

**PERAN LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. WINDU RAYA
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Gitra Agam
gitraagam5@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Karnadi
karnadi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Randika Fandiyanto
randika@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

This study aimed to analyze the variable influence of the Role of the Work Environment and Incentives on Employee Performance at PT Windu Raya, with Job Satisfaction as an Intervening Variable, by using the Partial Least Square (PLS) Structural equation model.

The results of the direct effect hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application. The work environment has a significant positive effect on job satisfaction (H_1 accepted), incentives have a significant positive effect on job satisfaction (H_2 accepted), the work environment has a positive but insignificant effect on employee performance (H_3 rejected), incentives have a positive but insignificant effect on employee performance (H_4 rejected), job satisfaction has a significant positive effect on employee performance (H_5 accepted), the work environment has a significant positive effect on employee performance through job satisfaction (H_6 accepted), and incentives have a significant positive effect on employee performance through job satisfaction (H_7 accepted).

Keywords: Work environment, Incentives, Job satisfaction and Employee performance.

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dituntut mampu mengkondisikan atau mempersiapkan sumber daya manusia yang ada secara menyeluruh, terarah dan terpadu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan fasilitas yang dimiliki organisasi. Jika sumber daya manusia (SDM) yang mengelolanya kurang cukup berkualitas, handal dan profesional, maka sudah jelas fasilitas tersebut tidak akan dapat diberdayakan secara optimal. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi perlu diperhatikan sistem pemeliharaan akan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan

dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan oleh organisasi. Pemeliharaan sistem tersebut tidak sesuai dengan tujuan, maka dapat menimbulkan permasalahan baik bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat di kategorikan atas empat sumber daya: finansial, fisik, manusia, dan kemampuan teknologis dan sistem (Simamora, 2015:7)

Menurut Thamrin (2013:49) bahwa "Lingkungan memiliki pengaruh kepada kinerja seseorang mengingat lingkungan memberikan kesan tersendiri kepada seseorang yang

melakukan pekerjaan, dan tidak hanya itu efektifitas dan efesiensi kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, lingkungan kerja baik maka tingkat kepuasan kerja seseorang juga akan meningkat”. Sedarmayanti (2013:26) “Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja”.

Menurut Sarwoto (2012:144) “Insentif adalah suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan”. Insentif dapat berbentuk material, semi material dan non material, hal ini perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya karena insentif ini menyangkut aspek kehidupan para karyawan sebagai manusia. Menurut Mangkunegara (2018:69) “Penghasilan diluar dari gaji yang didapatkan setelah melakukan pekerjaan dalam organisasi memberikan dampak yang positif guna mendapatkan tambahan karyawan pada pengembangan kinerja pegawai mencapai tujuan organisasi”.

Kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan sangatlah diperlukan dengan adanya peningkatan kualitas karyawan melalui fungsi pengembangan karyawan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, maupun sikap karyawan

itu sendiri terhadap tugasnya. Menurut Anas (2014:2) bahwa “Pihak organisasi harus dapat memahami perilaku karyawannya dalam kebutuhan kebutuhan karyawan terpenuhi sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terjaga”.

Kinerja menurut Mangkunegara (2018:67) adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, dan kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat pula dalam hal lingkungan kerja dirasa kurang nyaman dalam bekerja mengingat tata *layout* yang sangat panas dikarenakan tempat yang terlalu rapat untuk tempat (bak tambak) sehingga mengakibatkan kurangnya ruang gerak bagi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan setiap jam kerja, kurangnya peralatan pengamanan karena mengingat karyawan berkontak langsung dengan alat tambak, kebisingan yang selalu mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja karena perusahaan berdekatan dengan jalan pantura menuju pulau bali dan sirkulasi udara yang sangat sedikit. Dari insentif itu sendiri yang diberikan oleh PT. Windu Raya kepada karyawannya

belum merata sehingga dalam setahun PT. Windu Raya tidak menentu, dan tidak seluruh karyawan bisa mendapatkan insentif yang sama dan besar di setiap karyawannya

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2016:3) “Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)”, dengan perkembangan teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan tersedianya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi dan untuk itu sumber daya manusia sebagai aset organisasi perlu dilakukan pengolahan (manajemen) dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memusatkan perhatian pada unsur manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertugas mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh sumber daya insani yang merasakan kepuasan kerja dan bekerja secara memuaskan.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2013:08-12) “Lingkungan kerja yang baik atau

sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman”. Sunyoto (2015:38) “Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja”. Nitisemito (2013:47) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan/pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”. Berdasarkan beberapa teori maka akan dijadikan indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2013:47) adalah :

- 1) Lingkungan kerja yang bersih
Lingkungan kerja yang bersih adalah lingkungan kerja yang terbebas dari sampah, kotoran, dan polusi sehingga dengan lingkungan kerja yang bersih akan memberikan rasa nyaman.
- 2) Penerangan yang cukup tidak menyilaukan
Cahaya dalam ruangan kerja tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap sehingga harus disesuaikan keseimbangan penerangannya.
- 3) Pertukaran yang baik yang menyehatkan badan
Pergantian *shift* karyawan harus diatur sebaik mungkin, karena dengan teraturnya *shift* kerja karyawan maka akan mengurangi resiko karyawan sakit akibat terlalu banyak jam kerja.
- 4) Jaminan
Terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan. Jaminan seperti asuransi kesehatan dan

jaminan lainnya dari perusahaan sangat penting, karena dengan jaminan tersebut akan menimbulkan rasa aman bagi karyawan.

- 5) Kebisingan yang mengganggu konsentrasi
Suasana yang nyaman dan jauh dari kebisingan sangat diperlukan karyawan dalam bekerja, karena jika suasana yang bising akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Insentif

Hasibuan (2014:118) “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”. Upah sensitif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut Sarwoto (2012:144) “Insentif adalah sebagai suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan”. Menurut Sarwoto (2012:144) indikator dalam insentif yaitu:

- 1) Bonus
Uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya. Diberikan sekali terima tanpa sesuatu ikatan dimasa yang akan datang.
- 2) Komisi

Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik.

- 3) Kompensasi
Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara perusahaan dan karyawan dimana karyawan setelah selesai masa kerja akan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.
- 4) Jaminan sosial
Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, setiap karyawan dapat memperolehnya sama rata dan otomatis.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017:36) “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut”. Menurut Handoko (2017:193) “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Indikator-indikator kepuasan kerja (Hasibuan,2014:47) yaitu:

- 1) Kemampuan
Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
- 2) Kejujuran
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain.
- 3) Lingkungan kerja
Panilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja.
- 4) Kesetiaan
Penilai menilai kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
- 5) Kreatifitas
Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.
- 6) Kepemimpinan
Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

Kinerja Karyawan

Bangun (2018:231) memberikan pengertian “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Mangkunegara (2018:67) berpendapat bahwa “Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pengukuran kinerja ini menurut Bangun (2018:234) yaitu:

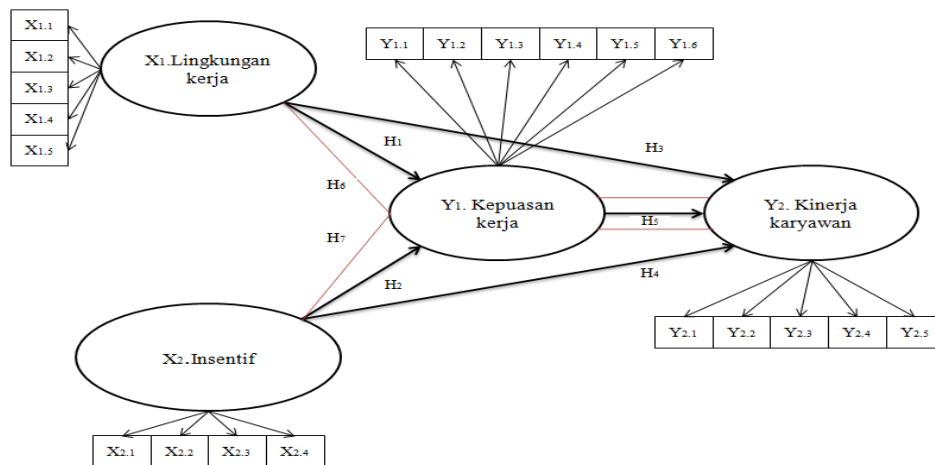
- 1) Jumlah pekerjaan
Jumlah pekerjaan yang dikerjakan secara individu maupun tim dengan syarat yang sudah ada. Semua pekerjaan mempunyai syarat yang beda dapat menuntut pegawai wajib melakukan syarat itu dengan baik sesuai pengetahuan, skill, dan kemampuan yang bagus.
- 2) Kualitas pekerjaan
Setiap pegawai pada organisasi diharapkan memenuhi syarat agar dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Semua kegiatan mempunyai ketentuan kualitas yang ada sesuai dengan pegawai agar dalam pekerjaannya sesuai standart.
- 3) Ketepatan waktu
Setiap tanggungjawab memiliki karakteristik yang berbeda, untuk berbagai macam pekerjaan tentu wajib selesai sesuai target waktu yang ditentukan.

- 4) Kehadiran
Kehadiran pegawai sangat dituntut disiplin dalam melaksanakan pekerjaan harus tepat waktu. Terdapat beberapa jenis pekerjaan yang mana diharuskan mengutamakan kedisiplinan kehadiran pegawai selama 8 jam dalam sehari selama 5 hari kerja dalam satu minggu.
- 5) Kemampuan kerjasama
Semua pekerjaan yang dilakukan tidak harus dengan satu orang pegawai saja. Pekerjaan tertentu bisa dikerjakan oleh dua orang atau lebih dalam hal ini diperlukannya kerja sama sesama dan dapat dilihat

seberapa tinggi dari kerjasama tersebut dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dalam tim.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016:60) “Mengemukakan bahwa kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti”. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun:

- H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₂ :Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

- H₃ :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₄ :Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₅ :Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₆ :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

karyawan melalui Kepuasan kerja.

H₇ :Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2016:60) mengatakan “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Rancangan penelitian ini dimulai dari *start* kemudian mengkaji ketiga variabel, variabel bebas yaitu, kepemimpinan, pengalaman kerja, dan variabel intervering kepuasan kerja, kemudian variabel terikat kinerja ASN.

Waktu dan Tempat

Waktu dan tempat ini dilaksanakan selama 3 bulan dimulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2023. Penelitian ini dilakukan di PT. Windu Raya Situbondo yang berlokasi di Jl. Pecaron Desa Klatakan Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo, Jawa Timur, 68352.

Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditaruh kesimpulannya”. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang

semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan PT. Windu Raya Situbondo yang berlokasi di Jl. Pecaron Desa Klatakan Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68352, yang berjumlah 35 karyawan.

Metode Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM)*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

35 responden diketahui bahwa jenis kelamin cukup bervariasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden yang paling dominan adalah Laki-laki yaitu laki-laki sebanyak 32 orang atau 91,4%..

Uji Validitas Konvergen

Nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator ($X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.4}$, $X_{1.5}$, $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, $X_{2.4}$, $Y_{1.1}$, $Y_{1.2}$, $Y_{1.3}$, $Y_{1.4}$, $Y_{1.5}$, $Y_{1.6}$, $Y_{2.1}$, $Y_{2.2}$, $Y_{2.3}$, $Y_{2.4}$, dan $Y_{2.5}$) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dinyatakan valid. Uji validitas Konvergen dapat dilihat pada *output Construct Reliability and Validity* yaitu dengan memperhatikan nilai *Average Varian Extracted (AVE)*.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian memiliki indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur

termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabel ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk

tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Karena setiap nilai *alpha* melebihi nilai *Cronbach's Alpha* yaitu: 0,70 maka semua variabel adalah reliabel.

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Kategori	Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁ . Lingkungan kerja	0,89	Reliabel
X ₂ . Insentif	0,88	Reliabel
Y ₁ . Kepuasan kerja	0,89	Reliabel
Y ₂ . Kinerja karyawan	0,88	Reliabel

Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistic* (VIF) pada “*Inner VIF VALUES*”. dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik

“Multikolinieritas” apabila VIF (*Varians Inflation Factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi hasil dari pengujian uji asumsi klasik multikolinieritas tidak terjadi pelanggaran multikolinieritas karena hasil dari pengujian dibawah 0,50.

Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X ₁ . Lingkungan kerja	X ₂ . Insentif	Y ₁ . Kepuasan kerja	Y ₂ . Kinerja karyawan
X ₁ . Lingkungan kerja			3,57	5,26
X ₂ . Insentif			3,57	6,15
Y ₁ . Kepuasan kerja				8,82
Y ₂ . Kinerja karyawan				

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusidata tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess*

Kurtosis atau *Skewness* berada pada dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Pada uji *Smart PLS.3.0*, uji ini menggunakan lima ukuran model yaitu **SRMR** (*Standardized Root Mean*

Square Residual), **d_ULS**, **d_G**, **Chi-Square** dan **NFI** (*Normed Fit Index*). Model penelitian dikatakan fit artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan,

sehingga hasil penelitian bisa diterima dengan baik dari segi teoritis maupun praktis hasil penelitian menunjukkan kesesuaian dengan fenomena penelitian di lapangan.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

	Saturated Model	Estimated Model	Cut Off	Keterangan Model
SRMR	0,09	0,09	≤ 0.09	Baik
d_ ULS	1,86	1,86	≥ 0.05	Baik
d_ G	4,32	4,32	≥ 0.05	Baik
Chi-Square	480,08	480,08	Diharapkan Kecil	Baik
NFI	0,53	0,53	>0,5 (mendekati angka 1)	Baik

Uji Koefisien Determinasi

Uji *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai R-Square untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa :

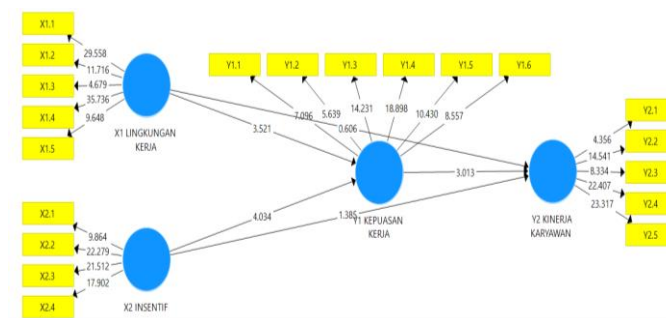
- a. Variabel Lingkungan kerja (X_1) dan Insentif (X_2) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0.88 (88%) sedangkan sisanya 12%

dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

- b. Variabel Lingkungan kerja (X_1) dan Insentif (X_2) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0.91 (91%) sedangkan sisanya 9% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Analisis Persamaan Struktural (Inner Model)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ((O/STDEV))</i>	<i>P Values</i>
X ₁ Lingkungan kerja -> Y ₁ Kepuasan kerja	0,438	0,448	0,124	3,521	0,000
X ₁ Lingkungan kerja -> Y ₂ Kinerja karyawan	0,130	0,145	0,215	0,606	0,545
X ₂ Insentif -> Y ₁ Kepuasan kerja	0,541	0,533	0,134	4,034	0,000
X ₂ Insentif -> Y ₂ Kinerja karyawan	0,264	0,210	0,190	1,385	0,167
Y ₁ Kepuasan kerja -> Y ₂ Kinerja karyawan	0,587	0,618	0,195	3,013	0,003

Hipotesis 1.

Lingkungan kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,43) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X₁) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁) dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima.**

Hipotesis 2.

Insentif (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,54) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Insentif (X₂) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁) dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima.**

Hipotesis 3.

Lingkungan kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja karyawan (Y₂). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,13) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,54 (>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X₁) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y₂) dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak.**

Hipotesis 4.

Insentif (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y₂). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,26) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,16 (>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Insentif (X₂) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y₂) dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak.**

Hipotesis 5.

Kepuasan kerja (Y₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y₂). Hasil uji

hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,58) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan

kerja (Y_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima.**

Analisis Persamaan Struktural (Inner Model)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ((O/STDEV))</i>	<i>P Values</i>
X ₁ Lingkungan kerja -> Y ₁ Kepuasan kerja -> Y ₂ Kinerja karyawan	0,257	0,274	0,105	2,455	0,014
X ₂ Insentif -> Y ₁ Kepuasan kerja -> Y ₂ Kinerja karyawan	0,318	0,334	0,146	2,180	0,030

Hipotesis 6.

Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,25) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,01 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima.**

Hipotesis 7.

Insentif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,31) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,03 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Insentif (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima.**

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,43) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₁ Diterima.** Dari hasil tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja hal tersebut terjadi dikarenakan perusahaan memfasilitasi atau mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikannya kepada karyawan, dengan memberikan lingkungan kerja yang baik sebagai salah satu unsur yang menjadi unsur yang terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan karyawan akan memastikan bahwa karyawan akan merasa puas dengan apa yang menjadi pekerjaannya, sehingga memiliki output pekerjaan yang baik dari karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan

penelitian terdahulu oleh Sudibo Budi U (2022).

Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,54) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₂ Diterima**. Dari hasil tersebut menjelaskan bahwa insentif yang ada diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk bonus, kompensasi ataupun yang lain dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja, dimana kepuasan tersebut merupakan output dari aa yang sudah dikerjakan oleh karyawan yang merupakan tanggungjawabnya sebagai bawahan. Insentif yang diberikan juga akan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan secara personal hal tersebut juga bisa menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam mempromosikan jabatan bagi semua karyawan yang layak menempatinnya dari hasil pekerjaan yang dilakukannya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Budi U (2022).

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sample* yaitu (0,13) dan nilai *P Value* yaitu sebesar

0,54 (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H₃ Ditolak**. Dari hasil tersebut menjelaskan bahwa sebaik apa lingkungan kerja baik dari segi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang diberikan atau disediakan oleh perusahaan tidak akan memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sangat penting karena merupakan aspek utama dalam perusahaan yang menjadi penentuan dari seorang karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini menolak hasil temuan penelitian terdahulu oleh Fadila Setya R (2020).

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sample* yaitu (0,26) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,16 (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H₄ Ditolak**. Dari hasil tersebut menjelaskan bahwa Insentif sangat penting bagi karyawan perusahaan, namun dalam hasil menunjukkan bahwa seberapa banyak insentif baik bonus, komisi maupun kompensasi tidak akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan perusahaan hal tersebut bisa terjadi dikarenakan kecilnya insentif yang didapat oleh karyawan secara personal. Hasil penelitian ini menolak hasil temuan penelitian terdahulu oleh Fadila Setya R (2020).

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sample* yaitu (0,58) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₅ Diterima**. Hasil diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan perusahaan, kepuasan ini meliputi kemampuan, kejujuran, lingkungan kerja, bahkan kesetiaan dari seorang karyawan kepada perusahaan sangat tinggi maka dari itu kinerja karyawan dapat tinggi, begitu sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka tentu kinerja karyawan juga akan menurun bukan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Riski D, Agustina H dan Afriyadi C (2018).

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,25) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,01 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₆ Diterima**. Lingkungan kerja merupakan hal yang penting dalam perusahaan karna merupakan faktor penting yang mana akan terlibat secara langsung terhadap pekerjaan yang akan dilakukan oleh semua karyawan sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing. Lingkungan kerja yang baik tentu hasil kinerja karyawan juga akan baik.

Disamping itu Kepuasan kerja sangat penting didalamnya karena akan menentukan kinerja karyawan juga, dengan demikian peran mediasi Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan dalam memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Sudibo Budi U (2022), Riski D, Agustina H dan Afriyadi C (2018).

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,31) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,03 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₇ Diterima**. Insentif sangat penting yang harus diberikan kepada semua karyawan, insentif ini diberikan diluar dari gaji perbulan karyawan yang mana meliputi Bonus, komisi, kompensasi serta jaminan sosial. semua kebutuhan tersebut sangat dibutuhkan oleh semua karyawan, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung. Disamping itu Kepuasan kerja sangat penting didalamnya karena akan menentukan kinerja karyawan juga, dengan demikian peran mediasi Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan dalam memediasi pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Indah Fadila

Setya R (2020), Riski D, Agustina H dan Afriyadi C (2018).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,438) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima.**
2. Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,541) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Insentif (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima.**
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,130) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,545 (>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak.**
4. Insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,264) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,167 (>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Insentif (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak.**
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,587) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima.**
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,257) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,014 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima.**
7. Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,318) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,030 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Insentif (X_2) berpengaruh positif

signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima.**

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

- a. Proses penerimaan atau tidak pengajuan judul dipercepat sehingga mahasiswa memiliki kepastian untuk memulai observasi pertama kali sesuai dengan judul yang diajukan oleh mahasiswa/i.
- b. Keceragaman antara setiap dosen pembimbing baik Dosen Pembimbing Utama dengan Dosen Pembimbing Anggota lebih diutamakan mengingat antara DPU dan DPA masih memiliki perbedaan pendapat dalam penyusunan karya ilmiah ini terutama pada format penulisan meskipun sudah ada buku pedoman penulisan.

Bagi Peneliti

- a. Peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan teori yang akan dipakai yang sama dengan penelitian ini.
- b. Peneliti lebih mengembangkan kembali ruang lingkup dalam penelitian ini, mengingat penelitian ini yang dilakukan belum sepenuhnya bisa menggambarkan pemenuhan Kinerja ASN.
- c. Lebih memperluas penelitian dengan menggunakan berbagai variabel lain yang dapat

mempengaruhi terhadap Kinerja ASN itu sendiri.

Bagi PT. Windu Raya Situbondo

- a. Dari segi Lingkungan kerja diharapkan lebih ditingkatkan kembali terutama pada Pertukaran yang baik (*Shift*) yang menyehatkan badan, mengingat hal tersebut dari penelitian menunjukkan hasil yang rendah dari beberapa indikator yang ada, hal tersebut menjelaskan bahwa perusahaan masih minim dalam pertukaran tenaga kerja (*Shift*). Dengan begitu perusahaan diharapkan untuk memperbaiki Pertukaran yang baik yang menyehatkan badan agar lingkungan kerja yang ada dapat kembali normal dan sesuai dengan sop yang ada di perusahaan. Hal ini juga akan dapat menaikkan kinerja karyawan jika ada perbaikan dalam shift karyawan.
- b. Dari segi Insentif diharapkan lebih menekankan terhadap bonus. Dari hasil penelitian dalam hal ini menunjukkan bahwa bonus masih mendapatkan angka yang rendah dari beberapa indikator yang ada, hal ini bisa terjadi dikarenakan nominal dari bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan masih kecil atau tidak sesuai dengan tambahan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, dengan ini perusahaan harus lebih memperhatikan jumlah nominal yang akan diberikan kepada karyawan dengan perbandingan jumlah tambahan pekerjaan yang diberikan. Kinerja akan meningkat

- jika bonus yang diberikan sesuai dengan tanggungjawabnya.
- c. Dari Kepuasan kerja hendaknya lebih ditekankan kembali pada bagian kejujuran dari hasil penelitian poin tersebut memiliki hasil dibawah dibandingkan dengan poin lainnya yang ada. Kejujuran sangat penting bagi perusahaan hal ini merupakan sikap yang harus diterapkan oleh semua karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, jika karyawan jujur dalam melaksanakannya tidak melakukan kecurangan tentunya ini juga akan berdampak terhadap kepuasan karyawan itu sendiri disisi lain perusahaan tidak mengalami kerugian di semua aspek.
- d. Dari segi Kinerja karyawan hendaknya lebih ditekankan kembali pada jumlah pekerjaan, dari hasil menunjukkan memiliki hasil yang rendah dari beberapa poin yang menjadi penilaian, dari hasil tersebut perusahaan mengharuskan mengontrol jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh semua karyawan apakah jumlah pekerjaan yang dilakukan melebihi standart atau bahkan masih dibawah standart dari target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Agus, H. & Asriana. 2022. Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Pada

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen *Forecasting*. Vol 1. No 1. ISSN: 2621-7406. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammdiyah Mamuju.

Anas. M. 2014. *Alat Peraga dan Media Pembelajaran*. Jakarta.: Pustaka Education

Bangun, W. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.

Fadila, S. R. 2020. Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda. *e Journal Pemerintah Integratif*, Vol 8. No.1. ISSN: 2337-8670. Prodi Ilmu Pemerintahan. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

Fandiyanto, R. 2021. "Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV.Passifik Ami Anton Klatakan Kabupaten Situbondo". *Pertumbuhan*. Vol.19 No.1 32-47. ISSN:0215-1030.

<http://unars.ac.id/ojs/index.php/growth-journal/article/view/1596>.

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis*. Edisi Sembilan. Semarang:

- Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2017. *Menejemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. UGM
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Karnadi, Pramesthi, A, R & Pranata A. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervenning Pada PT. Matahari Cipta Sentosa". JME. Vol.1 No.3 554-568. ISSN: 2964-898X. <http://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/2633>.
- Malthis, R. 2014. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. 2022. *Metode Penelitian*. Bogor: PT. ASI.
- Nitisemito, A.S. 2013. *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riski, D. DKK. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang. *E-Journal*. No 2 Oktober. Universitas Sriwijaya UNSRI.
- Robbins, S.P. 2017. *Perilaku Organisasi*. Ahli Bahasa Tim Indek. Jakarta: PT. Indek Kelompok Gramedia Group.
- Sastrohadiwiryo, S. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Samsudin, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sarwoto. 2012. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: SIE YKPN.
- Subdiyo, B. U. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Majalengka. *Jurnal Ilmiah Indonesia*. Vol.7 No.6 Juni. ISSN: 2541-0849. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STMY. Indonesia.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.

- Supranto, J. 2018. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Grup, Jakarta.
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Thamrin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Thohardi, A. 2014. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Widarjono, A. 2013. *Analisis Statistika Multifariat Terapan*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.