

**PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA UD. DNL KECAMATAN BANYUPUTIH
KABUPATEN SITUBONDO**

Ahmad Atha'il Kafi
201913143@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Mohammad Yahya Arief
YahyaArief@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Siti Soleha
siti_soleha@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

Human resources are a strategic factor in all organizational activities because human resources are the primary support for implementing organizational goals. This study aimed to determine the effect of salary and incentives on performance with job satisfaction as an intervening variable at UD. DNL Banyuputih District, Situbondo Regency. The population in this study were all employees of UD. DNL Banyuputih District, Situbondo Regency, totaling 40 people. The sampling technique used in this study was a saturated sample. This study's data analysis and hypothesis testing used Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

The results of direct influence hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application show that salary has an insignificant effect and impacts job satisfaction. Incentives have a significant effect and have an impact on Job Satisfaction. Salary has an insignificant effect and has an impact on performance. Incentives have an insignificant effect and have an impact on performance. Job satisfaction has a significant effect and has an impact on performance. Salary has a positive but insignificant effect on Employee Performance through Job Satisfaction. Incentives have a positive and significant effect on Employee Performance through Job Satisfaction.

Keywords: Salary, Incentives, Employee Performance, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Sumber daya manusia memiliki arti penting karena manusia berpartisipasi secara aktif dan mendominasi setiap aktivitas organisasi. Eddy Soeryanto Soegoto (2014:306) berpendapat bahwa "Sumber Daya Manusia adalah individu-individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi". Organisasi merupakan

kumpulan orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari jumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling bergantung, bekerjasama atas dasar pembagian kerja, peran, wewenang serta memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Robbins (2018:257) berpendapat bahwa "Organisasi ialah sebuah satuan sosial yang dibentuk dengan sadar menggunakan sebuah ketentuan yang reaktif bisa diidentifikasi, bekerja secara terus-menerus agar tercapai tujuan". Organisasi yang didirikan ingin memberikan yang terbaik untuk para

karyawan guna mendapatkan kinerja karyawan yang diinginkan. Salah satu yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaji karena gaji mengambil peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Gaji ialah salah satu bentuk atau jenis imbalan yang diterima oleh karyawan. Gaji juga salah satu faktor pendorong dalam kinerja karyawan sebuah perusahaan. Handoko (2013:12) menyatakan bahwa “Gaji ialah sebuah kompensasi finansial terhadap karyawan atas balas jasa dari pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan diwaktu berikutnya”. Peran gaji bagi karyawan bisa mencukupi kebutuhan dalam fisik, kedudukan sosial, dan sifat egoistiknya sehingga karyawan mendapatkan kepuasan kerja. Selain gaji, salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu insentif.

Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan ingin bekerja dengan baik dan supaya mampu menggapai tahap kinerja yang tinggi, jadi karyawan ingin bekerja secara sungguh-sungguh jika dalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. Sopiah dan Sangadji (2018:365) berpendapat bahwa “Insentif adalah imbalan yang diberikan langsung yang terhadap karyawan karena kinerja karyawan melampaui standar yang ditetapkan. Dengan berasumsi jika uang bisa dimanfaatkan untuk memotivasi karyawan supaya melakukan tugas

lebih aktif, kemudian karyawan yang produktif bisa menyukai gaji yang dibayarkan atas hasil kerjanya”. Insentif juga mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih giat, menunjukkan prestasai lebih, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual karena tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda tergantung pada nilai-nilai yang ada dalam diri mereka. Setiap orang yang bekerja mengharapkan bahwa tempat mereka bekerja akan memberi mereka kepuasan. Handoko (2020:193) berpendapat bahwa “Kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menarik atau tidaknya mengenai pekerjaan yang dilakukan, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja”. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.

Kinerja atau *performance* ialah gambaran tentang tingkat keberhasilan dari program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai target, tujuan, visi, dan misi organisasi yang ditetapkan melalui perencanaan strategis organisasi. Kinerja dari karyawan ialah sebuah hal yang unik karena masing-masing karyawan mempunyai keahlian yang beda didalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Munparidi (2012:45) berpendapat bahwa “Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang)”.

Fenomena yang terjadi pada saat peneliti melakukan penelitian di UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo yaitu perbedaan gaji yang diberikan cukup wajar mengingat setiap karyawan memiliki jabatan dan jam kerja yang berbeda-beda. Insentif sangatlah penting bagi karyawan UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo Dengan insentif yang diberikan dapat meringankan beban dalam memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Kepuasan kerja pada UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo dapat dilihat atau dikatakan puas jika pendapatan yang diperoleh dapat mencukupi kebutuhan hidup karyawan. jika kepuasan karyawan belum terpenuhi, maka Kinerja karyawan akan terganggu dan berdampak pada sulitnya dalam mencapai keuntungan maksimal sesuai dengan yang di targetkan.

2. KERANGKA TEORITIS

Manajemen Sumber daya Manusia

Sutrisno (2016:3) berpendapat bahwa: “SDM adalah sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)”. Kegiatan didalam organisasi akan berjalan lancar apabila menggunakan fungsi dari manajemen. Menurut Hasibuan (2013:22) MSDM dibedakan menjadi 2 yaitu:

1) Fungsi Manajerial

a) Perencanaan (*Planning*).

Perencanaan karyawan yang efektif dan efisien untuk memenuhi

kebutuhan bisnis dalam mencapai tujuan .

b) Pengorganisasian (*Organizing*).

Penataan organisasi beserta merancang susunan dan jalinan antara tugas yang akan dilakukan tenaga kerja untuk disiapkan.

c) Pengarahan (*Directing*).

Aktivitas yang menuntut seluruh karyawan untuk bekerja sama secara efektif agar target perusahaan tercapai

d) Pengendalian (*Controlling*).

Aktivitas untuk mengontrol seluruh karyawan supaya mematuhi peraturan yang ada pada perusahaan dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan rencana

2) Fungsi Oprasional

a) *Procurement* (Pengadaan Tenaga Kerja).

Proses menarik, memilih, menyelaraskan, mengorientasikan, dan mengintegrasikan agar mendapat karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

b) *Development* (Pengembangan).

Kegiatan untuk mengembangkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan etis karyawan menggunakan pelatihan dan pendidikan.

c) *Compensation* (Kompensasi).

Balas jasa yang diberikan langsung (*direct*), dan secara tidak langsung (*indirect*), dalam bentuk tunai ataupun sebuah barang, terhadap karyawan berupa kompensasi atas pemberian jasa terhadap perusahaan .

d) *Integration* (Pengintegrasian).

Aktivitas yang memadukan antara keinginan perusahaan dengan keperluan karyawan, supaya tercipta sebuah kerjasama harmonis dan saling menguntungkan.

e) *Maintenance* (Pemeliharaan).
Aktivitas yang ditujukan untuk merawat ataupun mengembangkan kemampuan fisik, mental, dan ketaatan karyawan supaya menginginkan untuk bekerja sama hingga pensiun. Pekerjaan pembersihan yang benar dapat dicapai melalui program kesehatan yang didasarkan terutama pada keperluan karyawan.

f) *Discipline* (Kedisiplinan).
Rasa kepatuhan dan keinginan untuk patuh terhadap aturan dalam perusahaan dan asas sosial.

g) *Separation* (Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja).
Pemutusan kontrak kerja karyawan di perusahaan. Pemutusan kontrak kerja tersebut bisa disebabkan karena kehendak pekerja, kehendak perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun dan alasan lainnya.

Gaji

Hasibuan (2013:118) berpendapat bahwa “Gaji adalah balas jasa yang di bayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”. Menurut Kurniawati (2013:9) indikator dari gaji ialah:

- 1) Kelayakan
Karyawan selalu berharap untuk dibayar dengan sesuai. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.
- 2) Motivasi kerja

Perasaan yang timbul setelah menerima gaji meningkatkan kemauan karyawan untuk bekerja, karyawan bersemangat dan meningkatkan kinerjanya untuk menerima gaji yang layak.

- 3) Kepuasan kerja
Perasaan yang muncul ketika karyawan dibayar berdasarkan faktor unik seperti prestasi kerja, karyawan merasa yakin bahwa kinerjanya dihargai dan dibutuhkan oleh perusahaan.

Insentif

Panggabean (2010:89) berpendapat bahwa “Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan”. Menurut Mangkunegara (2013:75) indikator insentif adalah:

- 1) Kualitas Kerja
Dalam hal ini melibatkan kecermatan, kegigihan, keahlian, dan juga kebersihan.
- 2) Kuantitas Kerja
Hal ini perlu memperhatikan adalah output, bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa banyak bisa menyelesaikan kerja ekstra.
- 3) Tanggung Jawab
Dalam hal ini dapat mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan juga kerajinannya.
- 4) Sikap Karyawan
Dalam hal ini sikap terhadap lembaga, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Kepuasan Kerja

Samsudin (2015:32) berpendapat bahwa “kepuasan kerja adalah perasaan

dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya”. Menurut Afandi (2018:82), indikator kepuasan kerja adalah:

- 1) Pekerjaan
Ada unsur kepuasan dalam isi pekerjaan karyawan.
- 2) Upah
Banyaknya imbalan yang diperoleh karyawan untuk penyediaan pekerjaan tergantung pada apa yang dianggap sebagai keperluan yang adil.
- 3) Promosi
Peluang karyawan bisa ditingkatkan dengan promosi jabatan. Hal ini tergantung pada apakah ada kesempatan untuk kemajuan karir di tempat kerja.
- 4) Pengawas
Seseorang yang selalu memberi perintah atau arahan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Rekan kerja
Seseorang yang selalu berpartisipasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Kolega bisa sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Kinerja

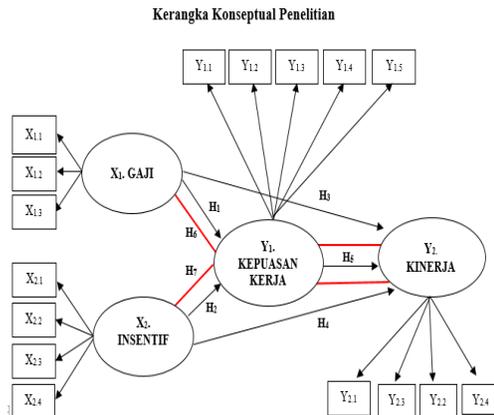
Rivai (2014:309) berpendapat bahwa “kinerja adalah sebuah kepribadian nyata yang ditampakkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang diperoleh karyawan sebanding dengan peran karyawan tersebut didalam perusahaan”. Menurut

Suyadi Prawirosentono (2018 : 27) indikator kinerja yaitu :

- 1) Efektifitas
Yaitu jika target kelompok bisa dipenuhi melalui kepentingan yang diproyeksikan.
- 2) Tanggung jawab
Adalah unsur tertentu atau konsekuensi dari pemilik kekuasaan.
- 3) Disiplin
Hal ini untuk mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja adalah kewajiban karyawan untuk memenuhi kontrak kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja.
- 4) Inisiatif
Terkait dengan daya pikir, kreatifitas, berupa ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif harus mendapat perhatian atau umpan balik yang baik dari perusahaan dan pengawas. Dengan kata lain, inisiatif karyawan adalah kekuatan pendorong perkembangan yang pada kemudian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menggambarkan pemahaman tentang suatu fenomena yang menjadi dasar dari proses berfikir atau landasan yang mendasari keseluruhan penelitian. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:



Hipotesis

- H1: Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja
- H2: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja
- H3: Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai
- H4: Insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan
- H5: kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H6: Gaji dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
- H7: Insentif dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini Peneliti menerapkan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak

awal hingga terciptanya rencana penelitian, baik dari segi tujuan penelitian, topik penelitian, objek penelitian, sampel bahan, sumber data, dan metodologi. (sejak pengumpulan data hingga analisis data). Sujarweni (2014:39) mengemukakan bahwa “Penelitian kuantitatif merupakan sebuah penelitian yang memperoleh penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan memakai prosedur-prosedur statistik atau menggunakan cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo, Jawa Timur. Waktu penelitian kurang lebih selama 3 bulan yaitu pada bulan Mei hingga Juli 2023. Lokasi penelitian yang digunakan peneliti yaitu UD. DNL yang berlokasi di JL. KH ABD FATTAH RT01/RW02 Dusun Nyamplong 68374, Desa Sumberanyar, Kecamatan Banyuputih, Kabupaten Situbondo.

Populasi dan Sampel

Hamid Darmadi (2011:46) mengemukakan bahwa “Populasi artinya seluruh subjek di dalam wilayah penelitian dijadikan subjek penelitian”. Sugiyono (2011:81) berpendapat bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Dalam penelitian ini, keseluruhan karyawan pada UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo berjumlah 40 orang. teknik pengambilan sampel yang akan dilakukan adalah teknik *Non Probability Sampling* dengan

cara *Total Sampling* atau sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan pada UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo yaitu berjumlah 40 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah sebuah faktor penting dalam penelitian, karena perhitungan yang diperoleh berasal dari data yang didapat dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

1. Observasi

Sugiyono (2018:229) berpendapat bahwa “observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain”. Dalam observasi ada dua hal penting yaitu proses pengamatan dan ingatan. Proses observasi yang dilakukan peneliti saat riset dilapangan untuk mengetahui fenomena apa saja yang terjadi pada perusahaan UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo.

2. Studi Pustaka

Nazir (2013:93) mengemukakan bahwa “Teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan”. Studi pustaka adalah metode pengumpulan data yang mengarah pada pencarian data dan informasi melalui dokumen-

dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar, ataupun dokumen elektronik yang bisa mendukung proses penulisan. Teknik ini digunakan agar memperoleh pendapat dan dasar-dasar tertulis dengan mempelajari buku dan literatur yang berhubungan dengan fenomena dalam perusahaan UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo.

3. Wawancara

Sugiyono (2015:72) berpendapat bahwa “Wawancara ialah sebuah perpaduan yang dilaksanakan oleh dua orang dengan tujuan bertukar informasi ataupun sebuah ide menggunakan cara tanya jawab, sehingga bisa dikerucutkan membentuk sebuah kesimpulan atau makna didalam topik tertentu”. Wawancara merupakan metode pengambilan data dengan cara bertukar ide dan informasi melalui tanya jawab antara peneliti dengan subyek atau responden dalam topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai metode penelitian untuk mencari data dengan beberapa karyawan UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo

4. Kuesioner

Sugiyono (2017:142) berpendapat bahwa “Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Kuesioner adalah salah satu alat pengumpul data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan UD. DNL

Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo. untuk kemudian diisi sesuai dengan pengetahuannya. Karena data bersifat kuantitatif, maka setiap jawaban akan memiliki nilai.

5. Dokumentasi

Riyanto (2012:103) berpendapat bahwa “metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada”. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data dari UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo yang berisi informasi untuk mempermudah peneliti memperoleh informasi yang dibutuhkan.

Metode Analisis Data

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan valid. Hal ini berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Hasil instrumen disebut valid jika data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Ghozali (2018:25) mengemukakan bahwa “Validitas konvergen merupakan korelasi untuk menguji nilai *outer loading* dalam penelitian dengan menetapkan nilai 0,7 atau lebih besar maka dikatakan valid. Apabila suatu output tersebut memberikan nilai 0,7 atau lebih besar maka membuktikan indikator yang digunakan sesuai dengan kenyataan”.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017: 130) mengemukakan bahwa “Uji reliabilitas merupakan hasil dari sejauh apa pengukuran dengan memakai objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan reliabel. Reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Peneliti melakukan uji reliabilitas ke 40 responden. Pada uji reliabilitas ini untuk menjamin jawaban responden terhadap pernyataan. Peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan program Smart PLS 3.0.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) “uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Pengujian ini dilakukan untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias, serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi”. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolonieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear. Berikut ini asumsi klasik yang digunakan:

a. Uji Normalitas

Santoso (2017:42) mengemukakan bahwa “Data yang ‘baik’ adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan”. Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah

populasi data berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinieritas

Sujarweni (2016:230) berpendapat bahwa “Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model”. Untuk mendeteksi munculnya korelasi yang besar diantara variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Uji multikolinieritas dalam penelitian ini untuk menganalisis *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil model struktural yang baik tidak menghasilkan multikolinieritas, tetapi didalam penelitian ini menggunakan nilai VIF < 5 karena menggunakan program analisis Smart PLS 3.0.

Uji goodness of fit (GOF)

Menurut Ghazali (2018:98), menyatakan bahwa “Uji *Goodness of fit* dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kelayakan model”. Uji GOF dapat diartikan sebagai uji untuk mengetahui kesesuaian model persamaan struktural. Hal ini bertujuan untuk mengetahui data distribusi dari sampel penelitian apakah sudah mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu atau tidaknya.

Koefisien Determinasi

Mulyono (2018: 113) berpendapat bahwa “Koefisien

determinasi yaitu pada dasarnya mengukur sebesar apa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya”. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Inner model merupakan model struktur yang berguna memprediksi keakuratan struktural yang dibangun. Ghazali (2018:36) berpendapat bahwa “Analisis persamaan struktural adalah nilai koefisien regresi dengan tujuan guna menguji korelasi antar variabel terikat dengan data variabel yang dikumpulkan”. Inner model dapat dianalisis dengan menggunakan sistem bootstrapping melalui Smart PLS 3.0, maka dapat ditemukan persamaan nilai koefisien regresi dengan menggunakan dua system output yaitu *path coefficient* dan *specific indirect effects*. Evaluasi pada model struktural adalah dengan melihat koefisien antar variabel dan nilai koefisien determinasi. Berikut ini adalah rumus persamaan struktural:

a. Persamaan structural

Variabel Kepuasan Kerja (Y₁)

$$Y_1 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Variabel Kinerja Karyawan (Y₂)

$$Y_2 = a + b_3 X_1 + b_4 X_2 + e$$

Variabel Kinerja Karyawan (Y₂)

$$Y_2 = a + b_5 + Y_1 + e$$

b. Persamaan struktural dengan menggunakan variabel mediasi

$$Y_2 = a + b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Y_1 + e$$

Keterangan:

- X₁ : Gaji
- X₂ : Insentif
- Y₁ : Kepuasan Kerja
- Y₂ : Kinerja Karyawan
- b₁, b₃ : Nilai dari koefisien regresi Gaji
- b₂, b₄ : Nilai dari koefisien regresi Insentif
- b₅ : Nilai dari koefisien regresi Kepuasan Kerja
- e : error

Uji Hipotesis Penelitian

Ghozali (2018:97) berpendapat bahwa “Uji hipotesis pada dasarnya guna mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian apakah memiliki pengaruh signifikan atau tidak. Uji hipotesis dilakukan guna menunjukkan seberapa dalam variabel yang dipengaruhi atau mempengaruhi”. Uji hipotesis dalam penelitian persamaan struktural dianalisis menggunakan program Smart PLS 3.0 yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan analisis *bootstrapping* sehingga diperoleh hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh secara langsung. Signifikasi didalam uji hipotesis bias melalui variabel mediasi maka dapat disebut dengan pengaruh secara tidak langsung. Uji hipotesis melihat *original sample* apakah menyebutkan pengaruh secara positif atau negatif dan menggunakan nilai P *Value* sebesar 0,05 untuk mengetahui pengaruh signifikan antar variabel.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

a. Deskriptif Responden

Berdasarkan responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah karyawan UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 90% responden sedangkan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 10%

2. Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk mengetahui validitas yang dinilai berdasarkan korelasi antara indikator dengan variabel laten. Validitas konvergen bisa dilihat dari nilai *outer loading* dan nilai AVE (*average variance extracted*) dari setiap indicator.

Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Keterangan
X ₁ Gaji	0.808	Valid
X ₂ Insentif	0.665	Valid
Y ₁ Kepuasan Kerja	0.575	Valid
Y ₂ Kinerja	0.652	Valid

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* diatas 0,5 (angka berwarna hijau) maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan didalam penelitian dikatakan “Valid”.

3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach alpha*. Intrument penelitian dikatakan *reliable* apabila memiliki nilai lebih besar dari 0,70 dan mencapai *composite reliability* di atas 0,70. Pada *output Construct*

Reliability and Validity, selanjutnya disajikan dalam tabel seperti berikut ini:

Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁ Disiplin Kerja	0.881	Reliabel
X ₂ Kemampuan Kerja	0.830	Reliabel
Y ₁ Kepuasan Kerja	0.818	Reliabel
Y ₂ Kinerja	0.818	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis data diatas, menunjukkan bahwa nilai *cronbachs alpha* lebih besar dari 0,70 dengan demikian instrumen yang digunakan *reliable*.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cllinierity Statistics* (VIF) pada “*Inner VIF Values*” pada hasil analisis aplikasi *partial least square Smart PLS 3.0*, kemudian disajikan tabel asumsi klasik multikolinieritas seperti berikut ini:

Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X ₁ Gaji	X ₂ Insentif	Y ₁ Kepuasan Kerja	Y ₂ Kinerja
X ₁ Gaji			2.777	2.919
X ₂ Insentif			2.777	3.925
Y ₁ Kepuasan Kerja				2.936
Y ₂ Kinerja				

Pada aplikasi *smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila nilai VIF (*varians inflation*

factor) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi (angka berwarna merah).

b. Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusi data 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 dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$.

5. Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (GOF) bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu ataukah tidak. Pada *Smart PLS 3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi Square* dan NFI (*Normed Fit Index*). Model penelitian dikatakan *fit* apabila konsep struktural yang dibangun didalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima baik dari segi teoritis maupun praktis. Selanjutnya disajikan tabel uji *goodness of fit* seperti

berikut:

Uji Goodness Of Fit (GOF)

	Saturated Model	Estimated Model	Cut Off	Kersngks Model
SRMR	0,177	0,177	≥ 0.09	Baik
d-ULS	1,872	1,872	≥ 0.05	Baik
d_G	1,653	1,653	≥ 0.05	Baik
Chi-Square	269,190	269,190	Diharapkan kecil	Baik
NFI	0,552	0,552	> 0,5 (Mendekati angka 1)	Baik

6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square*. Pada *output R-Square*, selanjutnya disajikan dalam tabel uji koefisien determinasi seperti berikut:

Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Y ₁ Kepuasan Kerja	0.659	0.641
Y ₂ Kinerja	0.671	0.644

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa :

Variabel Gaji (X_1) dan Insentif (X_2) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0,659 (65,9%), sedangkan sisanya 34,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Variabel Gaji (X_1) dan Insentif (X_2) mempengaruhi Kinerja (Y_2) sebesar 0,671 (67,1%), sedangkan sisanya 32,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Inner model bertujuan untuk mengetahui serta menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis *Smart PLS (partial least square)* tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural.

a. Persamaan struktural (*inner model*)

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$= 0.220X_1 + 0.625X_2 + e$$

$$Y_2 = b_3X_1 + b_4X_2 + e$$

$$= 0.132X_1 + 0.314X_2 + e$$

$$Y_2 = b_5Y_1 + e$$

$$= 0.434Y_1 + e$$

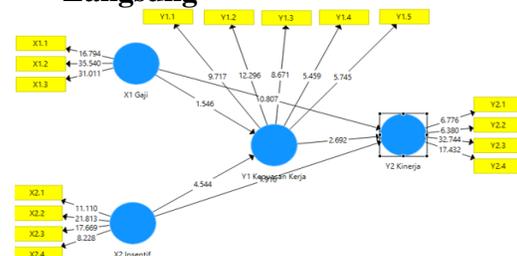
b. Persamaan struktural (*inner model*) dengan variabel intervening

$$Y_2 = b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e$$

$$= 0.132X_1 + 0.314X_2 + 0.434Y_1 + e$$

8. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Langsung



Berdasarkan gambar diatas, hasil uji hipotesis menggunakan aplikasi *Smart PLS* disajikan dalam tabel seperti berikut ini :

Uji Hipotesis Penelitian

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O-STDEV)	P Values
X1. Gaji -> Y1. Kepuasan Kerja	0.220	0.234	0.142	1.546	0.123
X1. Gaji -> Y2. Kinerja	0.132	0.122	0.163	0.807	0.420
X2. Insentif -> Y1. Kepuasan Kerja	0.625	0.629	0.138	4.544	0.000
X2. Insentif -> Y2. Kinerja	0.314	0.321	0.164	1.916	0.056
Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja	0.434	0.439	0.161	2.692	0.007

b. Pembahasan

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.220) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.123** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Gaji (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 1 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa Gaji berpengaruh tidak signifikan dan memberikan dampak terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa semakin turun Gaji maka semakin turun Kepuasan Kerja sehingga berdampak tidak signifikan terhadap kinerja. Dikarenakan hasil P Value lebih besar dari $>0,05$, Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Gaji adalah salah satu faktor yang pengaruh kecil terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan. Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Hal ini tidak sejalan dengan teori Hayana (2021) yang menyatakan

bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.625) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.000** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Insentif (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 2 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa Insentif berpengaruh signifikan dan memberikan dampak terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat Insentif maka semakin meningkat Kepuasan Kerja sehingga berdampak signifikan terhadap kinerja. Dikarenakan hasil P Value lebih besar dari $<0,05$, Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Insentif adalah salah satu faktor yang pengaruh besar terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan. insentif adalah bentuk kompensasi dari perusahaan kepada tenaga kerja sebagai tambahan penghasilan di luar gaji atau upah bulanan sebagai penghargaan atas kerja kerasnya dalam bekerja.. Hal ini sejalan dengan teori kurnia (2022) yang menyatakan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.132) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.420** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan Gaji (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan

demikian **Hipotesis 3 ditolak** Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa Gaji berpengaruh tidak signifikan dan memberikan dampak terhadap Kinerja. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa semakin turun Gaji maka semakin turun Kinerja sehingga berdampak tidak signifikan terhadap kinerja. Dikarenakan hasil P Value lebih besar dari $>0,05$, Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Gaji adalah salah satu faktor yang pengaruh kecil terhadap Kinerja pada Karyawan. Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Hal ini tidak sejalan dengan teori Rianisanny (2021) yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

4. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.314) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.056** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan Insentif (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 4 ditolak** Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa Insentif berpengaruh tidak signifikan dan memberikan dampak terhadap Kinerja. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa semakin turun Insentif maka semakin turun Kinerja sehingga berdampak tidak signifikan terhadap kinerja.

Dikarenakan hasil P Value lebih besar dari $>0,05$, Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Insentif adalah salah satu faktor yang pengaruh kecil terhadap Kinerja pada Karyawan. insentif adalah bentuk kompensasi dari perusahaan kepada tenaga kerja sebagai tambahan penghasilan di luar gaji atau upah bulanan sebagai penghargaan atas kerja kerasnya dalam bekerja.. Hal ini tidak sejalan dengan teori Kurnia (2022) yang menyatakan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.434) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.007** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 5 diterima** Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan memberikan dampak terhadap Kinerja. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat Insentif maka semakin meningkat Kepuasan Kerja sehingga berdampak signifikan terhadap kinerja. Dikarenakan hasil P Value lebih besar dari $<0,05$, Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja adalah salah satu faktor yang pengaruh besar terhadap Kinerja pada Karyawan. Kepuasan kerja adalah faktor primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Hal ini didukung dengan teori Kurnia (2022) yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja.

Uji Hipotesis Penelitian Melalui Intervening

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X1. Gaji -> Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja	0.095	0.103	0.077	1.241	0.215
X2. Insentif -> Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja	0.271	0.275	0.119	2.287	0.023

6. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu (0.095) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.215** (<0,05), maka dapat disimpulkan Gaji (X₁) terhadap Kinerja (Y₂) melalui Kepuasan Kerja (Y₁) berpengaruh positif namun tidak signifikan, dengan demikian **Hipotesis 6 ditolak**. Kenyataan menunjukkan bahwa gaji merupakan faktor kompensasi yang berpengaruh namun tidak langsung terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Karyawan merasa kurang puas dengan pemberian gaji oleh pihak perusahaan sehingga dapat mengurangnya kinerja dalam perusahaan. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Febrisky (2021) yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

7. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu (0.271) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.023** (<0,05), maka dapat disimpulkan Insentif (X₂) terhadap Kinerja (Y₂) melalui Kepuasan Kerja (Y₁) signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis 7 diterima**. Hal ini mengindikasikan bahwa insentif akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja. Sebab apabila karyawan memandang insentif dapat memadai, maka kepuasan kerja karyawan dapat meningkat secara drastis. Hal ini berakibat tercapainya misi perusahaan untuk mendapatkan laba yang tinggi. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu oleh viky (2018) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

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

1. Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
2. (H₁ ditolak);
3. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja
4. (H₂ diterima);
5. Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (H₃ ditolak);
6. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. (H₄ ditolak);
7. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. (H₅ diterima);

8. Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. (H_6 ditolak);
9. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (H_7 diterima);
- 10.

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

- a. Perlu adanya peningkatan Gaji yang disesuaikan dengan tingkat kelayakan
- b. Perlu adanya peningkatan Insentif yang disesuaikan dengan sikap karyawan.
- c. Perlu adanya peningkatan Kepuasan Kerja yang disesuaikan dengan peningkatan pengawasan
- d. Perlu adanya peningkatan Kinerja yang disesuaikan dengan peningkatan rasa tanggung jawab

2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum tentang MSDM yang selanjutnya dapat menambah kajian ilmu, pengetahuan dan informasi maupun referensi kepustakaan serta bahan wacana bagi mahasiswa ataupun pihak lain khususnya yang berkenaan dengan masalah Gaji, Insentif terhadap

Kinerja tenaga kependidikan melalui Kepuasan kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Gaji, Insentif, Kepuasan Kerja dan Kinerja yang dapat dikembangkan lagi serta sesuai dengan kebutuhan ilmu saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariansy, N. I. & Kurnia, M. 2022. "Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT.Telkom Magelang)". Diterbitkan. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Arief, M, Y. Ayu. R, P. & Aditya B. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervenning Pada SMK Negeri 1 Kendit. Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan. JME. Vol.1 No.6 1264-1276. ISSN.2964-898X.
<http://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/2176>.
- Arief, M. Y. Harisandi Y., Nugraheni, G.2018. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial

- Terhadap Kinerja Karyawan Bagian instalasi Pada PTPN XI (PERSERO) PG Pradjean Bondowoso. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH*, Vol.14, No. 1, Mei 2018:59-78.
- Darmadi, H. 2011. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Dewi, E, A. Tulhusnah, L. Soeliha, S. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappeda Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME)* , [SI], v.1, n. 5, hal. 930-944, Juni 2022. ISSN 2964-898X.
- Eddy, S. S. 2014. *Entrepreneurship : Menjadi Pebisnis Ulung Edisi Revisi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Febrisky, A. 2021. “Pengaruh Gaji dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Global Vision Impex)”. Diterbitkan. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten.
- Ghozali, I. 2018. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS”Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. H. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya manusia*. BPFY Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2020. *Manajemen : Edisi Kedua. Cetakan Ketigabelas*, Yogyakarta : BPFY Yogyakarta
- Hasibuan, M. S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta,
- Hayana, N. 2021. “Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano Pks Pinang Awan”. Diterbitkan. Skripsi. Universitas Islam Riau Pekanbaru
- Kurniawati, T. 2013. *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta.
- Kurniawati, T. 2013. *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta.
- Munpriadi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang*. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke-VII*, pp. 47-54.
- Panggabean, Mutiara S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Robbins, S. P. 2015, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 dan 2, Indeks Kelompok Gramedia Jakarta.
- Samsudin, S. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Jaya, Bandung.

- Santoso, Singgih. 2012. *Analisis SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Kumputindo
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Syahputra, V. 2018. “*Pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada driver grab Kota Bandung Timur*”. Diterbitkan. Skripsi. UIN Sunan Gunung Djati Bandung
- Wati, Y, I. Tulhusnah, L. Soeliha, S. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME)* , [SI], v.1, n. 10, hal. 2128-2140, November. 2022. ISSN 2964-898X.