
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN BPR DI TANJUNG PINANG

Kanto

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara
kanto.117212047@stu.untar.ac.id

Keni

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara
keni@fe.untar.ac.id (*corresponding author*)

Masuk: 09-06-2023, revisi: 30-06-2023, diterima untuk diterbitkan: 02-07-2023

Abstract: Emotionally happy feelings for the work done are said to be a form of employee satisfaction with their work. If employees feel satisfied with their work, they will do anything for the company. This study was conducted to analyze the effects of work discipline, incentives, and work environment on the job satisfaction of BPR employees in Tanjung Pinang. This study is included in a descriptive study regarding the relationship (cross-section) with the amount of data as a representative of 298 BPR practitioners in Tanjung Pinang City. The results of these findings are: 1) The effect of work discipline on employee job satisfaction is statistically 1.579 (< 1.647), with a p-value of 0.114 (0.05 or more). 2) The statistical value of the effect of motivation on employee job satisfaction is 6.490 (≥ 1.647), and the p score is 0.000 (< 0.05). 3) The effect of the work environment on employee job satisfaction is 4.387 (≥ 1.647), and the p-value is 0.000 (< 0.05). Providing incentives and a work environment have a significant effect on the job satisfaction of BPR Tanjung Pinang employees, but work discipline doesn't have a significant effect on the job satisfaction of BPR Tanjung Pinang employees.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Providing Incentives, Work Environment, BPR Tanjung Pinang

Abstrak: Perasaan senang secara emosional atas pekerjaan yang dilakukan dikatakan sebagai bentuk kepuasan karyawan kepada pekerjaannya. Jika karyawan merasakan kepuasan dengan pekerjaannya, mereka akan melakukan apa pun untuk perusahaan. Studi ini dilaksanakan guna menganalisis efek disiplin kerja, insentif, dan lingkungan kerja kepada kepuasan kerja karyawan BPR di Tanjung Pinang. Kajian ini termasuk dalam studi deskriptif mengenai hubungan (*cross-section*) dengan jumlah data sebagai representatif 298 praktisi BPR di Kota Tanjung Pinang. Hasil temuan ini, yakni: 1) Efek disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara statistik sebesar 1,579 ($< 1,647$), dengan *p*-value 0,114 (0,05 atau lebih); 2) Nilai statistik pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 6,490 ($\geq 1,647$), dan skor *p*, yaitu 0,000 ($< 0,05$); 3) Efek lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 4,387 ($\geq 1,647$), *p*-value, yaitu 0,000 ($< 0,05$). Pemberian insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPR Tanjung Pinang, tetapi disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPR Tanjung Pinang.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja, BPR Tanjung Pinang

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Ketentuan Pasal 4 UU No. 10/1998, perusahaan perbankan memegang peranan penting di Indonesia. Pasal tersebut menyebutkan bahwa sistem perbankan Indonesia akan meningkatkan stabilitas nasional untuk mendorong pertumbuhan ekonomi, meningkatkan pemerataan, dan kesejahteraan masyarakat. Untuk memenuhi peran tersebut, bank perlu

memahami apa yang mendorong kepuasan kerja agar karyawan termotivasi untuk berkontribusi pada perusahaan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2008), kepuasan kerja dikatakan sebagai bentuk tanggapan yang dirasakan oleh seseorang atas perasaan senangnya dengan pekerjaan yang didapatkan. Kepuasan tersebut berperan penting karena dapat memengaruhi kecenderungan pegawai untuk bertahan di pekerjaannya (Keni et al., 2023) dan memberikan kontribusi yang terbaik untuk perusahaan. Oleh karena itu, manajer harus memahami upaya apa yang dapat dilakukan untuk memastikan kepuasan kerja karyawan (Wibowo, 2016). Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang diyakini memengaruhi kepuasan kerja, yaitu disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja.

Salah satu hal yang memengaruhi kebahagiaan di tempat kerja adalah etos kerja. Disiplin adalah pola pikir dan perilaku untuk mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis yang ditetapkan oleh perusahaan, serta hukuman dapat diterapkan dan diterima jika karyawan melanggar kebijakan perusahaan atau pemerintah (Syafrina, 2017). Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai. Insentif diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan pada akhirnya mencapai tujuan perusahaan. Insentif mengacu pada uang (selain gaji) dan pengakuan kontribusi karyawan kepada perusahaan (Meiditami & Sunuharyo, 2018).

Adanya lingkungan kerja di dalam organisasi juga dapat menjadi faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja. Seluruh tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Dua jenis lingkungan kerja yang paling sering digunakan adalah fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup warna, pencahayaan, ventilasi, kebisingan, keselamatan, dan kebersihan, sedangkan lingkungan kerja non-fisik mencakup organisasi kerja, pengawasan dan dukungan kepemimpinan, kerja sama, dan komunikasi antar tim (Sedarmayanti, 2009). Kondisi kerja yang nyaman dapat membantu karyawan menjadi lebih produktif dan mengurangi kejenuhan yang mampu memaksimalkan kepuasan kerja. Sebaliknya, rekan kerja yang tidak memperhatikan kebersihan lingkungan kerja dapat menyebabkan ketidaknyamanan pada karyawan lain, bekerja lebih lambat, kehilangan semangat dan pada akhirnya menyebabkan penurunan kepuasan (Winarsih et al., 2020).

Berlokasi di Tanjung Pinang, BPR sebagai perlembagaan keuangan perbankan yang berupaya mendapatkan sumber pendapatan dari masyarakat berupa tabungan dan deposito berjangka untuk mencapai tujuan sektor perbankan yang berfokus pada penyaluran dana kepada masyarakat. Skema *consumption credit*, seperti kredit pemilikan rumah (KPR), kredit mobil (KPM), skema kredit modal kerja bisnis, dan lainnya. Permasalahan yang terjadi pada BPR Tanjung Pinang adalah kurangnya upah dan insentif (tunjangan karyawan yang buruk). Situasi ini membuat karyawan merasa bahwa kontribusi mereka tidak diakui secara memadai oleh perusahaan, yang menyebabkan berkurangnya semangat kerja mereka dan pada akhirnya menyebabkan kepuasan kerja yang rendah. Selain itu, masalah staf BPR di Tanjung Pinang adalah mereka gagal memenuhi target selama tiga bulan berturut-turut karena merasa tidak baik hati. Situasi ini mengarah pada kepuasan kerja yang rendah, dan karenanya menjadi perusahaan yang tidak cocok.

Adanya fenomena pada latar belakang yang terjadi memberikan ketertarikan secara khusus bagi peneliti dalam mengkaji kepuasan kerja karyawan BPR di Tanjung Pinang dengan tema “Pengaruh Disiplin Kerja, Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPR di Tanjung Pinang”.

Tujuan Penelitian

Fenomena yang terjadi pada tempat kajian ini, memberikan beberapa rumusan masalah yang sesuai dengan permasalahan. Adapun target yang hendak ditemukan dalam studi ini ialah:

1. Guna menganalisis efek disiplin kerja kepada kepuasan kerja karyawan BPR di Tanjung Pinang.
2. Guna menganalisis efek insentif kepada kepuasan kerja karyawan BPR di Tanjung Pinang.

3. Guna menganalisis efek lingkungan kerja kepada kepuasan kerja karyawan BPR di Tanjung Pinang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Gagasan kebahagiaan kerja dalam manajemen sumber daya manusia bukanlah hal baru. Kebutuhan akan studi teoritis tentang kepuasan kerja tetap ada bahkan setelah kebangkitan era industri pada tahun 1930-an. Bagi orang dan bisnis, mencapai kebahagiaan kerja sangat penting. Kepuasan kerja tidak hanya mempromosikan perilaku bermanfaat seperti produktivitas, pengendalian diri, kepatuhan, inovasi, dan layanan, tetapi juga mengatur perilaku negatif yang tidak produktif, seperti korupsi, pencurian, vandalisme, dan perputaran pegawai, dan juga berhubungan positif dengan kualitas pegawai (Sunarta, 2019). Menurut Sinambela (2016), kepuasan kerja ialah bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan faktor eksternal, seperti kinerja karyawan (faktor internal) dan kondisi kerja itu sendiri, sedangkan menurut Endra (2022), kepuasan kerja adalah sikap yang disukai pekerja terhadap pekerjaan mereka, termasuk perilaku dan sikap. Selanjutnya, menurut Kreitner dan Kinicki (2008), efektivitas atau reaksi emosional terhadap berbagai komponen pekerjaan menentukan kepuasan kerja. Studi tersebut sejalan dengan Endra (2022) untuk mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif karyawan, termasuk bagaimana perasaan dan perilaku mereka di tempat kerja. Tannady (2017) memberikan beberapa upaya yang dapat dilaksanakan dalam menaikkan atau memaksimalkan kepuasan kerja:

1. Pelaksanaan transformasi sistem kerja.
2. Pelaksanaan transformasi sistem penggajian.
3. Memberikan susunan kerja yang adaptif.
4. Menyelenggarakan kegiatan yang membangun.

Disiplin Kerja

Disiplin ialah sikap yang dimiliki pegawai dimana pegawai menghormati kebijakan perusahaan (tertulis atau tidak tertulis) dan menerima konsekuensi apabila kebijakan tersebut dilanggar (Andry, 2018). Menurut Hasibuan (2005), disiplin sebagai kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan. Selanjutnya, menurut Sutrisno (2015), disiplin menjadi sikap pegawai yang sesuai dengan kebijakan dan prosedur kerja perusahaan. Pendapat yang disampaikan ahli tersebut memberikan pemahaman mengenai disiplin kerja, kajian ini mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesediaan pegawai untuk menaati peraturan organisasi (tertulis dan tidak tertulis). Disiplin pegawai bertujuan untuk menciptakan lingkungan organisasi dimana pekerjaan dapat diselesaikan sesuai rencana. Menurut Subyantoro dan Suwanto (2020), tujuan kedisiplinan pegawai, yaitu:

1. Mengembangkan perilaku dalam mengendalikan diri dengan baik
2. Manajemen perencanaan sistem kerja
3. Perubahan sikap (standar, pelatihan, sanksi).
4. Memaksimalkan kinerja pegawai dalam mencapai visi organisasi

Banyak komponen yang mampu meningkatkan disiplin kerja, antara lain lingkungan dan karakter pegawai. Beberapa orang yang sangat termotivasi dalam pekerjaannya, tidak merasakan adanya kendala dalam mengerjakan tugas dan senantiasa merasa senang atas apa yang dikerjakannya untuk memperoleh penilaian yang baik. Sikap hormat dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan aturan yang ada di dalam bisnis ditunjukkan melalui disiplin. Apakah tingkat keparahan disiplin berdampak pada status karyawan atau tidak. Kesadaran dan perasaan bersemangat dalam mengikuti semua norma organisasi dikatakan sebagai disiplin. Ada berbagai jenis disiplin, khususnya disiplin preventif, yang merupakan strategi manajemen untuk membina lingkungan kantor yang mendorong peningkatan produktivitas. Sebelum seorang karyawan diberi ultimatum atau dipecat, disiplin positif adalah proses yang melaluinya organisasi membantu menumbuhkan pikiran mereka (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Sutrisno (2015) memberikan elemen-elemen yang dapat berdampak pada disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah kompensasi: Jika pekerja merasa gaji mereka tidak mencerminkan upaya mereka, mereka akan sering bolos kerja atau terlibat dalam perilaku tidak pantas lainnya.
2. Sikap keteladanan pimpinan: Pekerja akan mengamati bagaimana pemimpin mengendalikan perkataan, perbuatan, tindakan, dan sikapnya.
3. Aturan disiplin yang jelas: Apabila organisasi memiliki standar disiplin yang jelas, karyawan akan yakin bahwa mereka tidak akan menghadapi hukuman yang tidak adil.
4. Ketersediaan pimpinan untuk menindak pelanggaran: Karyawan akan merasa terlindungi jika karyawan yang tidak disiplin dihukum sesuai dengan undang-undang untuk memastikan bahwa mereka tidak akan melakukan pelanggaran kembali.
5. Pemantauan yang dilakukan pimpinan dalam upaya untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan sesuai dengan standar.

Pemberian Insentif

Insentif ialah cara menghubungkan imbalan dengan kinerja untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih keras. Menurut Sihombing et al. (2015), insentif sebagai imbalan terkait hasil kerja yang telah dilakukan pegawai. Semakin tinggi kinerja, semakin tinggi gaji yang diperoleh pegawai. Menurut Utami et al. (2020), insentif dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. Insentif dimaknai dalam kajian ini sebagai penghargaan untuk menstimulus semangat dan gairah karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja dan semakin meningkatkan kinerja. Menurut Panggabean (2004), capaian pokok dalam pemberian insentif dilakukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Secara khusus, capaian dibagi menjadi dua bagian:

1. Bagi organisasi, gaji diberikan guna menumbuhkan efektivitas kerja, kecepatan dan kreativitas pegawai dan kedisiplinan pegawai.
2. Bagi pekerja, gaji juga dapat memberikan keuntungan, yaitu:
 - a. Bentuk standarisasi *performance*, yang dilakukan untuk pengukuran kinerja pegawai secara jelas dan akuntabel.
 - b. Standarisasi *performance* tersebut dapat diproyeksikan menjadi dasar pemberian gaji.
 - c. Menumbuhkan semangat bagi pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja dalam capaian penerimaan gaji yang lebih banyak.

Siagian (2002) memberikan pendapatnya mengenai pemberian upah/gaji yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Jumlah upah dan gaji: organisasi umumnya tidak memberikan gaji disebabkan gaji yang diberikan sudah dalam kategori besar.
2. Permohonan serikat pekerja yang lahir oleh keinginan dalam meningkatkan kualitas hidup dan situasi yang memaksimalkan pemberian gaji.
3. Menambah *output* pegawai dalam pemenuhan visi organisasi.
4. Pengaturan upah/gaji yang menawarkan upah utama dan bantuan lainnya.

Lingkungan Kerja

Reksohadiprodjo dan Gitosudarmo (2000) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat meliputi segala komponen yang dapat memberikan dampak atas tahapan kinerja pegawai. Hal ini dapat berkaitan dengan sistem pencahayaan, kontrol kebisingan, penjagaan lingkungan, dan keamanan. Selain itu, menurut Widyaningrum (2019), lingkungan kerja sebagai keseluruhan komponen di sekitar pegawai yang mampu memengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam memaksimalkan segala pekerjaan. Di samping itu, lingkungan kerja menurut Kasmir (2016) dikatakan keadaan di wilayah kerja berupa ruangan, peta, peralatan, dan fasilitas kerja. Kajian ini mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kelengkapan fasilitas kerja di sekitar pegawai yang mampu berdampak atas kinerja pegawai.

Menurut Widyaningrum (2019), lingkungan kerja dilihat atas dua bagian, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik mengacu pada pengaturan dan fitur tempat kerja yang dapat berdampak pada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor lingkungan kerja, termasuk suhu, kelembaban, aliran udara, pencahayaan, aroma, dan warna.
2. Pengaturan kerja non-fisik: interaksi dengan rekan kerja, atasan, dan staf.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan di Politeknik Pelayaran Semarang melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika pekerjaan mereka lebih disiplin. Karyawan lebih cenderung menerima disiplin jika tampak rasional dan adil, ditangani secara konsisten, dan berlaku sama untuk semua orang (Djari & Sitepu, 2017). Sardina dan Abdurrahman (2020) yang mengamati pekerja di Kantor Wilayah IV PT Asuransi Kredit Indonesia di Bandung menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki efek positif dan signifikan kepada kepuasan kerja. Hal ini dimaksudkan agar menerapkan aturan baik tertulis maupun tidak tertulis, pegawai akan dapat menerapkan disiplin dalam bekerja dan tingkat kepuasan kerjanya akan meningkat. Studi Azhar et al. (2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pekerja di PT Mitra Abadi Setiacargo Medan. Menurut mereka, pemberi kerja mengharapkan karyawan yang berdisiplin tinggi untuk melakukan tugas dengan cepat dan akurat, yang kemudian meningkatkan kepuasan kerja.

H₁: Disiplin kerja memiliki efek positif kepada kepuasan kerja karyawan BPR di Tanjung Pinang.

Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja

Juliana et al. (2020) menyimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan kepada kepuasan kerja karyawan di PT Sewu Segar Primatama. Disiplin kerja membantu meningkatkan margin operasi dan mengurangi waktu yang dibutuhkan. Dengan mempertahankan aktivitas produktif, karyawan didorong untuk meminimalkan waktu yang terbuang, peralatan digunakan lebih efisien, dan sistem mengontrol biaya tenaga kerja dengan lebih akurat. Namun, kerugian program insentif adalah kualitas produk yang buruk, keuntungan yang tidak masuk akal, kemungkinan hilangnya keterampilan dan moral karyawan, dan kemungkinan peningkatan risiko cedera di tempat kerja. Selain itu, Azhar et al. (2020) yang membahas karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo di Medan juga menemukan bahwa upah non-gaji berefek positif dan signifikan kepada kepuasan kerja karena semua karyawan menginginkan kualitas hidup yang optimal serta sepadan dengan pengorbanan dan tanggung jawab yang mereka lakukan di tempat kerja.

H₂: Pemberian insentif memiliki pengaruh positif kepada kepuasan kerja karyawan BPR di Tanjung Pinang.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Irma dan Yusuf (2020), kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima terkena dampak positif dan signifikan dari lingkungan kerjanya. Kondisi tersebut karena sarana yang mencukupi dan asosiasi kerja yang menyenangkan. Pegawai PT Telekomunikasi Indonesia Tbk dikaji oleh Ganesha dan Saragih (2019) yang menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Mereka menambahkan bahwa bisnis harus berfokus pada dekorasi kantor dan mendorong partisipasi staf dalam membuat area tersebut semenarik mungkin. Suhali dan Amelia (2022) yang melihat insan PT BPR Majalengka menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif kepada kepuasan kerja karyawan BPR di Tanjung Pinang.

METODE PENELITIAN

Kajian ini termasuk kajian deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan suatu keadaan, kondisi, atau kejadian tertentu (Arikunto, 2011). Pengukuran variabel penelitian disajikan pada Tabel 1 berikut ini. Data hanya dikumpulkan satu kali selama periode penelitian karena menggunakan metode *cross-sectional* (Sekaran & Bougie, 2016). Sebanyak 298 personel BPR di Tanjung Pinang mengisi angket yang menjadi sumber responden utama studi ini. Data dianalisis menggunakan SmartPLS versi 3 dan teknik pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM). Analisis model eksternal, analisis pemodelan internal, dan pengujian hipotesis ialah semua komponen PLS-SEM.

Tabel 1
Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Kode	Indikator	Sumber
Kepuasan Kerja	K1	Saya menerima cara atasan saya dalam memimpin.	Luthans (2006)
	K2	Saya menyukai pekerjaan saya.	
	K3	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan kontribusi saya untuk perusahaan.	
	K4	Saya merasa perusahaan memberikan saya kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan berkembang.	
Disiplin Kerja	D1	Saya selalu hadir secara tepat waktu.	Fadillah et al. (2017)
	D2	Saya menggunakan peralatan perusahaan secara baik.	
	D3	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi.	
	D4	Saya taat terhadap peraturan perusahaan.	
Pemberian Insentif	I1	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan bonus.	Siagian (2002)
	I2	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan imbalan sesuai dengan kontribusi saya.	
	I3	Perusahaan tempat saya bekerja menawarkan peluang kenaikan pangkat.	
	I4	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan komisi.	
Lingkungan Kerja	L1	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki penerangan yang baik.	Sudaryo et al. (2019)
	L2	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki tatanan warna yang baik.	
	L3	Perusahaan tempat saya bekerja memperhatikan kebersihan kantor.	
	L4	Perusahaan tempat saya bekerja memperhatikan sirkulasi udara.	
	L5	Perusahaan tempat saya bekerja tidak bising.	
	L6	Perusahaan tempat saya bekerja aman.	

Sumber: Peneliti (2023)

HASIL PENELITIAN

Uji Outer Model

Outer model terdiri atas pengujian keabsahan data yang dilakukan melalui *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability test*.

Pengujian Keabsahan Data

Convergent Validity

Agar skor faktor beban luar dianggap cukup selama tahap awal pengembangan studi, itu harus > 0,5. Validitas konvergen juga dapat dinilai dengan skor AVE. Karakteristik pengujian AVE ialah memiliki keharusan > 0,50 (Ghozali, 2018). Pengujian AVE dapat dilihat sebagaimana hasil pada Tabel 2.

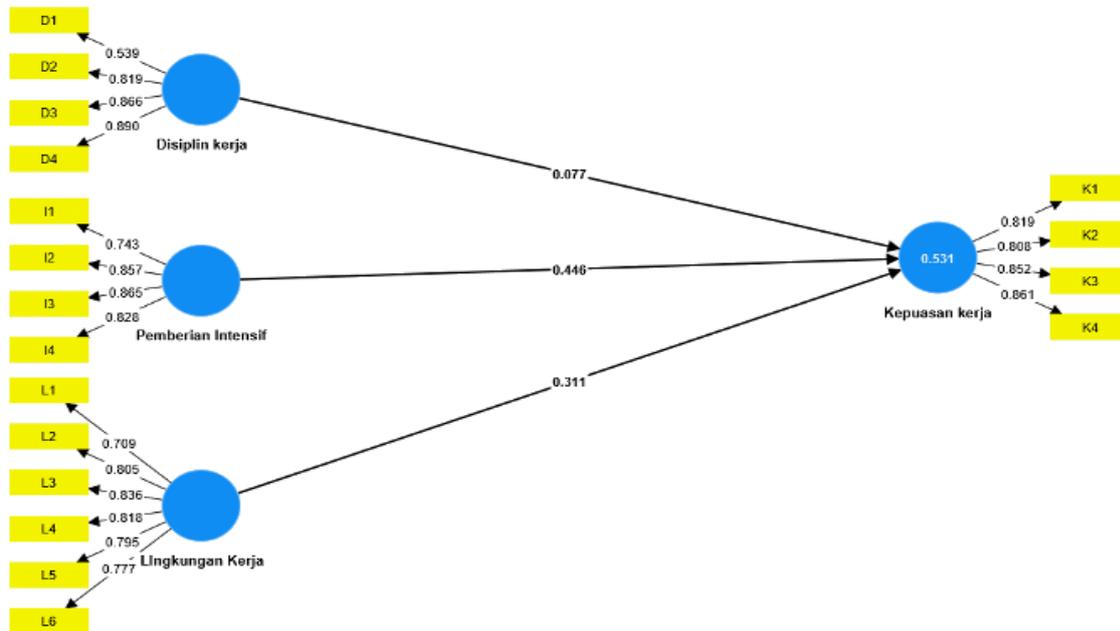
Tabel 2
Hasil Uji AVE

Variabel	AVE
Disiplin Kerja	0,626
Pemberian Insentif	0,680
Lingkungan Kerja	0,626
Kepuasan Kerja	0,698

Sumber: Peneliti (2023)

Selanjutnya, seperti terlihat pada Gambar 1, setiap indikator yang dipakai pada studi ini mempunyai skor *loading factor* > 0,5, maka dinyatakan valid.

Gambar 1
Hasil Outer Loading Factor



Sumber: Peneliti (2023)

Discriminant Validity

Cross-loading dan uji kriteria Fornell-Larcker keduanya merupakan bagian dari pengujian *discriminant validity*. Jika akar kuadrat daripada AVE suatu komponen dengan skor di atas korelasi antara masing-masing komponen tersebut, maka komponen tersebut dikatakan memenuhi kriteria Fornell-Larcker.

Tabel 3
Hasil Uji Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Pemberian Insentif
Disiplin Kerja	0,791			
Kepuasan Kerja	0,402	0,835		
Lingkungan Kerja	0,490	0,637	0,791	
Pemberian Intensif	0,387	0,677	0,647	0,825

Sumber: Peneliti (2023)

Tabel 3 menggambarkan bahwa setiap variabel memenuhi kriteria Fornell-Larcker karena nilainya di atas daripada skor korelasinya dengan komponen lain. Kuantitas *loading factor* dalam setiap konstruk harus lebih besar dari nilai *loading factor* untuk semua konstruk lain, sedangkan pengujian *cross-loading* berusaha untuk memastikan apakah konstruk tersebut cukup diskriminatif.

Keseluruhan indikator memenuhi kriteria *cross-loading* karena, seperti terlihat pada Tabel 4, nilai *loading* masing-masing variabel lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lain. Akibatnya, semua variabel memenuhi persyaratan validitas konvergen dan validitas diskriminan, yang memungkinkan deklarasi validitas untuk semua data.

Tabel 4
Hasil Uji Cross Loading

Indikator	Disiplin Kerja	Pemberian Insentif	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
D1	0,539	0,224	0,212	0,109
D2	0,819	0,311	0,393	0,343
D3	0,866	0,304	0,404	0,338
D4	0,890	0,374	0,476	0,386
I1	0,352	0,743	0,498	0,467
I2	0,332	0,857	0,534	0,537
I3	0,333	0,865	0,542	0,653
I4	0,268	0,828	0,561	0,553
L1	0,388	0,441	0,709	0,414
L2	0,383	0,528	0,805	0,480
L3	0,421	0,564	0,836	0,501
L4	0,396	0,539	0,818	0,518
L5	0,342	0,509	0,795	0,517
L6	0,397	0,484	0,777	0,572
K1	0,370	0,509	0,526	0,819
K2	0,309	0,555	0,551	0,808
K3	0,271	0,566	0,519	0,852
K4	0,391	0,625	0,533	0,861

Sumber: Peneliti (2023)

Reliability Test

Pengujian reliabilitas menunjukkan seberapa dekat hasil pengukuran untuk *item* yang identik akan menghasilkan data yang sebanding (Sugiyono, 2021). Cronbach’s alpha dan skor reliabilitas gabungan digunakan dalam tes reliabilitas. Suatu variabel dapat menunjukkan keandalan apabila skornya > 0,60 dalam dua tes. Tabel 5 menampilkan hasil *reliability test*.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach’s alpha	Keandalan Komposit (rho_a)	Keandalan Komposit (rho_c)
Disiplin Kerja	0,803	0,863	0,866
Pemberian Insentif	0,843	0,857	0,894
Lingkungan Kerja	0,880	0,884	0,909
Kepuasan Kerja	0,855	0,857	0,902

Sumber: Peneliti (2023)

Semua variabel dapat dianggap dapat dipercaya berdasarkan nilai Cronbach’s alpha pada Tabel 5 dan reliabilitas komposit lebih dari 0,6.

Uji Inner Model

Dalam menyajikan asosiasi antar komponen, tes yang dilakukan pada model internal digunakan. Tingkat koefisien determinasi (R^2), *goodness-of-fit* (GoF), koefisien jalur, dan besaran efek semuanya dapat diuji secara internal ke model.

Coefficient of Determination (R^2)

Pada pengujian ini memperoleh skor antara 0 dan 1, dengan 0,75 menggambarkan pengaruh dominan, 0,50 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,25 menunjukkan efek lemah (Ghozali & Latan, 2015). Hasil pengujian R^2 ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R-square	Adjusted R-square
Kepuasan Kerja	0,531	0,526

Sumber: Peneliti (2023)

Faktor disiplin kerja, pemberian intensif, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan sebesar 53,1% kepada kepuasan kerja berdasarkan skor *R-square* Tabel 6 sebesar 0,531. Nilai tersebut > 0,50, yang menunjukkan bahwa efek ini sedang.

Goodness-of-Fit Index (GoF)

Pengujian *Goodness-of-Fit* (GoF) bertujuan untuk memeriksa seberapa baik model internal dan eksternal secara keseluruhan (Ghozali & Latan, 2015). Menurut Hussein (2015), hasil *Goodness-of-Fit* (GoF) tergolong rendah jika sebesar 0,1, sedang jika sebesar 0,25, dan tinggi jika sebesar 0,38. Hasil uji GoF ditampilkan pada Tabel 7. Berdasarkan Tabel 7, setiap parameter memiliki nilai GoF lebih dari 0,38, mengklasifikasikannya sebagai besar, dan model internal dan eksternal dapat bekerja dengan baik dalam hal temuan analisis.

Tabel 7
Hasil Uji Goodness-of-Fit (GoF)

Variabel	AVE	R ²	$\sqrt{AVE \times R^2}$
Disiplin Kerja	0,626	0,531	0,576
Pemberian Insentif	0,680	0,531	0,600
Lingkungan Kerja	0,626	0,531	0,576
Kepuasan Kerja	0,698	0,531	0,608

Sumber: Peneliti (2023)

Path Coefficient

Dalam menganalisis kekuatan efek pada parameter terikat kepada parameter bebas digunakan koefisien jalur (Ghozali & Latan, 2015). Relasi yang kuat dan positif ditunjukkan dengan skor koefisien yang mendekati 1, sedangkan relasi kuat dan negatif ditunjukkan pada hasil skor yang mendekati -1. Tabel 8 menampilkan hasil pengujian kepadatan jalur.

Tabel 8
Hasil Uji Path Coefficient

Variabel	Path Coefficient
Disiplin kerja → Kepuasan kerja	0,077
Pemberian insentif → Kepuasan kerja	0,311
Lingkungan kerja → Kepuasan kerja	0,446

Sumber: Peneliti (2023)

Disiplin kerja, pemberian insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh positif kepada kepuasan kerja, seperti terlihat pada Tabel 8. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terbesar kepada kepuasan kerja, dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,446.

Effect Size

Ukuran kekuatan antara dua parameter disebut ukuran efek (*f*²). Nilai *f*² digunakan untuk menghitung ukuran efek, dengan kriteria yang menentukan skor *f*² sebesar 0,02 berarti kecil, 0,15 berarti sedang, 0,35 berarti besar, dan kurang dari 0,02 berarti tidak berpengaruh. Tabel 9 menampilkan temuan pengujian ukuran dampak.

Tabel 9
Hasil Uji Effect Size

Variabel	Disiplin Kerja (X1)	Pemberian Insentif (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Disiplin Kerja				0,010
Pemberian Intensif				0,244
Lingkungan Kerja				0,106

Sumber: Peneliti (2023)

Tabel 9 menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh sedang karena nilai f^2 sebesar 0,244, lingkungan kerja berpengaruh sedang karena nilai f^2 sebesar 0,106, dan disiplin kerja tidak berpengaruh karena nilai f^2 sebesar 0,010.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh setiap komponen bebas dan komponen terikat, yakni pengaruh lingkungan kerja, insentif, dan disiplin kerja kepada kepuasan kerja, dilakukan uji-t (Sugiyono, 2021). Kajian ini memakai taraf signifikansi 5%, sehingga pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan t-statistik dengan t-tabel yang dihasilkan oleh rumus derajat kebebasan (df), yaitu $df = n - k = 298 - 4 = 294$ diikuti dengan nilai t-tabel sebesar 1,647. Tabel 10 menampilkan temuan pengujian hipotesis.

Tabel 10

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Sampel asli (O)	t-statistik (O/STDEV)	p-values	Kesimpulan
H ₁	Disiplin kerja -> Kepuasan kerja	0,777	1,579	0,114	Tidak didukung
H ₂	Pemberian insentif -> Kepuasan kerja	0,446	6,490	0,000	Didukung
H ₃	Lingkungan kerja -> Kepuasan kerja	0,311	4,387	0,000	Didukung

Sumber: Peneliti (2023)

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPR di Tanjung Pinang

Dengan nilai t -statistic 1,579 ($< 1,647$) dan p -value 0,114 ($> 0,05$) untuk pengaruh disiplin kerja kepada kepuasan kerja pegawai, jelas dari studi bahwa faktor ini tidak ada hubungannya dengan kepuasan pegawai kepada pekerjaannya di BPR di Tanjung Pinang.

Alam dan Wanialisa (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berdampak nyata pada kebahagiaan karyawan, menguatkan temuan ini. Organisasi menghargai disiplin sebagai peran manajemen sumber daya manusia yang proaktif. Perilaku tempat kerja yang positif menunjukkan betapa bertanggung jawabnya karyawan terhadap pekerjaan mereka. Disiplin ini mempromosikan kepuasan karyawan, kegembiraan untuk pekerjaan, dan pencapaian tujuan organisasi dan pribadi. Namun, temuan penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan kepada kepuasan kerja, sehingga memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi tidak membuat pegawai BPR di Tanjung Pinang lebih puas dengan pekerjaannya. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap disiplin sebagai tugas daripada hasil yang diinginkan yang dapat meningkatkan kepuasan. Sejalan dengan Putri dan Kustini (2021) yang berpendapat bahwa ketepatan waktu, penggunaan perlengkapan kantor yang tepat, tingkat tanggung jawab yang tinggi, dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dapat digunakan untuk mengukur disiplin. Menurut pengertian ini, kedisiplinan seseorang tidak berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja mereka karena itu berasal dari sikap mereka terhadap ciri-ciri tertentu.

Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPR Tanjung Pinang

Hasil pengujian t -statistic 6,490 ($> 1,647$) dengan p -value 0,000 ($< 0,05$), pengaruh pemberian insentif kepada kepuasan kerja karyawan secara statistik signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa staf BPR Tanjung Pinang semakin puas dengan pekerjaannya, semakin tinggi insentifnya. Sulistyawati dan Siagian (2021) serta Kurniawan dan Rizal (2020) menegaskan bahwa penawaran insentif berdampak besar pada kepuasan kerja. Pemberian insentif diberikan oleh eksekutif organisasi kepada karyawan sebagai pengakuan atas kinerja mereka. Bisnis membutuhkan insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan karena terdiri dari imbalan moneter dan non-moneter yang ditawarkan secara adil kepada pekerja atas kontribusi mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan menawarkan insentif, pemberi kerja menunjukkan penghargaan mereka atas upaya pekerja mereka, mendorong mereka untuk melampaui panggilan tugas untuk tidak hanya memenuhi standar perusahaan, tetapi juga secara konsisten meningkatkan standar. Pemberian insentif yang baik kepada karyawan akan meningkatkan kualitas kerjanya dan berdampak langsung pada kepuasan karyawan (Pariani & Andri, 2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPR Tanjung Pinang

Hasil pengujian *t*-statistic 4,387 ($> 1,647$) atau *p*-value 0,000 ($< 0,05$) untuk efek lingkungan kerja kepada kepuasan kerja pegawai, maka kepuasan kerja pegawai BPR di Tanjung Pinang sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa staf BPR Tanjung Pinang lebih bahagia ketika kondisi tempat kerja mereka lebih baik. Ardianti et al. (2018) menegaskan bahwa keadaan kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan pekerja, memvalidasi temuan ini. Lingkungan kerja terdiri dari stasiun kerja, fasilitas, peralatan, kebersihan, pencahayaan, dan keheningan. Lingkungan tempat kerja mempunyai efek yang signifikan kepada kepuasan kerja. Menurut Irma dan Yusuf (2020), kepuasan kerja adalah hasil dari lingkungan tempat kerja dan mewakili perasaan karyawan tentang kebahagiaan atau ketidakpuasan, kesenangan atau ketidaknyamanan di lingkungan kerjanya. Hubungan antara lingkungan kerja dan jam kerja yang dilakukan orang dalam pekerjaannya memiliki dampak yang besar terhadap kepuasan kerja. Hal ini akan menumbuhkan suasana kerja yang positif dan fasilitas yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan, membuat karyawan merasa positif dan puas dengan pekerjaannya (Nugroho et al., 2022; Ramadya et al., 2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilaksanakan, peneliti menyimpulkan temuan dalam studi, yaitu:

1. Disiplin kerja tidak berefek kepada kepuasan kerja pegawai BPR Tanjung Pinang.
2. Adanya insentif berefek besar kepada kepuasan kerja pegawai BPR Tanjung Pinang.
3. Pegawai BPR di Tanjung Pinang menyatakan kepuasan kerja mereka dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan tempat kerja mereka.

Selanjutnya, berdasarkan kesimpulan di atas, penelitian ini menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. BPR di Tanjung Pinang perlu menetapkan mekanisme pemberian insentif yang dapat dipahami dan dipenuhi oleh karyawan. BPR dapat menetapkan mekanisme tersebut berdasarkan beberapa kriteria yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, tetapi tidak menghambat kinerja BPR.
2. BPR di Tanjung Pinang perlu memastikan bahwa pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja perusahaan. BPR dapat mengupayakan kondisi tersebut dengan secara berkala mengamati dan mendiskusikan dengan karyawan mengenai lingkungan kerja, seperti apakah terdapat fasilitas yang menghambat produktivitas pegawai ataupun apakah terdapat pegawai yang mengganggu kondusivitas lingkungan kerja.
3. Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, kedisiplinan tetap merupakan sebuah faktor yang penting. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya dapat mengkaji faktor tersebut dari sudut pandang perusahaan, yaitu bagaimana pengaruh peraturan mengenai kedisiplinan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah sampel penelitian ataupun mengkaji variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, supaya dapat memberikan hasil yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Pintu Mas Bogor. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 172–180. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v4i2.1031>
- Andry. (2018). Pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada dinas pendapatan daerah Pekanbaru. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 8(2), 117–126. <https://doi.org/10.55601/jwem.v8i2.581>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Ed. Rev.). Rineka Cipta.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Djari, J. A., & Sitepu, F. (2017). Pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan kerja pegawai (Studi pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Dinamika Bahari*, 7(2), 1740–1745. <https://doi.org/10.46484/db.v7i2.52>
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2), 50–61. <https://doi.org/10.52353/ama.v14i2.218>
- Fadillah, R., Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 6(1), 1–9. <https://doi.org/10.20527/jbp.v6i1.2764>
- Ganesha, D. D., & Saragih, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada unit data scientist divisi digital service PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(3), 495–502. <https://doi.org/10.36555/almana.v3i3.976>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. Rev.). Bumi Aksara.
- Hussein, A. S. (2015). *Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan partial least squares (PLS) dengan SmartPLS 3.0* [Modul Ajar]. Universitas Brawijaya.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v12i2.7376>
- Juliana, Ong, J., Nathaniel, Marcolino, A., & Tanubrata, J. (2020). Pengaruh insentif terhadap kepuasan pekerja perusahaan. *Jurnal Sosiohumaniora Kodepena*, 1(1), 39–51. <http://jsk.kodepena.org/index.php/jsk/article/view/19>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Keni, Wilson, N., Loon, C. W., Chin, B. M., & Pheng, L. T. (2023). Factors influencing online transport drivers' job satisfaction in Indonesia. *International Journal of Services, Economics and Management*, 14(2), 133–154. <https://doi.org/10.1504/IJSEM.2023.131130>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2008). *Organizational behavior* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Kurniawan, M. F., & Rizal, A. (2020). Intensive influence, work discipline, motivation on employee job satisfaction of PT. Nirvana Earth Center in Sidoarjo. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 3, 1–5. <https://doi.org/10.21070/ijler.2019.v3.369>

- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (S. Purwanti (ed.); V. A. Yuwono (trans.); 10th ed.). Andi.
- Meiditami, R., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja (Studi pada karyawan divisi Individual Customer Business Development (ICD) Kantor Pusat PT Bank Central Asia, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 179–185.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2523>
- Nugroho, Y. A., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan persekutuan komanditer di Bogor. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(1), 28–43.
<http://pub.unj.ac.id/index.php/jbmk/article/view/578>
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia* (Sofyan & Lolita (eds.)). Ghalia Indonesia.
- Pariani, N., & Andri, S. (2022). Pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru. *JOM FISIP*, 9(1), 1–9.
<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/32160>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22–38.
<https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 6(3), 629–636. <https://doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>
- Ramadya, W., Hadi, S., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian service departement pada PT Astra International, Tbk - Daihatsu Branch Office Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(4), 405–417. <https://doi.org/10.14710/jiab.2016.13571>
- Reksohadiprodjo, S., & Gitosudarmo, I. (2000). *Manajemen produksi* (4th ed.). BPFE UGM.
- Sardina, A., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 995–1003.
<https://doi.org/10.29313/.v6i2.24277>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach* (7th ed.). Wiley.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sidjabat, S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. Rev.). In Media.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* (Suryani & R. Damayanti (eds.)). Bumi Aksara.
- Subyantoro, A., & Suwanto. (2020). *Manajemen sumber daya manusia strategi*. Andi.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Andi.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Alfabeta.
- Suhali, A., & Amelia, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(4), 308–314. <https://doi.org/10.58344/jii.v1i4.45>
- Sulistiyawati, D., & Siagian, R. (2021). Pengaruh kesejahteraan, lingkungan kerja dan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Astrido Toyota Pondok Indah. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1), 11–18. <https://doi.org/10.36310/jebi.v16i1.192>
- Sunarta. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business*, 8(4), 1–12. <https://doi.org/10.36975/jeb.v8i4.5>
- Tannady, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Expert.
- Utami, D. R., Erawan, E., & Arifin, M. Z. (2020). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT Alif Persada Nusantara Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Publik*, 8(3), 9262–9274. <https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/?p=3121>
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (M. E. Widianana (ed.)). UBHARA Manajemen Press.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana. (2020). Peranan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *Jurnal Manajemen dan Investasi (Manivestasi)*, 2(2), 181–191. <https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v2i2.5272>