

# PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI MEKAAR CABANG JAMBI

<sup>1</sup> Iqbal Fathir

<sup>1</sup> [fathirigbal66@gmail.com](mailto:fathirigbal66@gmail.com)

<sup>2</sup> Yuni Pratikno

<sup>2</sup> [yuni.pratikno@gmail.com](mailto:yuni.pratikno@gmail.com)

<sup>3</sup> Ratnawita

<sup>3</sup> [witadosen@gmail.com](mailto:witadosen@gmail.com)

<sup>1,2,3</sup> Prodi Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa Jakarta

## Abstract

Using the simple random sampling technique, a sample of 43 employees was taken at PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Jambi Branch as respondents in this study. There is an influence of incentives on employee job satisfaction, as evidenced by the t-value for the Incentive variable (X1) of 7.504, while the t-table value for N = 43 is 2.016. So  $7.504 > 2.016$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, it can be stated that Incentives (X1) have a significant effect on Employee Job Satisfaction (Y). There is an influence of Facilities and Infrastructure on employee job satisfaction, as evidenced by the t-value for the Facilities and Infrastructure variable (X2) of 6.184, while the t-table value for N = 43 is 2.016. So  $6.184 > 2.016$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, it can be concluded that partially the Facilities and Infrastructure variable (X2) has an effect on Employee Job Satisfaction (Y). There is an influence of incentives and Facilities and Infrastructure together on employee job satisfaction. proven from the ANOVA test obtained the Fcount value of 237.192, while Ftable ( $\alpha$  0.05) for n = 43 is 2.82. So  $F_{count} > F_{table}$  ( $\alpha$  0.05) or  $237.192 > 2.82$  with a significant level of 0.000 because  $0.000 < 0.05$ , then it can be said that the Provision of Incentives (X1) and Facilities and Infrastructure (X2) together or simultaneously have a positive effect on Employee Job Satisfaction (Y). While the Adjusted R Square (R<sup>2</sup>) value is 0.918. This shows that 91.8% of Incentives (X1) and Facilities and Infrastructure (X2) together have an effect on Employee Job Satisfaction (Y), while the remaining 8.2% is influenced by other factors not examined in this study.

**Keywords:** Incentive Provision, Facilities and Infrastructure, Employee Job Satisfaction

## Abstrak

Dengan teknik simple random sampling, diambil sampel sebanyak 43 pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Cabang Jambi sebagai responden dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pegawai, terbukti dari nilai thitung untuk variabel Insentif (X1) sebesar 7.504, sedangkan nilai ttabel untuk N = 43 sebesar 2.016. Jadi  $7.504 > 2.016$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Terdapat pengaruh Sarana Prasarana terhadap kepuasan kerja pegawai, terbukti nilai thitung untuk variabel Sarana Prasarana (X2) sebesar 6.184, sedangkan nilai ttabel untuk N = 43 sebesar 2.016. Jadi  $6.184 > 2.016$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Sarana Prasarana (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Terdapat pengaruh insentif dan Sarana Prasarana secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai. terbukti dari uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 237.192, sedangkan Ftabel ( $\alpha$  0,05) untuk n = 43 sebesar 2.82. Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $237.192 > 2.82$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Pemberian Insentif (X1) dan Sarana Prasarana (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Sedangkan nilai Adjusted R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0.918. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 91.8% Insentif (X1) dan Sarana Prasarana (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 8.2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Pemberian Insentif, Sarana Prasarana, Kepuasan Kerja Pegawai.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan organisasi dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini berkaitan dengan cara pemeliharaan organisasi terhadap semangat kerja pegawainya untuk

mengoptimalkan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Supaya proses tersebut berjalan lancar dan seimbang maka diperlukan suatu penilaian kinerja untuk menjadi pemicu peningkatan semangat kerja pegawai

PT PNM Mekaar adalah program kerja yang memiliki tujuan dalam membimbing dan mensejahterakan masyarakat agar mencapai derajat kehidupan yang lebih baik. Program pengelolaan pada PT PNM Mekaar lebih dikhususkan kepada wanita yang memiliki usaha mikro dengan system berkelompok, sehingga mampu sebagai solusi jika terdapat kesulitan terhadap pengelolaan untuk menjalankan usaha mikronya dan diharapkan agar nasabah dapat mengembangkan, memajukan serta meningkatkan perekonomian keluarganya.

Salah salah satu strategi organisasi yang dapat diterapkan untuk mencapai tujuan keberhasilan ialah memperhatikan kepuasan pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu topik yang senantiasa menarik dan dianggap penting, baik oleh ilmuwan maupun praktisi, justru karena kepuasan kerja dipandang dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Menurut Sutrisno (2019:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Apabila pegawai merasa puas dengan adanya pemberian insentif dan semangat kerja, maka akan membaik kinerja yang mereka lakukan. Insentif pada dasarnya merupakan pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda.

Kepuasan kerja tampaknya dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja, dan ingin melakukan perubahan kerja, yang selanjutnya juga berpengaruh terhadap kemauan untuk bekerja. Keinginan pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukkan dengan dukungan aktifitas yang mengarah pada tujuan. Dengan demikian apa yang disebut dengan pemberian insentif dan semangat kerja adalah perilakunya yang diarahkan pada tujuan-tujuan organisasi dan yang memiliki aktifitas-aktifitas yang mudah dapat terganggu. Pentingnya peranan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi agar manusia atau para karyawan mau berkerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Kepuasan kerja tampaknya dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja, dan ingin melakukan perubahan kerja, yang selanjutnya juga berpengaruh terhadap kemauan untuk bekerja. Keinginan pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukkan dengan dukungan aktifitas yang mengarah pada tujuan. Dengan demikian apa yang disebut dengan pemberian insentif dan semangat kerja adalah perilakunya yang diarahkan pada tujuan-tujuan organisasi dan yang memiliki aktifitas-aktifitas yang mudah dapat terganggu. Pentingnya peranan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi agar manusia atau para karyawan mau berkerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Kepuasan kerja merupakan isu penting yang dihadapi oleh banyak organisasi di Indonesia.

Insentif merupakan promosi yang mereka persiapkan sebagai ganjaran yang pantas atas hasil kerja mereka terhadap organisasi. Bila pemberian insentif itu adil dengan apa yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan (Robbins, 2017:4). Penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi pegawai dan kontribusi terhadap organisasi.

Kebutuhan pegawai sebagai individu dapat berupa materil dan nonmateril, masalah kebutuhan ini dapat menjadi pendorong manusia untuk bekerja atau dapat menyebabkan pegawai lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan mengharapkan memperoleh imbalan balas jasa dari organisasi tempat berkerja untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Salah satu balas jasa yang biasanya diberikan organisasi adalah insentif. Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Pemberian insentif bermanfaat baik baik

bagi organisasi maupun pegawai. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan ini menyebabkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi perilaku, seperti misalnya ketidakhadiran dan menurunnya prestasi kerja.

Sarana prasarana sebagai salah satu aspek penunjang dalam proses pencapaian tujuan lembaga yang tentunya dikelola untuk memfasilitasi pegawai dan berdampak pada kinerja pegawai yang optimal dan pada akhirnya berdampak pada kinerja lembaga itu sendiri. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sarana prasarana memiliki keterkaitan dengan kinerja Menurut Sedarmayanti (2021) bahwa sarana dan prasarana berupa perabot kantor seperti meja, kursi, lemari, rak dan laci-laci dan sebagainya yang terbuat dari kayu, besi ataupun bahan lainnya mempunyai peranan yang penting dalam setiap kantor, khususnya untuk memungkinkan terlaksananya pekerjaan yang bersifat administratif dengan sebaik-baiknya. Dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi, pengelolaan atas sarana dan prasarana menjadi hal yang sangat penting, dimana termasuk satu bagian keseluruhan dari proses manajemen perkantoran (office management), konsep pengelolaan sarana dan prasarana mencakup hal-hal yang langsung berhubungan dunia kerja maupun hal lain yang tidak berhubungan dengan kerja, tetapi sangat mempengaruhi proses dan hasil akhir dari satu pekerjaan, yang tidak terkait dalam manajemen sarana dan prasarana adalah pengaturan tentang lay out, serta pencahayaan dan yang berhubungan dengan suasana dan tempat kerja.

Kurangnya atau rusaknya peralatan kerja seperti komputer, printer, dan alat tulis dapat menghambat kelancaran tugas pegawai, Ruangan kerja yang tidak nyaman, seperti pencahayaan yang kurang memadai, suhu ruangan yang terlalu panas atau dingin, dan ventilasi yang tidak lancar dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman dan tidak fokus dalam bekerja, Peralatan kerja yang rusak atau tidak terawat dengan baik dapat menyebabkan kecelakaan kerja, Ruangan kerja yang tidak aman, seperti lantai yang licin, tangga yang rusak, dan kabel yang berantakan, dapat menyebabkan pegawai terjatuh atau tersandung, Perlu dilakukan koordinasi yang baik antar bagian dalam perusahaan untuk memastikan efisiensi dalam pengadaan dan pemeliharaan sarana prasarana kerja.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen**

Manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia guna meraih tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Simamora, 2019: 3). Proses tersebut melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang untuk mencapai tujuan tersebut. Langkah yang dilakukan adalah bagaimana dapat bekerja dan beraktivitas secara bersama-sama dengan yang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Paul Hersey dan Ken Blanchard telah mendefinisikan manajemen sebagai proses kerjasama dengan melalui orang-orang dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (Hersey dan Blanchard, 2018). Manajemen diterapkan dalam berbagai bentuk dan jenis organisasi. Baik itu organisasi bisnis, sosial, politik, dan juga dalam lingkungan keluarga.

Menurut Marry Parker Follet mengartikan manajemen sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Pengertian ini mengandung pengertian bahwa para manajer dalam mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk

melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri (Handoko, 2020: hal.3).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang terpenting adalah bagaimana para manajer dapat mengelola pencapaian tujuan atau sasaran suatu organisasi. Bagaimana ia merencanakan, mengarahkan dan mengawasi jalannya organisasi, bersama-sama dengan bawahannya untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan.

### **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang harus dipelihara demi tercapainya tujuan dan sasaran organisasi, baik itu organisasi yang “profit oriented maupun yang non profit oriented”. Oleh karena itu setiap organisasi harus dapat mengambil serta memanfaatkan potensi yang ada dalam diri karyawan tersebut secara maksimal dan terus mempertahankannya agar tetap dapat bekerja pada porsi yang sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Oleh karena itu organisasi harus mampu mengetahui apa yang menjadikan karyawan tersebut terdorong untuk memaksimalkan potensi yang dimilikinya bagi organisasi agar kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi.

Secara konsep sumber daya manusia (Human Resource) menuju pada orang-orang yang berada di dalam suatu organisasi (Simamora, 2019: 20). Dalam mengelola suatu organisasi maka akan mengelola sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya tersebut ada yang berbentuk fisik, finansial, manusia maupun kemampuan teknologi atau sistem. Di antara sumber daya tersebut yang memiliki nilai yang paling penting dan harus selalu diperhatikan oleh manajemen adalah sumber daya manusia. Hal ini menjadi sangat penting karena manusia sebagai penggerak jalannya organisasi dan merupakan elemen yang selalu ada di dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional, maka sangatlah mustahil suatu organisasi dapat meraih tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Walaupun sumber daya lain yang dimiliki organisasi sangatlah unggul, namun tanpa adanya sumber daya yang memadai, maka organisasi tidak dapat memaksimalkan produktivitas dan kinerjanya.

Bagaimana organisasi berjalan sesuai dengan harapannya dan berjalan dengan baik, maka semua sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa termasuk sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi bersangkutan. Sehingga dibutuhkan adanya perhatian dari para penyelia manajemen kepada masing-masing sumber daya manusia agar mereka dapat menggali potensi untuk mewujudkan semua tujuan perusahaan.

### **Insentif**

Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Insentif berbanding lurus dengan prestasi kerja yang artinya semakin tinggi prestasi seseorang maka akan semakin tinggi pula insentifnya. Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. (Panggabean, 2019:145).

Hasibuan (2018:150) menyatakan bahwa insentif adalah merupakan salah satu alat dalam memotivasi kerja pegawai sebagai imbalan atas dasar prestasi kerja yang diberikan pegawai.

Insentif menurut Sedarmayanti (2021:240) bahwa “Menghubungkan kompensasi dengan prestasi kerja dengan memberikan imbalan atas prestasi kerja, bukan senioritas atau jumlah jam kerja”. Sedangkan menurut Matuyo (dalam Panggabean, 2018:145) insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi.

Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan, menurut Panggabean (2019:89). Sarwoto (2018:144), insentif merupakan suatu sarana motivasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan secara sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Sedangkan menurut Rivai & Sagala (2019:767), insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan karena telah meningkatkan produktivitas dan juga penghematan biaya. Sedangkan menurut Hariandjaja (2021:65) insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Dari pengertian para ahli diatas terdapat disintesis bahwa insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.

### **Sarana Prasarana Kerja**

Sarana Prasarana merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja berperan penting dalam instansi, karena secara tidak langsung sarana prasarana dapat mempengaruhi keberhasilan suatu proses kerja. Maksud dan pengertian di atas adalah walaupun lingkungan kerja tidak berfungsi secara langsung, akan tetapi secara tidak langsung pengaruh sarana prasarana akan terasa di dalam proses hasil kerja aparat yang dilaksanakan oleh instansi atau sebuah organisasi.

Terciptanya Sarana Prasarana yang memuaskan bagi aparat akan dapat meningkatkan gairah kerja pada tempat kerjanya, sehingga dengan terciptanya kinerja aparat maka akan dapat meningkatkan kepuasan kepada masyarakat. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek).

Untuk lebih memudahkan membedakan keduanya, sarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang bergerak seperti komputer dan mesin-mesin, sedangkan prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang, dan tanah. Sarana dan prasarana juga mempunyai arti dan maksud yang sama dengan istilah perbekalan kantor. Tersedianya sarana dan prasarana yang cukup dengan kualitas yang baik, sangat dibutuhkan setiap organisasi dimanapun dalam menyelenggarakan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Tanpa adanya sarana dan prasarana, mustahil tujuan akan dicapai. Demikian halnya kantor, tempat berlangsungnya kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan ketatausahaan atau administrasi, juga sangat memerlukan sarana dan prasarana kantor. Bahkan tidak akan ada pekerjaan kantor yang tidak berkaitan dengan sarana dan prasarana kantor.

Sarana dan prasarana tidak dapat dipisahkan dari keberadaan baik untuk menyelenggarakan kegiatan pokok maupun kegiatan administrasi. Karena begitu pentingnya keberadaan dan peranan sarana dan prasarana dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut maka sering dinyatakan bahwa tujuan organisasi merupakan fungsi manusia dan sarana prasarana. Dengan ketersediaan sarana dan prasarana dalam menunjang kegiatan-kegiatan yang memadai dalam organisasi, akan mempermudah segala aktivitas pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Koentjaraningrat seorang Antropolog mengatakan bahwa suatu ciri khas manusia adalah bahwa ia selalu ingin tahu; dan setelah itu ia memperoleh pengetahuan tentang sesuatu,



maka segera kepuasannya disusul lagi dengan kecendrungan untuk ingin lebih tahu lagi. Begitulah seterusnya, hingga tidak sesaatpun ia sampai pada kepuasan mutlak untuk menerima realitas yang dihadapinya sebagai titik terminasi yang mantap.

Secara genetis, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi (Levi, dikutip oleh Fraser, 2013:83).

Pengertian Sarana Prasarana dalam arti fisik adalah pengaturan tempat kerja, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan kerja (Reksohadiprojo, 2016, hal 149). Sedangkan menurut Nitisemito, 2016:184) bahwa, “Sarana Prasarana adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan tidak dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa Sarana Prasarana adalah keadaan yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap aparat dalam melakukan pekerjaan atau pengaruh besar terhadap jalannya operasionalisasi organisasi atau instansi.

### **Kepuasan Kerja Pegawai**

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan, baik yang berupa “finansial” maupun yang “nonfinansial” (Martoyo, 2021:2).

Menurut Fred Luthans (2019:243), Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Robbins (dalam Wibowo, 2020) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Locke (2018) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang bersal dari penialian pekerjaan atau pengalaman kerja seorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Veithzal Rivai (2020:475) mengatakan bahwa, Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Lebih lanjut Koesmono (2019:54) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya.

Mangkuprawira (2020) mengatakan kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu atau tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2019:74), mengemukakan bahwa, kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Dan menurut Handoyo (Sutrisno, 2019:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan

memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya.

Dari pendapat diatas maka dapat disintesisakan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja pegawai adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya pegawai merasa senang atau tidak dengan cara memandang pekerjaannya sendiri.

## **METODOLOGI**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:13), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Sedangkan Metode deskriptif menurut Sugiyono (2019) yaitu: “Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen)”. Sementara menurut Sugiyono (2018:36) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

### **Populasi dan Sampel**

Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 180 PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Cabang Jambi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Menurut Sugiyono (2020:57) dinyatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel pegawai populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan teknik simple random sampling, diambil sampel sebanyak 43 pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Cabang Jambi sebagai responden dalam penelitian ini

### **Metode Pengumpulan Data**

Untuk mendukung gagasan teoritik atau konseptual mengenai variabel atau konseptual mengenai variabel penelitian ini, penulis menggunakan teknik penelitian kepustakaan, yang dalam hal ini didukung dengan alat pengumpulan data melalui buku teks atau literatur yang dijadikan sebagai bahan kajian dalam penelitian ini. Sedangkan observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan penulis berupa pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti yakni Pengaruh Pemberian Insentif dan Sarana Prasarana Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Cabang Jambi.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Observasi: Menurut Banister (dalam Poerwandari, 2021:80) menyatakan bahwa observasi menjadi metode paling dasar dan paling tua dari ilmu-ilmu sosial, karena dalam cara-cara tertentu kita selalu terlibat dalam proses mengamati. Semua bentuk penelitian baik itu kualitatif maupun kuantitatif mengandung aspek observasi di dalamnya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Insentif dan Sarana Prasarana Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Cabang Jambi.

Kuesioner (Angket): Kuesioner (Angket) diberikan kepada responden Pegawai Pengaruh Pemberian Insentif dan Sarana Prasarana Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Cabang Jambi.

### Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, software statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. Software yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai rhasil positif serta rhasil > rtabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Apabila nilai rhasil negatif dan rhasil < rtabel atau pun rhasil negatif > rtabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r<sub>xy</sub>) lebih besar daripada nilai rtabel (5%).

### Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut:

$$r_1 = \left[ \frac{k}{n} \right] \left[ \frac{S_t^2 - \sum p_i q_i}{S_t^2} \right]$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai ralpha positif dan ralpha > rtabel maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
2. Apabila nilai ralpha negatif dan ralpha < rtabel ataupun ralpha negatif > rtabel maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

### Analisis regresi Berganda

Sugiyono (2019:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub>), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat

$$\mu_{Y/X_1, X_2, \dots, X_n} = A + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_nX_n$$



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

### Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program SPSS for Windows 29. Statistik uji yang digunakan adalah:

#### Uji F

Statistik uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan (berganda) pengaruh antara Pemberian Insentif (X1), Sarana Prasarana (X2) dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y), dengan keputusan uji adalah :

1.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$
2.  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

#### Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) dengan variabel terikat, dengan keputusan ini adalah menggunakan uji parsial (uji t) dengan keputusan uji adalah :

1.  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$
2.  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Kemudian untuk mengetahui besarnya Pengaruh Pemberian Insentif dan Sarana Prasarana dan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Cabang Jambi menggunakan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ). Apabila semakin besar  $r^2$  untuk masing-masing variabel independent, semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel dependen dan jika ada variabel dependen yang angka  $r^2$  paling besar, probabilitasnya paling kecil dan rhitung paling tinggi, maka variabel dependen tersebut mempunyai hubungan yang besar terhadap variabel independent.

#### Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2019:190) sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

### Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2018:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman X), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y."

Mudrajad Kuncoro (2021:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang

mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel “X1” “X2” dan “X3” dengan variabel “Y” dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

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

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Hasil Uji T Coefficients<sup>a</sup>**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	4.349	2.637		1.649 .107
	Insentif (X1)	.590	.079	.554	7.504 .000
	Sarana Prasarana (X2)	.417	.067	.457	6.184 .000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

### 1. Pengaruh Pemberian Insentif (X1) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pemberian Insentif (X1) sebesar 7.504, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $N = 43$  sebesar 2.016. Jadi  $7.504 > 2.016$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Pemberian Insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

## 2. Pengaruh Sarana Prasarana (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Sarana Prasarana (X<sub>2</sub>) sebesar 6.184, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk N = 43 sebesar 2.016. Jadi  $6.184 > 2.016$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Sarana Prasarana (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

### Uji F

**Tabel 2. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7927,421	2	3963,711	237,192	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	668,439	40	16,711		
Total	8595,860	42			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana (X<sub>2</sub>), Insentif (X<sub>1</sub>)

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 237.192, sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk n = 43 sebesar 2.82. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $237.192 > 2.82$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Insentif (X<sub>1</sub>) dan Sarana Prasarana (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

### Koefisien Determinasi

**Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 <sup>a</sup>	.922	.918	4.08791

a. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana (X<sub>2</sub>), Insentif (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.918. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 91.8% Pemberian Insentif (X<sub>1</sub>) dan Sarana Prasarana (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 8.2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### SIMPULAN

Terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pegawai, terbukti dari nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Insentif (X<sub>1</sub>) sebesar 7.504, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk N = 43 sebesar 2.016. Jadi  $7.504 > 2.016$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Insentif (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Terdapat pengaruh Sarana

Prasarana terhadap kepuasan kerja pegawai, terbukti nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Sarana Prasarana ( $X_2$ ) sebesar 6.184, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $N = 43$  sebesar 2.016. Jadi  $6.184 > 2.016$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Sarana Prasarana ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ ). Terdapat pengaruh insentif dan Sarana Prasarana secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai. terbukti dari uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 237.192, sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) untuk  $n = 43$  sebesar 2.82. Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) atau  $237.192 > 2.82$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Insentif ( $X_1$ ) dan Sarana Prasarana ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ ). Sedangkan nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.918. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 91.8% Insentif ( $X_1$ ) dan Sarana Prasarana ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ ), sedangkan sisanya sebesar 8.2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, Lisa. 2018. Penerapan Budaya Kerja Pada Aparatur Pemerintahan di Kantor Camat Pontianak Utara. Publikasi, Prodi Ilmu Pemerintahan FISIP UNTAN. Volume I, Nomor 01 Tahun 1.
- Arikunto, Suharsimi. 2020. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A., dan Wesson, Michael J. 2021. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2021. Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan Empat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi Kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2016. Dasar-dasar Ekonometrika. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T Hani. 2021. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto, Oei. 2020. Riset Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, John M. 2016. Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi Ke-7. Jakarta: Erlangga.
- Kadarisman, M. 2022. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kreitner, Robert., dan Kinicki, Angelo. 2021. Organizational Behavior. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Kuncoro, Mudrajad. 2001. Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: UPP AMP YKPM.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke Tujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. 2015. Manajemen Produksi. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.

- Martoyo, Susilo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L., dan Jackson, John H. 2016. Human Resource Management, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- McShane, Steven L., dan Glinow, Mary Von. 2020. Organizational Behaviour Emerging Knowledge and Practice for The Real World 5th Edition. New York: McGraw-Hill.
- Moekijat. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2021. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- \_\_\_\_\_. 2009. Manajemen Personalialia. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poerwandari, E.K. 2021. Pendekatan kualitatif Untuk Penelitian Perilaku Manusia. Jakarta: Lembaga Pengembanagn Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Edisi 1, Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: BPFE.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI.
- Rivai, Veithzal. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2020. Human Resource Management. New York: JohnWiley & Sons, Inc.
- \_\_\_\_\_. 2003. Perilaku Organisasi 10th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. 2021. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2015. Psikologi Lingkungan. Jakarta: PT. Gramedia Grasindo.
- Sarwoto. 2020. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- \_\_\_\_\_. 2006. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Schultz, Duane., dan Schulz, Sydney E. 2010. Theories of Personality. California: Brook/Cole Publishing Company.
- Sedarmayanti. 2021. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2016. Research Methods for Business. Jakarta: Salemba Empat.
- Sihombing, Umberto. 2014. Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja, <http://www.dupdiknas.go.id>, diakses 1 Maret 2010.
- Simamora, Henry. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2021. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2021. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan. Kuantitatif, Kualitatif, dan RD). Bandung: Alfabeta.
- Susanto, AB. 2021. “Budaya Perusahaan: Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis”, Cetakan Pertama. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.



- Umar, Husein. 2012. Riset Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- \_\_\_\_\_. 2008. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Usman, Husaini., dan Akbar, Purnomo Setiady 2014. Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widayat dan Amirullah. 2022. Riset Bisnis. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yani, H.M. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitrawacana Media.