

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TUNAS DWIPA MATRA

Iis Nadia^{1*}

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
iisnadia1306@gmail.com

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

Keywords: Social Media
Marketing, Kualitas Pelayanan,
Keputusan Pembelian

Received : 26, August 2024

Revised : 31, August 2024

Accepted: 07, August 2024

©2023TheAuthor(s):Thisisanopen-
accessarticledistributedunderthetermssoft
the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat pengaruh dari lingkungan kerja, insentif terhadap kinerja karyawan yang ditemukan pada PT Tunas Dwipa Matra. Dengan metode penelitian kuantitatif, populasi dan sample yang diperoleh dari karyawan PT Tunas Dwipa Matra sebanyak 55 responden. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel lingkungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Insentif terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening tidak dapat memediasi variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening tidak dapat memediasi variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini memiliki kekurangan dan keterbatasan, namun daripada itu peneliti mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian ini dapat digunakan untuk memperluas pengetahuan dan melengkapi literatur mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tunas Dwipa Matra.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting dan kunci utama yang dimana sumber daya manusia ini sangat berpengaruh terhadap tercapainya sebuah tujuan dan hasil yang maksimal sesuai yang diharapkan. Hal ini berkaitan dengan masalah-masalah sumber daya manusia (SDM), terutama yang mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat para pegawai merasa nyaman, membuat suasana bekerja menjadi tenang dan tidak membuat cepat jenuh dalam bekerja, sehingga apabila lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan akan cepat merasa bosan dan apa yang dihasilkan tidak akan sesuai dengan yang diinginkan dan akan menghambat pelaksanaan terhadap tugas maupun pekerjaan dari masing-masing. (Aisyah et al., 2022)

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber keunggulan terpenting didalam sebuah perusahaan, dikarenakan setiap sumber daya memiliki ciri khas tersendiri yang membedakan antara satu dengan yang lainnya, khususnya dalam hal kompetensi. Dalam melaksanakan rutinitasnya tersebut, setiap sumber daya akan selalu berhubungan dengan tempat dimana ia bekerja atau disebut juga lingkungan kerja. (Abdul Kadir, 2018)

Perusahaan dan karyawan sangat membutuhkan satu sama lain, perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan bakhantidak peduli dengan kesejahteraan mereka jika tidak ada perusahaan yang mendukung mereka. Strategi juga harus memiliki strategi manajemen sumber daya manusia, yaitu merawat karyawan dengan baik. Perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan agar karyawan bersemangat dalam bekerja, meningkatkan efisiensi kerja dan mendukung tujuan perusahaan dengan disiplin tinggi. (Alfin Prahadi et al., 2024)

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja disebuah organisasi atau perusahaan. 1. Dengan adanya mekanis di dalam office dengan jarak berdekatan yang bisa mengganggu konsentrasi karyawan 2. Ruangan yang tidak kondusif sangat minim tempat sehingga mengganggu aktivitas karyawan. 3. Tidak ada musolah khusus sehingga karyawan kesulitan mmencari tempat ibadah. Lingkungan kerja dalam suatu perushaan perlu diperhatikan hal ini karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. (Afif, 2021).

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting di dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini mempengaruhi pada produktifitas karyawan dalam bekerja (Pusparani, 2021). Kepuasan kerja yang tinggi dengan adanya manajemen yang efektif. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif untuk pekerja mencakup perasaan serta tinggah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya pastinya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai-nilai penting yang ada dipekerjaan. Indikator dalam kepuasan kerja, yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Lingkungan kerja yang baik seperti penerangan cahaya yang cukup, tempat yang nyaman, dan bersih, tersedianya fasilitas yang memadai, sirkulasi udara yang baik, suara bising tidak berlebihan akan membuat lebih konsentrasi dalam mengerjakan pekerjaan. (Fitri Hayati & Situmorang, 2019). Menurut (Klaudia et al., 2021) menyatakan lingkungan mencakup segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Kerja dalam suatu lingkungan dibutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya, dan juga dibutuhkan suasana yang kondusif antar karyawan untuk memperlancar proses produksi maupun penyelesaian pekerjaan.

Insentif adalah pembayaran dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari insentif tersebut. (Nauli & Ratminto, 2020). Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan peneliti bahwa insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan kurang maksimal dengan hasil kerja karyawan. Perusahaan memberikan pekerjaan melebihi jam operasional tetapi tidak memberikan upah lebih atau insentif yang lebih. Berikut jumlah sumber daya manusia atau karyawan PT.Tunas dwipa Matra Cabang Bekasi.

Salah satu strategi yang dapat diterapkan perusahaan dalam mencapai tujuan persahaan ialah dengan memperhatikan produktivitas kerja karyawan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan akan meningkat apabila terciptanya kepuasan kerja karyawan didukung dengan adanya lingkungan kerja baik dan pemberian insentif yang sesuai kepada karyawan perusahaan. Menurut (Hermawan, 2016), Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga

kerjanya. Produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra dapat dilihat pada data penjualan tahun 2023 berikut:

Data Penjualan Motor di PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Bekasi.

Bulan	Sales(Unit)	Kredit(Unit)	Cash(Unit)
Jan	231	130	101
Feb	273	171	102
Mar	204	112	92
Apr	222	124	98
Mei	228	128	100
Jun	324	210	114
Jul	275	145	130
Agust	245	138	107
Sep t	228	140	88
Total	2.230Unit	1.298Unit	932 Unit

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa total penjualan yang dicapai pada 3 bulan terakhir mengalami penurunan. Hal tersebut dikarenakan tidak terciptanya kepuasan kerja serta kurangnya dukungan insentif dan lingkungan kerja yang kurang baik dalam menunjang produktivitas kerja karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh PT Tunas Dwipa Matra.

Dengan tingkat ketidakhadiran yang masih tinggi ini juga menunjukkan adanya ketidakpuasan dalam bekerja. Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja yang baik supaya pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. (Nuzula et al., 2022)

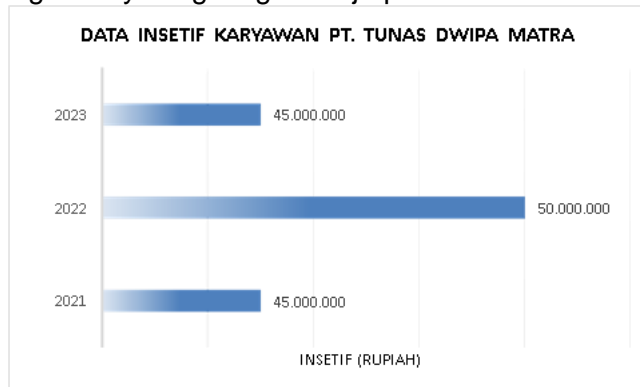
Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat tenaga kerja dan waktu kerja yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dilakukan. (Kusumastuti et al., 2019).

Data Kondisi Lingkungan Kerja Pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Bekasi.

No	Indikator	Kondisi
1	Penerangan/Cahaya	Baik
2	Temperatur/Suhuudara	Baik
3	Kelembaban	Baik
4	SirkulasiUdara	KurangBaik
5	Kebisingan	KurangBaik

6	GetaranMekanis	KurangBaik
7	Bau Tidak Sedap	Baik
8	TatawarnaRuangKerja	Baik
9	DekorasiDiruangKerja	Baik
10	Musik	Baik
11	Keamanan	Baik
12	RuangGerakyangdiperluka n	Baik
13	Hubungan Karyawan	Baik

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilaksanakan terhadap lingkungan kerja pada PT Tunas Dwipa Matra. Dapat dilihat dari hasil pra-survey yang dilakukan peneliti terhadap karyawan mengenai beberapa indikator lingkungan kerja yang menunjukkan kurang baiknya lingkungan kerja pada PT Tunas Dwipa Matra



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa insentif yang diberikan mengalami penurunan di tahun 2023 yaitu yang sebelumnya sebesar Rp 50.000.000 mengalami penurunan sebesar Rp 5.000.000 menjadi Rp 45.000.000 itu membuat produktivitas kerja menurun dan karyawan kurang giat bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang meningkat ditentukan oleh karyawan yang bekerja lebih giat. Sedangkan giat bekerja itu sendiri timbul karena lingkungan kerja yang baik dengan kebutuhan esteem yang terpenuhi karena adanya insentif. Maka produktivitas kerja dapat menjadi umpan balik bagi sistem insentif dan lingkungan kerja yang baik yang diterapkan oleh perusahaan dengan memperhatikan Kepuasan Kerja.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya(Marisyah, 2022).

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa penilaian kinerja sebagai perangkat yang digunakan untuk mengukur standar yang

ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia. Standar sangat diperlukan dalam penilaian kinerja untuk mengidentifikasi secara jelas apa yang seharusnya karyawan ketahui dan apa yang seharusnya dilakukan oleh karyawan dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Menurut (Rampisela & Lumintang, 2020) lingkungan kerja merupakan keadaan dimana kondisi sekitar pekerjaan baik fisik maupun non-fisik dapat memberi kesan aman, tenang dan nyaman. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang secara fisik maupun immaterial mempengaruhi karyawan dalam proses kerja dan meninggalkan kesan yang baik.

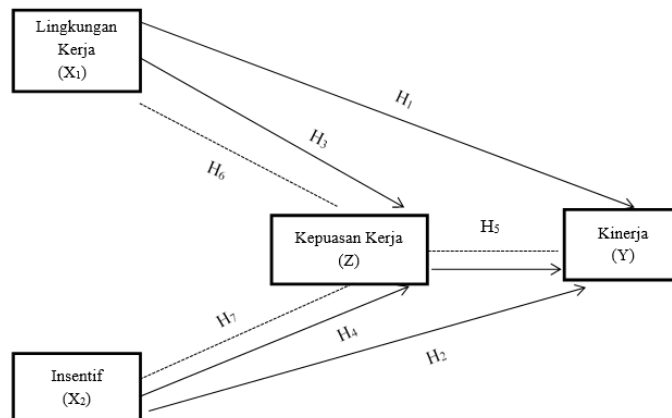
Insentif

Menurut (Candana, 2021) insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut (Bahari et al., 2019) insentif ialah sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi Perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno et al., 2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara segala sesuatuberupa jasa yang diberikan kepada pekerja dengan tingkat balas jasa yang diberikan perusahaan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis adalah hasil antara dari rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian disajikan sebagai pertanyaan. Dikatakan sementara karena hasil yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang relevan dan belum pada fakta empiris yang diperoleh melalui kompilasi di atas. Dalam hal ini, hipotesis juga dapat digunakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, tetapi bukan yang paling mungkin untuk menemukan kebenarannya (Sugiyono, 2019).

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Giovanni & Ie, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja di perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian yang dilakukan (Jodie Firjatullah et al., 2023) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin aman dan nyaman lingkungan kerja maka karyawan dapat bekerja secara maksimal dan

semakin menguntungkan lingkungan kerja, semakin besar kemungkinan karyawan akan setia kepada perusahaan.

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, pemberian yang baik dan terarah menguntungkan organisasi karena reward membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan. Oleh karena itu, diasumsikan bahwa insentif mempengaruhi kinerja karyawan, karena ketika insentif meningkat, begitu juga dengan kinerja (Waskito & Sari, 2022)., (Mustofa, 2018), (Meilawati et al., 2019).

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan

(Aliya & Saragih, 2020) lingkungan kerja harus sehat dan dibuat nyaman mungkin agar meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan agar dapat berdampak terhadap kepuasan kerja. Energi positif dapat dipancarkan dari lingkungan kerja yang baik. Ketidaknyamanan lingkungan kerja dapat berdampak pada menurunnya semangat para karyawan untuk bekerja, yang juga memiliki dampak penurunan kinerja dan ketidakpuasan karyawan akan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan (Ramadanita & Kasmiruddin, 2018) pada variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Pusparani, 2021), (Fitri Hayati & Situmorang, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

(Sumasa et al., 2021) pemberian insentif merupakan salah satu cara untuk memotivasi karyawan dalam bekerja bahkan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan aktivitas pekerjaannya. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan, tentunya karyawan tersebut mendapatkan kepuasan tersendiri (Yusuf & Asyhari, 2018). Insentif merupakan stimulus bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Meutia & Narpati, 2021), insentif memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian (Bahari et al., 2019) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan (Sendow et al., 2019) insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

H4 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja (Rosmaini & Tanjung, 2019). Penelitian yang dilakukan (Khusnah, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pentingnya memperhatikan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target dari sebuah Perusahaan, sejalan dengan hasil penelitian (Dirga & Arfah, 2019) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hubungan dengan lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja cenderung berpengaruh positif. Penelitian telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja. Karyawan puas dengan menerima manfaat yang memenuhi kebutuhan mereka. Setelah mencapai kepuasan kerja, karyawan merasa lebih nyaman di perusahaan tempat mereka bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Rohimah, 2018). Penelitian yang dilakukan (Kusumastuti et al., 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh

kepuasan kerja. Sejalan dengan (Klaudia et al., 2021) kepuasan kerja terbukti memiliki peran intervening dalam hubungan antara lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan memiliki fasilitas yang memadai, serta kepuasan kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja didapat karyawan mulai dari faktor lingkungan kerja dan kinerja karyawan terhadap perusahaan tersebut.

H6 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

(Rohimah, 2018) insentif sangat berperan penting terhadap kinerja dan kepuasan kerja, jika insentif yang diterima sudah sesuai dengan prestasi karyawan maka akan menumbuhkan rasa tidak ingin meninggalkan perusahaan tersebut dan imbalan yang didapat bisa digunakan sebagai alasan karyawan tersebut puas dengan kinerja dan tempat kerjanya. Penelitian yang dilakukan (Bahari et al., 2019) menyatakan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Artinya, pegawai akan memiliki kinerja yang tinggi jika melalui peningkatan kepuasan kerja yang tinggi serta adanya insentif yang juga semakin baik. Sejalan dengan (Safaria, 2023), (Candana, 2021) diketahui bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

H7 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

METODOLOGI

Jenis penelitian adalah objek penelitian secara umum memetakan wilayah penelitian atau tujuan penelitian, meliputi ciri-ciri lokal, sejarah, perkembangan, struktur organisasi, misi pokok, dan fungsi lainnya, sesuai dengan pemetaan wilayah penelitian yang dimaksud. Dalam penelitian ini yang dilakukan dengan menggunakan metode pengumpulan data statistic. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan penekanan pada penelitian yang berkaitan dengan objek kehidupan yang disebut variabel. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sampling karyawan dengan jumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel ini dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji validitas semua variabel penelitian memenuhi kriteria valid, dimana nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$, artinya adalah data kuesioner dapat dilakukan pengolahan statistic lebih lanjut karena pernyataan pada kuesioner dapat dikatakan valid dan dapat dilakukan tahap uji reliabel. Uji reliabilitas dapat dilakukan seicara beirsama-sama teirhadap seiluiruih buitiran peirtanyaan, suiatui variabeil dinyatakan reiliablei bila meimiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2018).

Variable	Cronbach's Alpha	Composi teReliability	Keterangan
Lingkungan Kerja(X1)	0.904	0.925	Valid
Insentif(X2)	0.846	0.849	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	0.810	0.823	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0.926	0.944	Valid

Berdasarkan tabel diatas nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability diketahui bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi nilai dari internal consistency reliability dengan nilai >0,7 dan dinyatakan valid.

Uji R-Square

Uji R-Square atau R2 digunakan untuk menilai seberapa besar variabel dependen dapat mempresentasikan variabel independen dari hasil pengujian yang sudah dilakukan. Nilai R2 mencapai poin 1, maka model akan semakin bagus. Namun jika nilai R2 bernilai 0,5 dapat dinyatakan normal.

Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.770
Kepuasan Kerja (Z)	0.457

Pada tabel diatas terlihat nilai dari variabel Kinerja Karyawan 0.770 hasil tersebut menunjukkan persentase sebesar 77,0%, sedangkan 23% lainnya merupakan variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini. Nilai dari variabel Kepuasan Kerja 0.457 hasil tersebut menunjukkan persentase 45,7%, sedangkan 54,3% lainnya merupakan variabel yang tidak diteliti dari penelitian ini. Penelitian pada R-Squared ini dapat dinyatakan memiliki goodness of fit yang cukup baik.

Uji Hipotesis

Pengujian path coefficient dan Uji Hipotesis diuji dengan hasil pengujian inner model yang meliputi R-Square, parameter koefisien, dan T-Statistic. Untuk mengetahui apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak dengan menganalisis nilai signifikansi antar konstruk, T-Statistic, dan P-Values. Rules of Thumb yang dipakai dalam penelitian ini adalah T-Statistic >1.96 dan nilai P-Values 0.05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif dan signifikan.

Variabel	Original Sample	Standard Deviation	T-Statistic	P-Values
Incentif (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.395	0.171	2.311	0.025
Incentif (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.341	0.109	3.123	0.003
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.063	0.072	0.871	0.387
Lingkungan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.324	0.169	1.921	0.060
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.543	0.119	4.577	0.000

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil Incentif dan Kepuasan Kerja memiliki nilai T-Statistic 2.311 >1,96. Sedangkan nilai P-Values 0.025 yang mana nilai tersebut memenuhi syarat <0.05, dan nilai dari original sample tersebut positif

yaitu sebesar 0.395. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Incentif (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) dinyatakan berpengaruh secara positif.

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil Incentif dan Kinerja Karyawan memiliki nilai T-Statistic 3.123. Sedangkan nilai P-Values 0.003 yang mana nilai tersebut

memenuhi syarat <0.05 , dan nilai dari original sample tersebut positif yaitu sebesar 0.341. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Insentif (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan berpengaruh secara positif.

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai T-Statistik 0.871 yang mana hasil tersebut tidak signifikan karena T-Statistik $>1,96$. Sedangkan nilai P-Values 0.387 yang mana nilai tersebut tidak memenuhi syarat <0.05 , dan nilai dari original sample tersebut positif yaitu sebesar 0.063. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan tidak berpengaruh secara positif.

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki nilai T-Statistik 1.921 yang mana hasil tersebut tidak signifikan karena T-Statistik $>1,96$. nilai P-Values 0.060 yang mana nilai tersebut tidak memenuhi syarat <0.05 , dan nilai dari original sample tersebut positif yaitu sebesar

0.324. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Lingkungan Kerja (X1) dengan Kepuasan Kerja (Z) dinyatakan tidak berpengaruh secara positif.

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai T-Statistik 4.577 yang mana hasil tersebut signifikan karena T-Statistik $>1,96$. Sedangkan nilai P-Values 0.000 yang mana nilai tersebut memenuhi syarat <0.05 , dan nilai dari original sample tersebut positif yaitu sebesar 0.543. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Lingkungan Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan berpengaruh secara positif.

Uji Direct Effect

Penelitian ini menggunakan uji mediasi dengan melihat hasil output SMARTPLS 3.0 pada bootstrapping bagian Specific Indirect Effects. Analisis mediasi digunakan untuk menguji variabel mediasi sebagai variabel penghubung antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut hasil pengujian analisis mediasi:

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-Statistic	P-Values
Insentif(X2)->KepuasanKerja (Z)->KinerjaKaryawan	0.025	0.019	0.030	0.838	0.406
Lingkungan Kerja (X1) -> KepuasanKerja(Z)->KinerjaKaryawan	0.020	0.015	0.030	0.689	0.494

Pada tabel diatas dapat menunjukkan peran Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi Variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai dari TStatistik lebih kecil dari nilai T-Tabel yaitu $0.838 > 1.96$ dan nilai P-Values $0.175 < 0.050$. Sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung variabel insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tidak dapat memediasi. Dengan arti bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tidak terbukti dan tidak ada pengaruh signifikan. Pada tabel tersebut dapat menunjukkan peran Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai dari T-Statistik lebih kecil dari nilai T-Tabel yaitu $0.689 > 1.96$ dan nilai P-Values $0.494 < 0.050$. Sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi. Dengan arti bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja tidak terbukti dan tidak ada pengaruh signifikan.

PEMBAHASAN

Hasil dari analisis yang peneliti lakukan pada PT Tunas Dwipa Matra diatas tentunya untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan penyebaran angket berupa kuesioner melalui google form. Pada hasil karakteristik melalui 4 aspek yaitu Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, dan Lama Bekerja dengan sample sebanyak 55 responden.

Berdasarkan tanggapan yang diberikan responden melalui kuesioner yang disebarluaskan pada karyawan PT Tunas Dwi Matra memiliki lingkungan kerja yang kondusif, termasuk faktor-faktor seperti dukungan dari atasan, kerja tim yang baik, dan komunikasi yang efektif, berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan produktivitas akan menjaga kondisi kerja yang baik, cenderung lebih positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas, dan lingkungan kerja yang baik karyawan cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkinerja tinggi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menghambat kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif. Penelitian ini di afirmasi oleh (Majid & Talkah, 2021) dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Jombang. Penelitian menurut (Ratih Tristianingsih et al., 2022) Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan.

Berdasarkan tanggapan yang diberikan responden melalui kuesioner yang disebarluaskan pada karyawan PT Tunas Dwi Matra insentif yang diberikan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Karyawan cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target dan hasil yang lebih baik ketika mereka merasa dihargai dan diberi insentif yang sesuai dengan kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan sistem insentif yang adil dan kompetitif sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif. Penelitian ini di afirmasi oleh (Ahmad Aswan Waruwu & Lamtiur Simanullang, 2022) yang dimana Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Mayora Indah Tbk.

Berdasarkan tanggapan yang diberikan responden melalui kuesioner yang disebarluaskan pada karyawan PT Tunas Dwi Matra bahwa lingkungan kerja yang ada pada PT Tunas Dwipa Matra masih terdapat beberapa fasilitas yang kurang baik, menjadikan karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, ketika karyawan merasa diperhatikan, didukung, dan lingkungan kerja mereka mendukung, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan retensi karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini di afirmasi oleh (Herdiana & Yuniasih, 2020) yang dimana Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian dari (Afif, 2021) yang dimana Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Restoran Cepat Saji McDonald's di Kota Malang.

Berdasarkan tanggapan yang diberikan responden melalui kuesioner yang disebarluaskan pada karyawan PT Tunas Dwi Matra bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan PT Tunas Dwipa Matra sesuai dengan effort yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Temuan menunjukkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja seperti dukungan dari atasan, hubungan antar karyawan yang harmonis, fasilitas kerja yang memadai, dan suasana kerja yang nyaman memainkan peran penting dalam

meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan menyenangkan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini di afirmasi dengan penelitian dari (Syarifa et al., 2023) yang dimana insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tanggapan karyawan PT Tunas Dwipa Matra melalui kuesioner, temuan menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, kepuasan kerja tersebut tidak secara signifikan menerjemahkan ke dalam peningkatan kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa ada faktor-faktor lain yang lebih langsung mempengaruhi kinerja karyawan selain dari kepuasan kerja, seperti keterampilan individu, pelatihan, motivasi intrinsik, dan insentif. Oleh karena itu, meskipun perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan Kepuasan Kerja, perusahaan perlu mengadopsi strategi tambahan yang secara langsung dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan, seperti program pengembangan keterampilan, pelatihan, dan sistem insentif yang efektif. (Syamsudin et al., 2023) menyatakan hasil dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dinyatakan negatif.

Berdasarkan hasil kuesioner disebarluaskan kepada karyawan PT Tunas Dwipa Matra, dikarenakan terdapat permasalahan atau faktor yang menjadikan karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan termasuk insentif. Dengan ini menyimpulkan hasil dari pengujian hipotesis bahwa penelitian dapat diketahui bahwa, kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara insentif dan kinerja karyawan. Temuan menunjukkan bahwa meskipun insentif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, peningkatan kepuasan kerja tersebut tidak secara langsung menerjemahkan ke dalam peningkatan kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa meskipun insentif berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, ada faktor lain yang lebih signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Faktor-faktor seperti keterampilan, pelatihan, motivasi intrinsik, dan kondisi kerja mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan strategi yang lebih holistik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain memberikan insentif yang memadai, penting juga untuk fokus pada pengembangan keterampilan, pelatihan berkelanjutan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk mencapai peningkatan kinerja yang diharapkan. (Nauli & Ratminto, 2020) menyatakan hasil dari Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dinyatakan negatif.

KESIMPULAN

1. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan.
2. Insentif terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan.
3. Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan.
4. Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan.
5. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak berpengaruh dan tidak signifikan.
6. Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening tidak dapat memediasi variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
7. Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening tidak dapat memediasi variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. (2018). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Afif, M. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 53. <https://doi.org/10.47201/jamin.v3i2.75>
- Ahmad Aswan Waruwu, & Lamtiur Simanullang. (2022). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(2), 447–454. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i2.541>
- Aisyah, S., Cakranegara, P. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Medan. *Remik*, 6(4), 864–874. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11872>
- Alfin Prahadi, M., Ega Fauzi, D., Rizky, A., & Paduloh, P. (2024). Analisis Kualitas Produk Sablon Baju Dilihat Dari Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk. *Jurnal Inovasi Global*, 2(1), 103–107. <https://doi.org/10.58344/jig.v2i1.46>
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- Aprilia, A. L., Hartono, E., & Wibowo, S. N. (2022). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Pg Rajawali li Unit Psa Palimanan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 27(2), 274–288. <https://doi.org/10.35760/eb.2022.v27i2.4871>
- Bahari, I. A., Umar, A., & Kadir, I. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba. *YUME: Journal of Management*, 2(3), 1–17. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/496/278>
- Candana, D. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.4>
- Dirga, I. W., & Arfah, A. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRESKERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:150763933>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Fitri Hayati, K. N., & Situmorang, M. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17196>
- Herdiana, H., & Yuniasih, Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(2), 135–142. <https://doi.org/10.37058/jem.v6i2.2380>
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>

- Hermawan, H. (2016). Analisis Pengaruh Tingkat Pengalaman Dan Coaching Style Terhadap Kualitas Kepemimpinan Manajer Proyek Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Di Pt. Jci. *Jurnal PASTI*, XI(1), 84–97.
- Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2), 171. <https://doi.org/10.33370/jmk.v15i2.220>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Junaidin;, Irvan, N. F., Sabban, Y. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *YUME: Journal of Management*, 3(4), 621–634. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.3067>
- Khusnah, H. (2020). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1), 17–23. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v17i1.2825>
- Klaudia, L., Prayekti, P., & Herawati, J. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:237771922>
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Rekomen (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1), 43–53.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
- Majid, A., & Talkah, A. (2021). Analisis Motivasi Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Jombang. *Otonomi Vol. 21 Nomor 1 Edisi Oktober 2021*, 66(8), 465–471. <https://doi.org/10.51620/0869-2084-2021-66-8-465-471>
- Margaret Silalahi, L. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257–269. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.830>
- Marisya, D. F. (2022). Budaya Organisasi Dan Manajemen Perubahan Pada Bank Kalbar. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(01), 039. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i01.55143>
- Meilawati, D., Dera Pua Rawi, R., Lewenussa, R., & Bintari, W. C. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telesindoshop Kota Sorong. *Manajemen Dewantara*, 3(1), 128–137. <https://doi.org/10.26460/md.v3i1.4284>
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 5(1), 42. <https://doi.org/10.32493/frkm.v5i1.12426>
- Mustofa, G. (2018). PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI(Studi pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota). *Manajemen Bisnis*, 7(2), 139–148. <https://doi.org/10.22219/jmb.v7i2.7008>

- Nauli, I., & Ratminto. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rektorat UGM (Studi Kebijakan Insentif Berbasis Kinerja Tenaga Kependidikan). 146.
- Nurdin, N., Djuhartono, T., Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Nuzula, W., Nirzalin, N., Fauzi, F., & Fakhurrrazi, F. (2022). RESISTENSI MASYARAKAT TERHADAP GEUCHIK DALAM PENANGGAPAN PANDEMI COVID-19 (Studi di Gampong Kampung Tengah Kecamatan Kuala Batee Kabupaten Aceh Barat Daya). *Jurnal Sosiologi Dialektika Sosial*, 8(1), 44. <https://doi.org/10.29103/jsds.v8i1.5877>
- Ong, J., Marcolino, A., & Tanubrata, J. (2020). Information Center for Indonesian Social Sciences PENGARUH INSENTIF TERHADAP KEPUASANPEKERJA PERUSAHAAN. *Jurnal Sosiohumaniora Kodepena |*, 01(August), 1–62.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Ramadanita, R. D., & Kasmiruddin. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Jom Fisip*, 5(1), 1–14.
- Rampisela, V. A. ., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Ratih Tristianingsih, Achmad Daengs GS, & Ramansyah Hidayat. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 132–142. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.210>
- Rohimah, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intevening Pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol.1(No.10), pp 1-12.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Safaria, I. irawan dan S. (2023). Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Trend Fashion Kabupaten Blitar. 18510084.
- Sembiring, menanti, Tarigan, E., & Yanti, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 5(4), 42–52.
- Sendow, K. F., A., I. W. J. F., & M, T. 2 G. (2019). Analisis Keterlibatan Kerja , Kualitas Kehidupan Kerja , Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Air Manado Analysis of Work Involvement , Work Life Quality , and Incentives on Employee Performance in Pt . Manado Air. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 7(3), 2821–2830.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitaif,Kualitatif dan R&D, ISBN: 979- 8433-64-10. In Alfabeta (Issue 465).
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Sumasa, L. M., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2021). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Dan Job Involvement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada

- Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 1058–1066.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(November), 3476–3482. <https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/view/1198><https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>
- Syamsudin, S., Suryani, R., Aisyah, N., & Sukrisno, I. (2023). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Cikarang Bekasi. *Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 318–329.
- Syardiansah, S., Mora, Z., & Safriani, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 438. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.16771>
- Syarifa, L., Karnadi, K., & Pramesti, R. A. (2023). Analisa Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pg Asembagoes Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(11), 2567. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i11.3730>
- Ubaidillah, H., & Andriani, L. F. (2022). Pengaruh Perubahan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19 *Ilmiah Manajemen Dan ...*, 1(3). <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/view/579><https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/download/579/451>
- Waskito, M., & Sari, N. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 123–136.