus Pegawai Pelaksana Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Dan Kabupaten Bogor*. Fakultas Ekonomi, Program Studi Ekstensi Manajemen. Universitas Indonesia: Bogor .
- Handoko, H. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.
- Himawan, I. 2018. *Pengaruh Penghargaan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Inseminasi Buatan Dengan The Love of Money Sebagai Pemoderasi Pada Dinas Peternakan Kabupaten Lampung Selatan*. Program Pascasarjana Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta: Yogyakarta
- <https://www.tribunnews.com/regional/2019/12/13/9-bulan-gaji-tak-dibayar-petugas-kebersihan-segel-kantor-dlh-parepare-wali-kota-janjikan-ini>
- Hulin, C., & Judge, T. 2003. *Job attitudes*. *Handbook Psychology Industrial and Organizational Psychology* , 255-276.
- Juliansyah, N. 2011. *Metodologi Penelitian* . Jakarta: Prenada Media Grup.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Muqoyyarah, L. 2018. *Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Magetan*. Fakultas Ekonomi , Prodi Pendidikan Ekonomi. Universitas PGRI Madiun : Madiun.
- Nawawi, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Jakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prangestu, E. F. 2016. *Pengaruh Penghargaan Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Aveh*. Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala : Banda Aceh.
- Prabu Mangkunegara, A. A. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Refika Aditama.
- Pushpakumari. 2008. *The Impact of Jos Satisfaction on Job Performance An Empincal Analysis*. http://www.btz.meijou.ac.jp/s/e/bm/ronso/no9_1/08-Pushpakumari.pdf , 92.

- Robbins, P. S. 2002. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, P. S. 2013. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Santoso, S. 2001. *SPSS Versi 10 Mengelolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Etext Media Komputindo.
- Simamora, & Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, & Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri.
- Solimun. 2002. *Multivariate Analysis, Structural Equation Modelling (SEM)*. Fakultas Mipa: Lisrel dan Amos.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono, Ahmad. 2012. *Pengaruh Reward Intrinsik dan Reward Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Kabupaten Jember*. Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Jember : Jember.
- Syahril, R. R., & Nurbiyanti, T. 2016. *Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Riset Manajemen* Vol. 3, No. 1, Januari 2016, 23 - 37 .
- T. A., & Sudarwati. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Sragen: PT KAI.
- Theresia, J. J. 2010. *Job Satisfaction And Social reward In The Social Services*. *Jurnal of Cimparative Social Work* : Ne .
- Tri, D. A. 2018. *Pengaruh Reward Ekstrinsik, Perceived Organizational, Support dan Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada PT Pos Indonesia Cabang Kebumen*. Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen : Kebumen. .
- Triton. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: Cetakakan Pertama ORYZA.
- Umrana, S. 2016. *Pengaruh Imbalan Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari*. *Jurnal Ilmiah Praktisi Kesehatan Masyarakat Sulawesi Tenggara* Vol. 2/No.2/ Juni 2017; ISSN 2540-8283 eISSN: 2620-3294,.
- Veithzal, R. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yohanas, O. 2007. *Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Riau*. *Universitas Riau Jurnal APLIKASI Manajemen, Volume 5, Nomor 1. April 2007* .