



ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng & DIY)

Dinny Ardian Ermawaty, Rini Nugraheni¹

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of incentives and non-physical work environment on job satisfaction and employee performance in PT. PLN (Persero) Distribution Central Java and Yogyakarta. Hypothesis testing is done by distributing questionnaires as much as 100. The analysis used is the result of validity test, reliability test, the hypothesis test with the aid of SPSS version 20 computer using multiple linear regression analysis.

Based on calculation of data and analysis used, the regression equation is:

$$Y = 0.474 X1 + 0.399 X2 \text{ (the regression I)}$$

$$Y = 0.220 + 0.335 X1 + 0.412 X2 \text{ Y1 (regression II)}$$

By using multiple regression analysis, it can be concluded that the variable incentive positive effect on job satisfaction with 5,873 t_{value} greater than 1,661 t_{table} with figures of significance $0,000 < 0,05$. Variable non-physical work environment positive effect on job satisfaction 4,943 t_{value} greater than t_{table} . Variable incentive positive effect on employee performance with t_{value} 2,854 greater than t_{table} . Variable non-physical work environment positive effect on employee performance with t_{value} 4,510 greater than t_{table} . And variable job satisfaction has positive influence on employee performance with t_{value} 4,510 greater than t_{table} .

It can be concluded that the variable incentives, non-physical work environment and job satisfaction have a significant influence on the performance of employees at PT. PLN (Persero) Distribution Central Java and Yogyakarta.

Keywords: incentive, non-physical work environment, job satisfaction and employee performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Selain kompensasi secara keseluruhan, karyawan juga mendapatkan gaji tambahan atau insentif. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai

¹ Corresponding author

yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Menurut Hasibuan (2007), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Selain pemberian insentif salah satu faktor kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Sehingga organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik serta lingkungan non fisik.

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik menurut adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan faktor lingkungan kerja non fisik ialah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

Diketahui dari pemberian insentif, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat *research gap* positif dan negatif sehingga mengacu pada penelitian. Adapun datanya sebagai berikut:

Tabel 1
Research Gap

Variabel	Penelitian Positif	Penelitian Negatif
Pemberian Insentif	Bahwa insentif memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Pusri Palembang. Insentif berpengaruh positif disebabkan adanya pembagian insentif secara menyeluruh sesuai dengan jabatan yang karyawan pegang. Lia Mayangsari (2013)	Menunjukkan bahwa insentif tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dikarenakan adanya syarat ketentuan yang sulit untuk mendapatkan insentif tersebut. Astrid Ardiani (2015)
Lingkungan Kerja Non Fisik	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Nadiya (2014)	Lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, karena dalam penelitian tersebut memiliki indikator yang rendah pada rasa aman. Astrid Ardiani (2015)
Kepuasan Kerja	Hasil penelitian ini, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Semakin baik kepuasan kerja maka akan mempengaruhi kinerja tersebut. Suharnomo (2012)	Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di kabupaten Tuban, sehingga perubahan dalam kepuasan kerja tidak akan berdampak terhadap kinerja Karyawan. Yudi Supiyanto (2015)

Pada penelitian ini mengangkat permasalahan yang terjadi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY. Penelitian yang sama tentang kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY sudah pernah ada. Penelitian sebelumnya meneliti pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan oleh Dewita Heriyanti (2007). Akan dilakukan penelitian kembali pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening kepuasan kerja pada karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng & DIY.

Adapun penjelasan mengenai sistem pembagian insentif yang diberlakukan adalah sebagai berikut :

- a. Uang insentif diberikan kepada semua karyawan, baik karyawan fungsional maupun struktural (memiliki jabatan).
- b. Bagi karyawan fungsional akan mendapatkan insentif berupa Tunjangan listrik, IKS (Insentif Kerja Semesteran) diberikan 6 bulan sekali, Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan sejumlah 2 kali penghasilan, cuti tahunan diberikan sejumlah 1 kali penghasilan, cuti besar diberikan pada 6 tahun sekali sejumlah 4 kali penghasilan, winduan diberikan dengan jumlah penghasilan dikali berapa windu karyawan tersebut telah bekerja, dan premi P2TL (karyawan yang dapat target pencurian listrik).
- c. Bagi karyawan struktural akan mendapatkan insentif berupa uang jabatan, uang perumahan, uang transport dan uang pulsa serta insentif yang didapatkan oleh karyawan fungsional.

Selanjutnya adalah tabel penilaian kinerja yang menunjukkan penurunan dari tahun 2012-2014 dimana penilaian kinerja dilakukan 2 kali dalam 1 tahun serta perusahaan membagi penilaian dengan 2 kategori yaitu optimal (dengan kategori karyawan melebihi standar penilaian kinerja) dan potensial (dengan kategori karyawan dengan standar penilaian kinerja).

Tabel 2
Penilaian Kinerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng & DIY

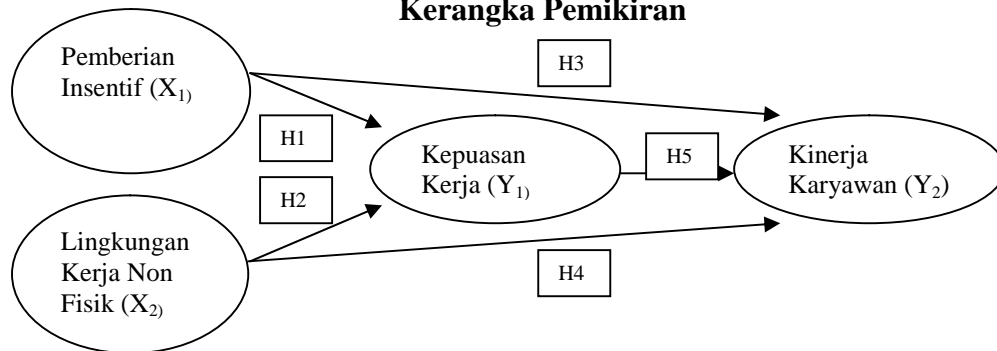
Tahun	Optimal (dalam %)		Potensial (dalam %)	
	Semester 1	Semester 2	Semester 1	Semester 2
2012	66,1	68,2	33,9	31,8
2013	53,3	52,4	46,7	47,6
2014	50,8	50,5	49,2	49,5

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Berdasarkan tinjauan dari teori dan penelitian terdahulu, dapat dibuat kerangka pemikiran teoritis tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening kepuasan kerja. Kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber :

H1 : Gorda (2004), Wiwik Kulyana (2010), Anggi Rizki Zaputri (2013)

H2 : Sedarmayanti (2009), Nitisemito (2010), Mega Arum Yunanda (2012), Agus Budi Darmawan (2012)

H3 : Hasibuan (2007), Martoyo (2000), Lia Mayangsari (2013)

H4 : Nadiya (2014), Nina Munira Naharrudin & Mohammad Sadegi (2013)

H5 : Robbins & Judge (2009), Suharnomo (2012), Subakti Syaiin (2008)

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Target populasi adalah seluruh karyawan wilayah PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY di Jatingaleh Semarang yang berjumlah 236 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan tetap perusahaan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala likert 1 – 5.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pemberian insentif diukur dengan kriteria: besarnya insentif, peningkatan insentif, ketepatan dan kelancaran, keadilan dan kelayakan (Simamora, 2006). Lingkungan kerja non fisik diukur dengan kriteria: suasana kerja, kesempatan mengembangkan karir, perlakuan adil, hubungan antar individu (Wursanto, 2009). Kepuasan kerja diukur dengan kriteria: kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan (Celluci, Anthony J dan David L. DeVries (1978) dalam Fu'ad Mas'ud (2004)). Kinerja karyawan diukur dengan kriteria: Kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, pengetahuan kerja (Tsui, Anne S., Jone L., Pearce dan Lyman W. Porter (1997) dalam Fuad Mas'ud (2004)).

Alat Analisis

Dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan teknik analisis data korelasi *product moment* dengan menggunakan SPSS 17.0 for windows

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Dari total 236 karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY, 100 diantaranya berpartisipasi dalam studi ini. Tabel 1 merangkum karakteristik responden. Dengan 49% total responden adalah usia 31-40 tahun. Mayoritas karyawan adalah 63% pria serta 38% dari total responden dengan masa kerja 6-10 tahun.

Tabel 3
Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Usia		
< 31 tahun	23	23
31 – 40 tahun	49	49
41 – 50 tahun	22	22
> 50 tahun	6	6
Jumlah	100	100
Jenis Kelamin		
Pria	63	63
Wanita	37	37
Jumlah	100	100
Lama Bekerja		
< 6 tahun	22	22
6 – 10 tahun	38	38
11 – 15 tahun	23	23
> 15 tahun	17	17
Jumlah	100	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Kuesioner dan data yang digunakan telah diuji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas I dan II) menunjukkan bahwa data seluruh variabel valid, reliabel, normal, tidak terdapat korelasi atau bebas multikolinearitas dan tidak adanya masalah heterokedastisitas. Setelah asumsi terpenuhi, dilakukan uji regresi linear berganda I dan II.

Tabel 4
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda (Regresi I)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,863	1,093		2,619	,010
Pemberian Insentif (X1)	,457	,078	,474	5,873	,000
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	,411	,083	,399	4,943	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Model persamaan regresi dapat disimpulkan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi bentuk standart adalah $Y = 0,474 X_1 + 0,399 X_2$. Dari model tersebut diperoleh bahwa koefisien regresi dari semua variabel adalah positif.

Hipotesis 1 (H_1): Pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dari pengaruh variabel pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $5,873 > (t_{tabel. n=100} = 1,661)$ dengan angka signifikansi = $0,000 < 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis 1 (H_1) adalah pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian insentif maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 2 (H_2): Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dari pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $4,943 > (t_{tabel. n=100} = 1,661)$ dengan angka signifikansi = $0,000 < 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis 2 (H_2) adalah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Tabel 5
Hasil Pengujian R Square

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 ^a	,624	,617	1,568

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Hasil R square menunjukkan nilai sebesar 0,624 dalam hal ini berarti 62,4% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel pemberian insentif dan lingkungan kerja non fisik. Besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $0,474 \times 0,728 = 0,345$ (34,5%). Sedangkan besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $0,399 \times 0,700 = 0,279$ (27,9%). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 6
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda (Regresi II)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,125	,947		,132	,896
	Pemberian Insentif (X1)	,217	,076	,220	2,854	,005
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	,351	,078	,335	4,510	,000
	Kepuasan Kerja (Y1)	,420	,085	,412	4,936	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y2)

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Model persamaan regresi dapat disimpulkan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi bentuk standart adalah $Y = 0,220 X_1 + 0,335 X_2 + 0,412 Y_1$. Dari model tersebut diperoleh bahwa koefisien regresi semua variabel adalah positif.

Hipotesis 3 (H_3): Pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dari pengaruh variabel pemberian insentif terhadap kinerja karyawan sebesar $2,854 > (t_{tabel. n=100} = 1,661)$ dengan angka signifikansi = $0,005 < 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis 3 (H_3) adalah pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian insentif maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Hipotesis 4 (H_4): lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dari pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sebesar $4,510 > (t_{tabel. n=100} = 1,661)$ dengan angka signifikansi = $0,000 < 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis 4 (H_4) adalah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Hipotesis 5 (H_5): Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dari pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $4,510 > (t_{tabel. n=100} = 1,661)$ dengan angka signifikansi = $0,000 < 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis 5 (H_5) adalah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Tabel 7
Hasil Pengujian R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,865 ^a	,749	,741	1,313

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Y1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Pemberian Insentif (X1)

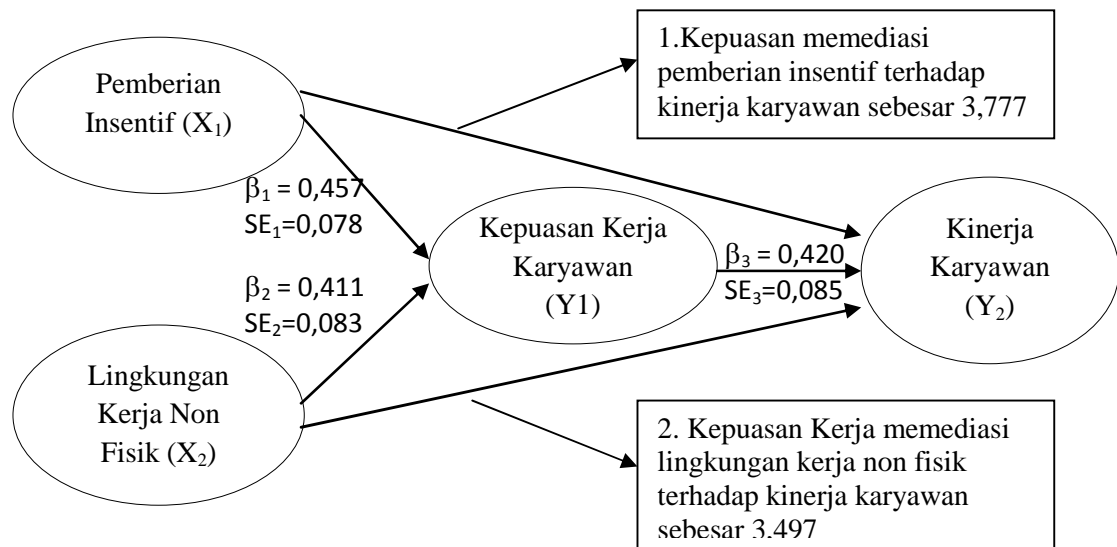
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y2)

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Hasil R square menunjukkan nilai sebesar 0,749 dalam hal ini berarti 74,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pemberian insentif dan lingkungan kerja non fisik, serta kepuasan kerja. Besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan sebesar $0,220 \times 0,733 = 0,161$ (16,1%). Besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sebesar $0,335 \times 0,763 = 0,256$ (25,6%). Sedangkan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,412 \times 0,806 = 33,2\%$.

Gambar 2

Diagram Path Analysis



1. Nilai t hitung dan berdasarkan hasil *Sobel test* sebesar 3,777 yaitu lebih besar dari t tabel 1,96 dengan nilai sig. = 0,000 sehingga sig. < 0,05. Yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut positif signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memediasi pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung dan berdasarkan hasil *Sobel test* sebesar 3,497 yaitu lebih besar dari t tabel 1,96 dengan nilai sig. = 0,000 sehingga sig. < 0,05. Yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut positif signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian ini dapat ditunjukkan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama (H_1): Pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. H_1 diterima karena pemberian insentif yang didapatkan dapat memenuhi kebutuhan hidup. Dengan arti semakin baik pemberian insentif maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya semakin buruk pemberian insentif maka akan semakin rendah kepuasan kerja karyawan.
2. Hipotesis kedua (H_2): Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. H_2 diterima karena suasana kerja mendukung sehingga memberikan dorongan semangat kerja yang tinggi. Dengan arti semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja non fisik maka akan semakin rendah kepuasan kerja karyawan.
3. Hipotesis ketiga (H_3): Pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H_3 diterima karena pemberian insentif yang cukup dan sesuai dengan kebutuhan hidup maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan arti semakin baik pemberian insentif maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya semakin buruk pemberian insentif maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

4. Hipotesis keempat (H_4): Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H_4 diterima karena suasana kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan arti semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja non fisik maka akan semakin rendah kinerja karyawan.
5. Hipotesis kelima (H_5): Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H_5 diterima karena teman sekerja di perusahaan berlaku baik dan dapat bekerja sama satu dengan lainnya. Dengan arti semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan.
6. Kepuasan kerja karyawan memediasi pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, yang berarti pengaruh langsung pemberian insentif terhadap kinerja karyawan lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat berperan sebagai variabel intervening.
7. Kepuasan kerja karyawan memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, yang berarti pengaruh langsung lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat berperan sebagai variabel intervening.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian memiliki berbagai keterbatasan. Karena keterbatasan yang ada, hal tersebut dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan bagi penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan dari penelitian ini adalah pada hasil pengisian kuesioner terutama untuk jenis pertanyaan terbuka masih terdapat beberapa jawaban kosong, sehingga informasi yang diperoleh dalam penelitian ini terbatas.

Agenda Penelitian Mendatang

- a. Bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan, model ini dapat dikembangkan dengan menambah variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, seperti variabel kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi dan motivasi kerja.
- b. Menggunakan ruang lingkup populasi yang lain, dan menggunakan sampel responden yang lebih banyak, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang akan lebih spesifik.
- c. Pertanyaan terbuka dapat diganti dengan interview langsung, mengingat dalam penelitian ini banyak pertanyaan terbuka yang masih kosong.

REFERENSI

- Anggi Rizki Zaputri. (2013). "Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya)". *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 2 Nomor 2. Malang: Universitas Brawijaya.
- Astrid Ardiani. (2015). "Analisis Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi



- Pada BRI Kantor Cabang Pattimura)”. *Skripsi*. Tidak Dipublikasikan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dewita Heriyanti. (2007). “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN APJ Semarang)”. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gorda.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Widya Kriya Gematama
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Lia Mayangsari. (2013). “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (di Departemen Penjualan PT. PUSRI Palembang)”. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.Palembang.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mas’ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: BP Undip.
- Mega Arum Yunanda. (2012). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Nadiya. (2014). “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 11. Nomor 1. Malang: Universitas Brawijaya.
- Nina Munira Naharrudin & Mohammad Sadegi. (2013). “Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia”. *International Journal of Independent Research and Studies (IJIRS)* Vol. 2 No.2 Pg.66-78.
- Robbins, Stephen & Judge Timothy. (2009). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (1996) .*Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Jakarta: PT.Bhuana Ilmu Populer.
- _____. (2001). *Organizational Behavior. 9th Edition*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- _____. (2002).*Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi.Edisi ke-5*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- _____. (2006).*Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*. Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT. INTAN SEJATI.



- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Subakti Syaiin (2008). “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan”. *USU Repository Tesis*. Sumatera: Universitas Sumatera Utara. Diambil pada tanggal 5 september 2015 dari <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/7046/3/08E00830.pdf.txt>
- Suharnomo. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RSUD Tugurejo Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Wiwik Kulyana. (2010). “Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pada PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru)”. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
- Wursanto. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Yudi Supiyanto. (2015). “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi”. *Skripsi*. Universitas PGRI Ronggolawe. Tuban.