




PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT PERMODALAN NASIONAL MADANI (PNM) MEKAAR CABANG BEKASI

ASEP SAEPUL WAHID¹

¹ Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta, 12530)
Saepulwahid46@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 07/01/2026 Diperbaiki tgl. 07/01/2026 Disetujui tgl. 07/01/2026 Tersedia daring tgl. 01/01/2026	Dengan teknik simple random sampling, diambil sampel sebanyak 60 pegawai PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Cabang Bekasidalam penelitian ini sebagai responden dalam penelitian ini. Software yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 24. Terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pegawai, terbukti diperoleh nilai thitung untuk variabel insentif (X1) sebesar 3.888 sedangkan nilai ttabel untuk n = 60 sebesar 2.000. Jadi $3.888 > 2.000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, terbukti diperoleh nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 9.556, sedangkan nilai ttabel untuk n = 60 sebesar 2.000. Jadi $9.556 > 2.000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Terdapat pengaruh insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai, terbukti diperoleh nilai Fhitung sebesar 366.313, sedangkan Ftabel ($\alpha 0,05$) untuk n = 60 sebesar 2.76. Jadi Fhitung > dari Ftabel ($\alpha 0,05$) atau $366.313 > 2.76$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Sedangkan Adjusted R Square sebesar 0.928. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 92.8% insentif (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 7.2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
(e) ISSN: 2962-4746 (p) ISSN: 2961-8312	
DOI: 10.64626/jmbo.v4i2.603	Kata Kunci: Insentif, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai
 ©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam hal tenaga kerja berperan sangat penting dalam organisasi, sehingga dibutuhkan

tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan organisasi. Menurut Mangkunegara (2021:36)

mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam organisasi untuk dapat terus berkembang, organisasi harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari pegawai yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja seorang pegawai di organisasi dengan cara pemberian imbalan yang sebanding dengan pekerjaan yang telah pegawai lakukan. Apabila seseorang yang telah bekerja melampaui target membuat pegawai mendapatkan imbalan dari hasil kinerja yang telah dicapai.

Ketepatan dan kelancaran pemberian insentif tentunya harus diperhatikan karena jika insentif yang diterima dalam kenyataannya sering tidak lancar tentunya hal tersebut akan membuat kepuasan kerja pegawai akan menurun. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik diharapkan ke depannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2021:384) mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai

pembagian keuntungan bagi pegawai. Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja pegawai dan kontribusi terhadap organisasi.

Fenomena lain yang terjadi di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Cabang Bekasi mengenai pelaksanaan program insentif ini belum memberikan efek kepuasan sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan hasil observasi peneliti, ternyata didapatkan beberapa hal yang diasumsikan sebagai kendala atas permasalahan dari kurang maksimalnya program insentif yang berjalan di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Cabang Bekasi, diantaranya nilai dari penghargaan yang diberikan terlalu rendah, hal ini dapat dilihat dari belum sesuainya pemberian insentif yang sesuai dengan hasil kerja pegawai. Serta kurangnya perhatian dan rasa simpatik pimpinan dalam menaikkan moral pegawainya, seperti pemberian ucapan selamat bagi pegawai yang memiliki prestasi baik ataupun memberikan pujian bagi pegawai yang memiliki penilaian kinerja paling tinggi.

Akibat lain yang dapat timbul jika insentif tidak diberikan kepada pegawai adalah mereka akan melakukan tindakan yang sifatnya negatif seperti demonstrasi dan lain-lain, serta akan menurunkan kepuasan kerja pegawai itu sendiri sehingga organisasi tersebut akan mengalami kerugian. Selain faktor

insentif, faktor lain yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai yaitu lingkungan kerja yang nyaman. Jika tidak dibarengi dengan lingkungan kerja yang nyaman akan sulit untuk pegawai PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Cabang Bekasi merasa puas dalam melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada disekitar pegawai perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Rasa nyaman dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Lingkungan kerja pada organisasi penting untuk diperhatikan, organisasi yang memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat pegawai merasa nyaman bekerja.

Dengan penjabaran di atas sudah seharusnya lingkungan kerja memberikan rasa nyaman dan puas. Namun sebagaimana diketahui dari observasi yang dilakukan oleh peneliti pada lingkungan kerja PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Cabang Bekasi, bahwa kondisi ruang kerja kurang nyaman dimana berkas-berkas atau buku ditumpuk di pinggir ruangan atau di bawah meja sehingga terlihat berantakan, peralatan kerja kurang tersusun dengan rapi. Selain itu

kondisi ruang kerja sekarang kurang nyaman sehingga dibutuhkan perubahan salah satunya adalah dengan mengubah warna ruang kerja. Ruang kerja yang ada di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Cabang Bekasi kurang nyaman dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu pula sebaliknya pegawai yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya, maka dari itu kepuasan kerja pegawai harus menjadi perhatian utama manajemen dalam suatu organisasi, (Afriani, 2018:3). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka, (Handoko, 2021:193). Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya, kepuasan itu tidak terlihat nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan, (Martoyo, 2019:8). Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang didapat di tempat dia bekerja.

LANDASAN TEORI Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Peraturan ini meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2020:10), "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat".

Ivancevich (2016:1) mengemukakan bahwa: "Human resource management (HRM) is the effective management of people at work. Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah manajemen yang efektif dari orang pada tempat kerja.

Hasibuan (2018:10), "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, Pegawai dan

masyarakat". Marwansyah (2020:3) mengemukakan pendapat bahwa: "Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi- fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia,

perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial".

Rahmawati (2019:3), mengemukakan bahwa: "Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengaruh dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan juga masyarakat".

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Insentif

Menurut Hasibuan (2020:118) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Kadarisman (2022:182), "Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja atau gain sharing yang dengan kinerja dimaksudkan sebagai

pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”.

Handoko (2021:176), “Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

Mangkunegara (2021:89), “Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Sedangkan menurut Sarwoto (2020:144), “Insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi”.

Jadi menurut pendapat para ahli di atas, dapat penulis simpulkan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi terhadap pegawai kepada organisasi. Pelaksanaan insentif dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan mempertahankan pegawai yang berprestasi agar tetap berada dalam

organisasi. Insentif adalah dorongan agar seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar dapat mencapai produktivitas yang tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi yang tinggi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai.

Menurut Mardiana (2015:15) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Sedarmayanti (2019:21), definisi “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Nitisemito (2021:21) mendefinisikan

“Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Sutrisno (2019:254) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan”.

Sihombing (2014:134) lingkungan kerja adalah: “Faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai”.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja

Kepuasan Kerja Pegawai

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya

kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Robbins (2021:78), “Kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Locke (dalam Sopiha, 2018:170), “Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja”.

Robbin dan Judge (2021:105) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Mathis dan Jackson (2016:121), “Kepuasan kerja dalam arti yang paling mendasar adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang”.

Sedangkan menurut Robbins (dalam Wibowo, 2017:323), “Kepuasan kerja

adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Sedangkan McShane dan Glinow (2020:108) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks perkerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.

Dari berbagai pandangan tersebut kiranya dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2020:56), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu atau lebih variabel independen tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian deskriptif disini bertujuan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran mengenai insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai pada PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Cabang Bekasi.

Jenis penelitian asosiatif merupakan

penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Ada tiga bentuk hubungan dalam penelitian asosiatif, yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan interaktif/resiprokal/timbal balik.

Menurut Usman dan Akbar (2014:43) menyatakan bahwa “Populasi adalah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, daripada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas”. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Cabang Bekasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2021:57) dinyatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan teknik *simple random sampling*, diambil sampel sebanyak 60 pegawai PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Cabang Bekasi dalam penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear bergada. Analisis dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan komputer program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Versi 29 for Windows.

PEMBAHASAN

Data kuantitatif yang telah tersusun,

melalui penyebaran kuesioner atau angket yang telah peneliti lakukan menjadi nilai rata-rata variabel X1 (insentif), variabel X2 (lingkungan Kerja) dan variabel Y (kepuasan kerja Pegawai) dianalisis menggunakan statistik parametris dengan program SPSS Release 29.00 For Windows, yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang diteliti mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai atau sebaliknya. Data dianalisis dengan menggunakan perintah (option) analysis regression yang terdapat pada menu utama SPSS. Nilai-nilai dalam setiap output SPSS, diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.336	1.621		3.910	.000
1 Insentif (X1)	.284	.073	.286	3.888	.000
Lingkungan Kerja (X2)	.654	.068	.703	9.556	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Pengaruh Insentif (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Nilai thitung variabel insentif (X1) sebesar 3.888 sedangkan nilai ttabel untuk $n = 60$ sebesar 2.000. Jadi $3.888 > 2.000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Nilai thitung variabel lingkungan

kerja (X2) sebesar 9.556, sedangkan nilai ttabel untuk $n = 60$ sebesar 2.000. Jadi $9.556 > 2.000$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Tabel 2. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5590.682	2	2795.341	366.313	.000 ^b
Residual	434.968	57	7.631		
Total	6025.650	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Insentif (X1)

Nilai Fhitung sebesar 366.313, sedangkan Ftabel ($\alpha 0,05$) untuk $n = 60$ sebesar 2.76. Jadi Fhitung $>$ dari Ftabel ($\alpha 0,05$) atau $366.313 > 2.76$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa insentif (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.928	.925	2.76243

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.928. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 92.8% insentif (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan

berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 7.2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pegawai, terbukti diperoleh nilai thitung untuk variabel insentif (X1) sebesar 3.888 sedangkan nilai ttabel untuk $n=60$ sebesar 2.000. Jadi $3.888 > 2.000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, terbukti diperoleh nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 9.556, sedangkan nilai ttabel untuk $n=60$ sebesar 2.000. Jadi $9.556 > 2.000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Terdapat pengaruh insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai, terbukti diperoleh nilai Fhitung sebesar 366.313, sedangkan Ftabel ($\alpha 0,05$) untuk $n=60$ sebesar 2.76. Jadi Fhitung $>$ dari Ftabel ($\alpha 0,05$) atau $366.313 > 2.76$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Sedangkan Adjusted R Square sebesar 0.928. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 92.8% insentif (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 7.2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afriani, Lisa. 2018. Penerapan Budaya Kerja Pada Aparatur Pemerintahan di Kantor Camat Pontianak Utara.

Publika, Prodi Ilmu Pemerintahan FISIP UNTAN. Volume I, Nomor 01 Tahun 1.

Arikunto, Suharsimi. 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.

Jakarta: Rineka Cipta.

Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A., dan Wesson, Michael J. 2021.

Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.

Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh.

Jakarta: PT Indeks.

Fathoni, Abdurrahmat. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.

Ghozali, Imam. 2021. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Cetakan Empat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*

(Edisi Kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.

Gujarati, Damodar. 2016. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
Handoko, T Hani. 2021. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi

Kedua. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan Ketujuh Belas.

Jakarta: Bumi Aksara.

. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Istijanto, Oei. 2020. *Riset Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Jakarta:

- Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, John M. 2016. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ke-7. Jakarta: Erlangga.
- Kadarisman, M. 2022. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kreitner, Robert., dan Kinicki, Angelo. 2021. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP AMP YKPM.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. 2015. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Martoyo, Susilo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L., dan Jackson, John H. 2016. *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- McShane, Steven L., dan Glinow, Mary Von. 2020. *Organizational Behaviour Emerging Knowledge and Practice for The Real World 5th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Moekijat. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komptitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2021. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2009. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poerwandari, E.K. 2021. *Pendekatan kualitatif Untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Jakarta: Lembaga Pengembanagn Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi 1, Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: BPFE.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Rivai, Veithzal. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2020. *Human Resource Management*. New York: JohnWiley & Sons, Inc.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. 2021. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2015. *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: PT. Gramedia Grasindo.
- Sarwoto. 2020. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Schultz, Duane., dan Schulz, Sydney E. 2010. *Theories of Personality*. California: Brook/Cole Publishing Company.
- Sedarmayanti. 2021. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Sekaran, Uma. 2016. *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat. Sihombing,
- Umberto. 2014. *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*, <http://www.dupdiknas.go.id>, diakses 1 Maret 2010.
- Simamora, Henry. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, AB. 2021. "Budaya Perusahaan: Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis", Cetakan Pertama. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2012. *Riset Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, Husaini., dan Akbar, Purnomo Setiady 2014. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widayat dan Amirullah. 2022. *Riset Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yani, H.M. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitrawacana Media.