



PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA

Rizki Dwi Astutik¹⁾, Hari Purwanto²⁾, Heny Sidanti³⁾.

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
email: rizkydwiastutik@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
email: hari888purwanto@gmail.com

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
email: henysidanti75@gmail.com

Abstract

Company performance depends on individual employee performance. Employee performance is the key to achieving productivity and company progress. All companies hold their employees accountable for high performance. Employee performance shows tangible forms of employee work. Managing human resources to achieve high employee performance requires strong efforts from the company. Efforts that can be made by companies to improve employee performance are through incentives, work environment and job satisfaction. This study aims to determine the effect of incentives and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. This research was conducted at UD Yoga Jaya Bojonegoro with a sample size of 179 people. The sampling technique uses a non-probability sampling technique with the sampling method used in this study is the saturated sampling method. This research is a quantitative research. Collecting data in this study using questionnaire which was processed using SPSS 17 with multiple regression data analysis followed by path analysis using the sobel test. Based on the research that has been done, it shows: (1) incentives do not have significant effect on job satisfaction; (2) The work environment has significant effect on job satisfaction; (3) Incentives have no significant effect towards employee performance; (4) The work environment does not have significant effect on employee performance; (5) Job satisfaction has no significant effect on employee performance; (6) Job satisfaction as mediator does not affect the incentives on employee performance; (7) Job satisfaction as a mediator does not affect the work environment on employee performance

Keywords: Incentives, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction

Abstrak

Kinerja perusahaan tergantung pada kinerja individu karyawan. Kinerja karyawan merupakan kunci pencapaian produktivitas dan kemajuan perusahaan. Semua perusahaan menuntut tanggungjawab para karyawannya agar berkinerja tinggi. Pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi memerlukan upaya keras dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di UD Yoga Jaya Bojonegoro dengan jumlah sampel 179 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode sampel jenuh. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 17 dengan analisis data regresi berganda dilanjutkan dengan analisis jalur yang menggunakan sobel test. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan (1) Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) Insentif memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (6) Kepuasan kerja sebagai mediasi tidak mempengaruhi antara insentif terhadap kinerja karyawan. Dan (7) Kepuasan kerja sebagai mediasi tidak mempengaruhi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Insentif, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja



PENDAHULUAN

Persaingan bisnis di era teknologi dan informasi sangat ketat. Setiap perusahaan memiliki strategi untuk terus bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Selain dalam bidang pemasaran, sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan untuk kelangsungan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia ditunjukkan dengan menyediakan tenaga, kreatifitas dan semangat yang baik dan benar dapat mempengaruhi fungsi operasional perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat mengatur karyawan yang ada dalam suatu perusahaan sehingga mencapai tujuan perusahaan dan kepuasan karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam perusahaan dengan cara penilaian pada karyawan dan pemberian insentif sesuai dengan kemampuannya.

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu perwujudan yang dihasilkan karyawan. Mangkunegara (2016) dalam penelitian Kadir, Abdul & Machasin (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan mengharapkan hasil yang maksimal dari karyawan demi kemajuannya. Hasil kerja maksimal tidak akan muncul jika perusahaan tidak menyeimbangkan kewajiban dan haknya terhadap karyawan. Adanya pemberian insentif dan lingkungan kerja yang kondusif akan membentuk kepuasan kerja. Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan yang dikaitkan dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik. Sedarmayanti (2016:1) dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati, et.,all (2014) mengemukakan bahwa lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik membuat karyawan betah dan semangat dalam bekerja. Pemberian insentif dalam suatu perusahaan merupakan salah satu yang memegang peranan penting. Insentif biasanya diberikan untuk menarik pegawai yang berkualitas dalam organisasi, mendorong pegawai untuk berprestasi, mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas agar tetap setia serta meningkatkan kinerja karyawan (Ermawaty, 2015). Insentif diyakini dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja seperti rendahnya kinerja. Kurangnya motivasi kerja, kejelasan status dan tidak adanya tambahan pendapatan sangat bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

UD. Yoga Jaya merupakan usaha yang bergerak dibidang mebel. Usaha ini mempunyai tujuan pemasaran dalam dan luar negeri. Produktivitas karyawan masih menjadi masalah di lapangan dalam mewujudkan tujuan suatu perusahaan. UD Yoga Bojonegoro telah memiliki 152 karyawan yang dipekerjakan dalam kegiatan



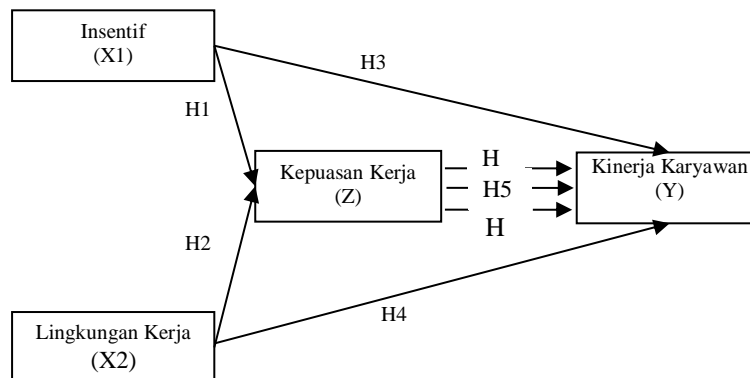
operasionalnya dan \pm 27 karyawan lepas (Sumber Data Presensi UD Yoga Jaya Bojonegoro 2020). Selain pemimpin juga kurang memperhatikan kenyamanan kerja karyawan, seperti ada karyawan yang membutuhkan lemari tambahan untuk arsip-arsip dokumen perusahaan, namun pemimpin belum mewujudkan permintaan karyawan tersebut. Akibatnya, arsip-arsip dokumen perusahaan menumpuk di meja karyawan tersebut, sehingga karyawan kurang nyaman dalam berkerja, dikarenakan meja kerja yang sempit akibat tumpukan berkas. Hal ini membuat karyawan menghasilkan kinerja yang kurang optimal.

Lingkungan di UD Yoga Bojonegoro berdasarkan pengamatan peneliti terlihat kurang nyaman dimana fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan masih kurang mumpuni. Selain itu, hubungan dengan pemimpin dan karyawan juga kurang baik. Hal tersebut dapat terlihat dari pemimpin yang kurang membaaur dengan karyawan, sehingga karyawan jarang menyatakan apa yang diperlukan terkait pekerjaan. Secara teori seharusnya insentif dan lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawannya. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa insentif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Ermawaty (2015) menyatakan dalam penelitiannya bahwa insentif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Jateng dan DIY. Nor (2016) menyatakan bahwa insentif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Pradistya (2017) menunjukkan ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung.

Berdasarkan latar belakang, fenomena di lapangan, serta ketidak konsistenan dari beberapa hasil penelitian-penelitian terdahulu, peneliti ingin melakukan penelitian terkait “Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan UD Yoga Jaya Di Bojonegoro)”.

KAJIAN TEORI DAN PEGEMBANGAN HIPOTESA

Bagan alur kerangka berpikir penelitian ini ditunjukkan pada bagan berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, dirumuskan hipotesis sementara yaitu:

1. Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD Yoga Jaya Bojonegoro

Penelitian oleh (Ermawaty, 2015) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan thitung 5,873 lebih besar dari tabel 1,661 dengan angka signifikansi $0,000 < 0,05$. (Pradistya, 2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga ada pengaruh antara insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD Yoga Jaya Bojonegoro.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD Yoga Jaya Bojonegoro

Penelitian oleh Aruan & Fakhri (2015) menunjukkan bahwa secara parsial faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wongkar et al (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.217 atau > 0.05 . Hal ini menandakan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut GO.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H2: Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD Yoga Jaya Bojonegoro.

3. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada UD Yoga Jaya Bojonegoro

Penelitian oleh Maziah (2017) di PT. BNI Syariah Makassar menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H3: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan pada UD Yoga Jaya Bojonegoro.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Yoga Jaya Bojonegoro

Penelitian oleh Aprilia (2011) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji-t lingkungan kerja = -1,665 dengan $\text{sig. } 0,100 < \alpha = 0,05$. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Josephine & Harjanti (2017) lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang positif.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H4: Diduga belum dapat dipastikan ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Yoga Jaya Bojonegoro.

5. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan pada UD Yoga Jaya Bojonegoro

Hasil analisis Firman Hakim (2018) mengungkapkan bahwa membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Banjarmasin Post Group. Serupa dengan penelitian oleh T. S. Siagian & Khair (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

H5: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Yoga Jaya Bojonegoro.

6. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada UD Yoga Jaya Bojonegoro dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi

Pada penelitian Ermawaty (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT PLN. Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan oleh Pradistya (2017) bahwa terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H6: Diduga kepuasan kerja memberikan pengaruh langsung antara insentif dan kinerja karyawan pada UD Yoga Jaya Bojonegoro.

7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Yoga Jaya Bojonegoro dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi

Firman Hakim (2018) menunjukkan membuktikan bahwa adanya pengaruh mediasi kepuasan kerja terhadap pengaruh lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan Banjarmasin Post Group. Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan oleh Hamid



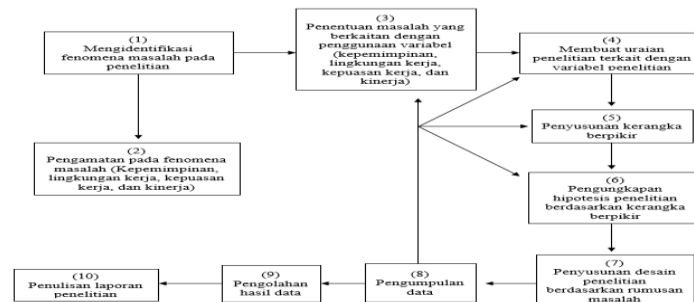
(2019) bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wedu Merauke melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H6: Diduga belum dapat dipastikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada UD Yoga Jaya Bojonegoro.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di UD Yoga Jaya Bojonegoro, tepatnya di Desa Sonorejo No. 127 Padangan Bojonegoro Jawa Timur yang dimulai pada bulan Februari 2020 hingga Juni 2020. Sementara untuk pengambilan data penelitian di lapangan penelitian dimulai pada bulan Mei 2020 hingga Juni 2020. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Selain itu, rancangan Penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Desain Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UD Yoga Jaya Bojonegoro dengan jumlah sampel 179 orang karyawan. Sementara teknik pengambilan sampel yang digunakan sampling jenuh. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu: variabel independen yang dilambangkan dengan X dimana variabel X dalam penelitian ini adalah Insentif dan Lingkungan Kerja, variabel *intervening* Variabel *intervening* yang dilambangkan dengan Z dimana variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, dan variabel dependen yang dilambangkan dengan Y dimana variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Berikut ini merupakan tabel definisi operasional variabel penelitian:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran
1	Insentif (X _i)	Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk	1) Kinerja Pegawai 2) Waktu Kerja Pegawai 3) Kebutuhan Pegawai 4) Keadilan dan Kelayakan 5) Evaluasi Jabatan Karyawan	Skala Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1



No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran
		terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan	(Maxmanroe, 2017)	
	Lingkungan Kerja (X ₂)	Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.) Suasana kerja) Ketersediaan fasilitas kerja) Hubungan antar sesama karyawan) Hubungan dengan atasan dan bawahan (Pratama, 2016)	Skala Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1
3	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah persepsi atau rasa puas seorang pegawai atas pekerjaannya.	1) Pembayaran 2) Pekerjaan 3) Promosi 4) Supervisi 5) Rekan kerja (Christina, 2015)	Skala Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut memberi kesempatan bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka	. Kualitas Kerja . Ketepatan Waktu . Inisiatif . Kemampuan . Komunikasi Maxmanroe, 2017)	Skala Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer berupa tanggapan responden terhadap kuesioner variabel insentif, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta sekunder berupa karyawan, lokasi dan struktur organisasi pada UD Yoga Jaya Bojonegoro. Sementara pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang berisi beberapa pernyataan terkait variabel-variabel penelitian, yakni insentif, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang nantinya akan diberi skor berdasarkan skala likert serta dokumentasi Hasil perhitungan dikatakan valid dengan berdasarkan kriteria pengujian tes validitas, yaitu: jika koefisien korelasi product moment melebihi 0,3, jika koefisien korelasi product moment $> r$ table, dan nilai $\text{sig} \leq \alpha$ (0,05). Selain itu dilakukannya uji reliabilitas pada masing-masing variabel pada lembar kerja berbeda sehingga dapat diketahui variabel mana yang reliabel atau tidak menggunakan Cronbach Alpha dengan Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan SPSS. Sebelum dilakukan analisis jalur, data diuji terlebih dahulu menggunakan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Kualitas

a. Uji Validitas



Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected item-total correlation (r hitung)	r tabel	Ket
Insentif (X1)	X1.1	0,798	0,1467	Valid
	X1.2	0,759		Valid
	X1.3	0,676		Valid
	X1.4	0,730		Valid
	X1.5	0,730		Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,913	0,1467	Valid
	X2.2	0,731		Valid
	X2.3	0,815		Valid
	X2.4	0,658		Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,773	0,1467	Valid
	Y1.2	0,726		Valid
	Y1.3	0,727		Valid
	Y1.4	0,753		Valid
	Y1.5	0,699		Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0,700	0,1467	Valid
	Z1.2	0,601		Valid
	Z1.3	0,745		Valid
	Z1.4	0,687		Valid
	Z1.5	0,793		Valid

(Sumber: Hasil Penelitian yang diolah, 2020 pada lampiran 4-7)

Dari tabel disimpulkan bahwa pernyataan setiap variabel adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Insentif (X1)	0,896	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,778	Reliabel
Kinerja (Y)	0,786	Reliabel
Kepuasan (Z)	0,748	Reliabel

(Sumber: Hasil Penelitian yang diolah, 2020 pada lampiran 7-10)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel dan kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berikut disajikan data hasil dari pengujian normalitas yaitu:



**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		179
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25932521
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.850
Asymp. Sig. (2-tailed)		.466

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

(Sumber: Hasil Penelitian yang diolah, 2020 pada lampiran 8)

Dari hasil pengolahan data diatas, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Berikut disajikan data hasil dari pengujian normalitas yaitu:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.729	2.670		8.512	.000		
X1	-.014	.055	-.020	-.264	.792	.972	1.028
X2	.055	.093	.045	.590	.556	.971	1.029
Z	-.129	.084	-.116	-1.546	.124	.996	1.004

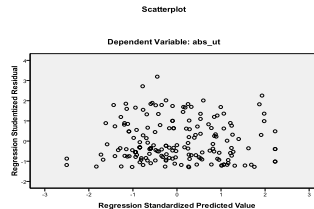
a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Hasil Penelitian yang diolah, 2020 pada lampiran 11)

Berdasarkan tabel tersebut, maka disimpulkan antara variabel tidak terjadi korelasi antar variabel.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari pengujian heteroskedastisitas menggunakan SPSS 17.0 sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi dapat terpenuhi.

d. Uji Autokorelasi

Hasil uji Durbin-Watson dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.124 ^a	.015	-.001	2.279	1.595

a. Predictors: (Constant), Insentif (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber: Hasil Penelitian yang diolah, 2020 pada lampiran 8)

Berdasarkan hasil output disimpulkan bahwa terjadi autokorelasi pada penelitian ini. Maka dilakukan transformasi data dengan metode lag yang nantinya akan muncul variabel baru yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Transformasi Data

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.046 ^a	.002	-.015	1.36611	2.203

a. Predictors: (Constant), Insentif (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z)

b. Dependent Variable: abs_ut

(Sumber: Hasil Penelitian yang diolah, 2020 pada lampiran 8)

Dari output SPSS di atas yang berarti tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Output Uji T Setiap Pengaruh

No	Hubungan	T _{hitung}	Sign
1	Insentif Terhadap kepuasan kerja (X1 – Z)	-0.422	0.673



2	Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (X2 – Z)	0.617	0.538
3	Insentif terhadap kinerja karyawan (X1 – Y)	-0.264	0.792
4	Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (X2 – Y)	0.590	0.556
5	Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Z – Y)	-1.546	0.124

(Sumber: Hasil Penelitian yang diolah, 2020 pada lampiran 9)

Berdasarkan tabel di atas t hitung $< t$ tabel dan $\text{sig} > 0,005$, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: nilai t -hitung pada variabel insentif terhadap variabel kepuasan kerja sebesar $-0,422$ dengan signifikan $0,673$ sehingga menunjukkan tidak memberikan pengaruh yang signifikan, nilai t -hitung variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $0,617$ dengan signifikan $0,538$ sehingga menunjukkan mempunyai pengaruh yang signifikan, nilai t -hitung pada variabel insentif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar $-0,264$ dengan signifikan $0,792$ sehingga menunjukkan tidak memberikan pengaruh yang signifikan, nilai t -hitung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,590$ dengan signifikan $0,556$ sehingga menunjukkan mempunyai pengaruh yang signifikan, serta nilai t -hitung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $1,546$ dengan signifikan $0,124$ sehingga menunjukkan mempunyai pengaruh yang signifikan.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

No	Hubungan	R	R Square
1	Insentif, Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (X1, X2 – Z)	0.061 ^a	0.004
2	Insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (X1, X2, Z – Y)	0.124 ^a	0.015

(Sumber: Hasil Penelitian yang diolah, 2020 pada lampiran 9)

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut: variabel insentif dan lingkungan kerja hanya memberikan pengaruh sebesar $1,4\%$ terhadap kepuasan kerja dan sisanya dipengaruhi faktor lain. Serta variabel insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja hanya memberikan pengaruh sebesar $1,5\%$ dan sisanya dipengaruhi faktor lain.

4. Analisis Jalur

Pengujian ini melalui 2 regresi, yaitu sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Model I

1) Uji Hipotesis Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja (Uji – T)



Tabel 10. Hasil Regresi I Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.880	1.880		10.576	.000
Insentif (X1)	-.021	.049	-.032	-.422	.673
Lingkungan Kerja (X2)	.052	.084	.047	.617	.538

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

(Sumber: Hasil Penelitian yang diolah, 2020 pada lampiran 9)

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Z = 19.880 + (-0.021) X_1 + 0.052 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi, menunjukkan bahwa variabel insentif mempunyai arah koefisien regresi negatif sedangkan lingkungan kerja mempunyai arah koefisien regresi yang positif. Hasil pengujian pengaruh individual (uji t) adalah sebagai berikut :

a) Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan penelitian pada table t Model I, didapat t_{hitung} sebesar -0.422 , menunjukkan nilai p-value hasil uji-t dari variabel insentif sebesar 0.673 maka H_0 diterima.

b) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan penelitian pada tabel t Model I, didapat t_{hitung} sebesar 0.617, menunjukkan nilai p-value hasil uji-t dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,538 maka H_0 diterima.

2) Determinasi

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.061 ^a	.004	-.008	2.051

a. Predictors: (Constant), X2, X1

(Sumber: Hasil Penelitian yang diolah, 2020 pada lampiran 9)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan besarnya $R = 0,061$ dan nilai R^2 adalah 0,004 atau 0,4% yang berarti kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel insentif dan lingkungan kerja.

b. Analisis Regresi Model II

1) Uji Hipotesis Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja (Uji – T)



Tabel 12. Hasil Regresi II Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.729	2.670		8.512	.000
Insentif (X1)	-.014	.055	-.020	-.264	.792
Lingkungan Kerja (X2)	.055	.093	.045	.590	.556
Kepuasan Kerja (Z)	-.129	.084	-.116	-1.546	.124

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber: Hasil Penelitian yang diolah, 2020 pada lampiran 9)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + Z$$

$$Y = 22.729 + (-0.014) X_1 + 0.055 X_2 + (-0.129)$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, menunjukkan bahwa variabel insentif dan kepuasan kerja mempunyai arah koefisien regresi negatif sedangkan lingkungan kerja mempunyai arah koefisien regresi yang positif. Hasil pengujian pengaruh individual (uji t) adalah sebagai berikut :

a) Pengaruh insentif terhadap kinerja

Berdasarkan penelitian pada table t Model II, didapat t_{hitung} sebesar -0.264 , menunjukkan nilai p-value hasil uji-t dari variabel insentif sebesar 0.792 maka H_0 diterima.

b) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan penelitian pada tabel t Model II, didapat t_{hitung} sebesar 0.590 , menunjukkan nilai p-value hasil uji-t dari variabel lingkungan kerja sebesar $0,556$ maka H_0 diterima.

c) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan penelitian pada tabel t Model II, didapat t_{hitung} sebesar -1.546 , menunjukkan nilai p-value hasil uji-t dari variabel lingkungan kerja sebesar $0,124$ maka H_0 diterima.

2) Determinasi

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.124 ^a	.015	-.001	2.279

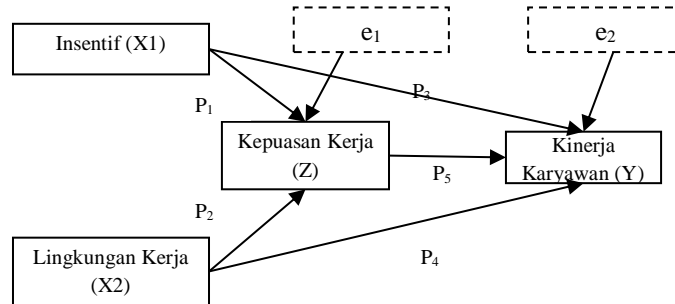
a. Predictors: (Constant), Insentif (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z)

(Sumber: Hasil Penelitian yang diolah, 2020 pada lampiran 9)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan besarnya $R = 0,124$ dan nilai R Square (R^2) adalah 0,015 atau 1,5% yang berarti kinerja dapat dijelaskan oleh variabel insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Hasil Analisis Jalur

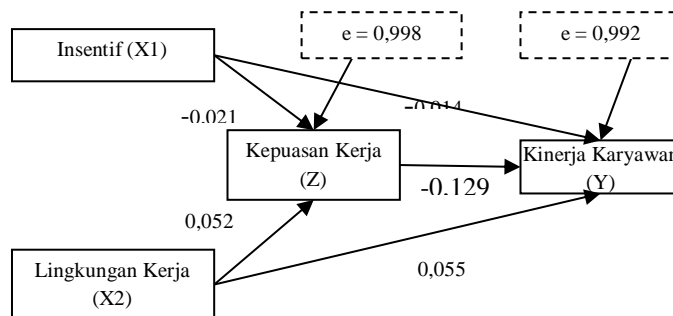
Secara keseluruhan dapat disusun lintasan pengaruh sebagai berikut ini :



Gambar 4. Model Analisis Jalur

Berdasarkan gambar di atas diperoleh besarnya pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total tiap variabel independen (insentif dan lingkungan kerja) terhadap variabel mediasi (kepuasan kerja). Berikut ini hasil yang didapat pada penelitian ditampilkan dalam bentuk tabel.

Berdasarkan rangkuman hasil pengaruh seluruh koefisien jalur yang telah dianalisis, dapat digambarkan hasilnya adalah sebagai berikut :



Gambar 5. Kerangka Jalur Hasil Analisis Hubungan Kausal Empiris

Pembahasan hipotesis Model I dan Model II dijabarkan sebagai berikut :

a. Pengaruh Langsung

- H₁ : Pengaruh insentif (X₁) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar -0.021 dengan nilai sig. 0,673 > 0.05. ditolak/ tidak terbukti.
- H₂ : Pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,052, dengan nilai sig. 0,538 > 0.05. ditolak/ tidak terbukti.
- H₃ : Pengaruh *insentif* (X₁) terhadap *kinerja* (Y) sebesar -0,014, dengan nilai sig. 0,792 > 0.05. ditolak/tidak terbukti.
- H₄ : Pengaruh *lingkungan kerja* (X₂) terhadap *kinerja* (Y) sebesar 0,055, dengan nilai sig.0,556 > 0.05. ditolak/tidak terbukti



H₅ : Pengaruh *kepuasan kerja* (Z) terhadap *kinerja* (Y) sebesar -0,129 dengan nilai sig. 0124 > 0.05. ditolak/tidak terbukti.

b. Pengaruh tidak langsung

H₆ : Pengaruh *insentif* (X₁) terhadap *kinerja* (Y) di mediasi oleh *kepuasan kerja* (Z)

standart error dari koefisien *indirect effect* (Sab)

- Menghitung *Standart error indirect effect*

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2} \\ &= \sqrt{(-0,129)^2 0.049^2 + (-0,021)^2 0.084^2} \\ &= \sqrt{0.000043066737} = 0.0065625252 \end{aligned}$$

Ket : Sa= standart error koefisien a, Sb= standart error koefisien b, b= koefisien variabel mediasi, a= koefisien variabel bebas

- Menghitung t test

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{(-0,021)(-0,129)}{0.0065625252} = 0,412798414$$

Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi tersebut tidak signifikan, yang berarti bahwa tidak ada pengaruh mediasi. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja ditolak/tidak terbukti

H₇ : Pengaruh *Lingkungan kerja* (X₂) terhadap *kinerja*(Y) di mediasi oleh *kepuasan kerja* (Z)

standart error dari koefisien *indirect effect* (Sab)

- Menghitung *Standart error indirect effect*

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2} \\ &= \sqrt{(-0,129)^2 0.084^2 + (0,052)^2 0.084^2} \\ &= \sqrt{0.00013649832} = 0.011683249 \end{aligned}$$

Ket : Sa = standart error koefisien a, Sb= standart error koefisien b, b= koefisien variabel mediasi, a= koefisien variabel bebas.

- Menghitung t test

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{(0,052)(-0,129)}{0.011683249} = -0,574155357$$

Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi tersebut tidak signifikan, yang berarti bahwa tidak ada pengaruh mediasi.

Pembahasan

1. H₁ : Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Sesuai dengan hasil dari penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar - 0,422 dengan nilai signifikan sebesar 0,673 menunjukkan < t_{tabel} dan > 0,05. Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan



antara insentif (X1) terhadap kepuasan kerja (Z). Maka dapat dikatakan hipotesis pertama ditolak. Hal tersebut dikarenakan rasa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh apa yang diterima dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

2. H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar 0,617 dengan nilai signifikan sebesar 0,538 menunjukkan $< t_{tabel}$ dan $> 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z). Maka dapat dikatakan hipotesis kedua ditolak. Hal tersebut dikarenakan kurang pedulinya setiap karyawan mengenai lingkungan sekitarnya.

3. H3 : Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar - 0,264 dengan nilai signifikan sebesar 0,792 menunjukkan $< t_{tabel}$ dan $> 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis ketiga menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan hipotesis ketiga ditolak. Hal tersebut dikarenakan karyawan bekerja hanya sebatas jam kerja yang disediakan.

4. H4 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar 0,590 dengan nilai signifikan sebesar 0,556 menunjukkan $< t_{tabel}$ dan $> 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan hipotesis keempat ditolak. Hasil tidak signifikan ini dikarenakan sebagian besar karyawan perusahaan berdomisili di sekitar perusahaan atau tempat dimana mereka bekerja, sehingga apapun kondisi atau lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja mereka.

5. H5 : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar -1,546 dengan nilai signifikan sebesar 0,124 menunjukkan $< t_{tabel}$ dan $> 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan hipotesis kelima ditolak.

6. H6 : Pengaruh kepuasan kerja sebagai pemediasi antara hubungan insentif terhadap kinerja karyawan

Hasil dari penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar 0,412798414 menunjukkan $< t_{tabel}$ dengan pengaruh error sebesar 0,998. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa kepuasan kerja sebagai pemediasi tidak memberikan pengaruh langsung antara hubungan insentif terhadap kinerja karyawan.



7. H7 : Pengaruh kepuasan kerja sebagai pemediasi antara hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar $-0,574155357$ menunjukkan $< t_{tabel}$ dengan pengaruh error sebesar $0,992$. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa kepuasan kerja sebagai pemediasi tidak memberikan pengaruh langsung antara hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan uji hipotesis penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya insentif yang diberikan belum tentu dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan UD. Yoga Jaya Bojonegoro. Hipotesis pertama ditolak.
2. Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya lingkungan kerja yang ada di UD. Yoga Jaya Bojonegoro tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hipotesis kedua ditolak.
3. Insentif memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya adanya insentif belum tentu dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan UD. Yoga Jaya Bojonegoro. Hipotesis ketiga ditolak.
4. Lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan lingkungan kerja yang bagaimanapun tidak membuat karyawan mempunyai kinerja yang baik. Hipotesis keempat ditolak.
5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya banyak faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan. Hipotesis kelima ditolak.
6. Kepuasan kerja sebagai pemediasi tidak mempengaruhi antara insentif terhadap kinerja karyawan, artinya banyak faktor lain yang lebih mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Hipotesis keenam ditolak.
7. Kepuasan kerja sebagai pemediasi tidak mempengaruhi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan mempunyai motivasi lain dalam meningkatkan kinerjanya. Hipotesis ketujuh ditolak.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, saran yang dapat diberikan untuk pihak-pihak yang terkait di dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan



Guna memajukan suatu usaha dibutuhkan strategi pemasaran. Strategi pemasaran yang sesuai dengan kebutuhan dan kemajuan jaman.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Sebaiknya dilakukan pemilihan pernyataan kuesioner dan sampel penelitian agar validitas data meningkat dan mengantisipasi terjadinya item yang tidak reliabel dalam SPSS. Jumlah pernyataan yang disarankan minimal 2 untuk setiap indikator.
- b. Kriteria responden sebaiknya ditentukan lebih mendetail sehingga mampu mewakili karakteristik sampel yang diinginkan.
- c. Peneliti sebaiknya terjun langsung pada keseluruhan proses pengumpulan data primer agar dapat melakukan evaluasi yang lebih cepat apabila ada kekurangan ataupun kesalahan dalam proses pengisiannya.
- d. Sebaiknya dilakukan modifikasi variabel penelitian atau dikombinasikan dengan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang disesuaikan kebutuhan dan karakteristik objek penelitian yang akan digunakan.

3. Saran Akademis

- a. Lebih menggali lagi mengenai strategi pemasaran dengan cara banyak membaca buku-buku yang membahas tentang MSDM. Mahasiswa harus peka terhadap masalah yang berkembang di masyarakat, karena inti suksesnya suatu perusahaan tergantung pada karyawan
- b. Lebih mempelajari mengenai msdm karena memiliki ruang lingkup yang sangat luas.

DAFTAR PUSTAKA .

- Aprllia, V. (2011) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomulti Plasindo Di Kota Semarang', *E-Journal*, pp. 1–12.
- Ardian, N. (2019) 'Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja , Motivasi Kerja , Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB', *Jurnal*, 4(2), pp. 119–132.
- Aruan, Q. S. and Fakhri, M. (2015) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt . Freeport Indonesia', *Modus*, 27(2), pp. 141–162.
- Changgriawan, G. S. (2017) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production', *Jurnal Agora*, 5(3), pp. 1–7.
- Christina, D. (2015) 'Pengaruh LINGKUNGAN KERJA DAN REKAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN SERVICE PADA PT. RIAU JAYA CEMERLANG PEKANBARU', *Jom FEKON*, 2(1), pp. 1–14.



- Ermawaty, D. A. (2015) *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN Distribusi Jateng dan DIY), Universitas Diponegoro.*
- Firman Hakim, A. (2018) 'Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Banjarmasin Post Group)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(2), pp. 131–140.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SSS 21 Update PLS Regres.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, N. (2019) 'Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Wedu Kabupaten Merauke Effect of Leadership and Employee Work Performance To Employee Performance Through the Satisfaction of Work As', *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship HJABE*, 2(1), pp. 20–35.
- Haryanto, D. (2017) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indyferyto Group Yogyakarta', *Jurnal Manajemen.*
- Josephine, A. and Harjanti, D. (2017) 'Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)', *jurnal AGORA*, 5(3), pp. 1–8.
- Kadir, Abdul, M. and Machasin, D. (2014) 'PENGARUH ABILITY, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN REDAKSI PT RIAU POS INTERMEDIA PEKANBARU', *JURNAL EKONOMI*, 22, pp. 42–58.
- Khoiri, M. M. (2013) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Univertias Negeri Yogyakarta', □ *Skripsi*, pp. 1–80.
- Maziah (2017) 'Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar', *Laa Maisyir*, 6(2), pp. 59–73.
- Nor, A. (2016) *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Universitas Terbuka.* Universitas Terbuka; Jakarta.
- Pradistya, A. A. (2017) *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Raden Intan Bandar Lampung.* Universitas Lampung Bandar Lampung.



- Pratama, N. A., (2016) '*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers*', □*Skripsi*, pp. 18-19.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B. and Prasetya, A. (2014) 'PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), pp. 1–9. doi: 10.37751/parameter.v4i2.41.
- Sugiyono (2017) *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, CV Alfabeta. doi: <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>.
- Wongkar, O. B. P., Sepang, J. L. and Loindong, S. S. (2018) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sulutgo', *Jurnal EMBA*, 6(4), pp. 3338–3347.