

Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja

Dewi Justina, Nurdin, dan Yon Rizal
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Universitas Lampung
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

The purpose of this study is to determine the effect of the incentive and work environment on job satisfaction through job motivation of the employee PT. Phapros Cabang Lampung. This research uses descriptive research design approach verification *ex post facto* and surveys. The data collection were done by spreading the questionnaire to 88 employees. Data were collected through prepared by the program analysis unit Linear Regression and Path Analysis. Based on the result that there is an incentive effect, the working environment and job motivation on employee job satisfaction either directly or indirectly.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Phapros Cabang Lampung. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 88 orang karyawan. Data yang terkumpul diolah dengan program unit analisis *Regresi Linier* dan *Path Analysis*. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil bahwa ada pengaruh insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kata kunci: insentif, lingkungan, kepuasan, motivasi.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan. Suatu perusahaan dalam operasinya membutuhkan sumber daya yaitu sumber daya manusia dan non-sumber daya manusia. Karyawan atau sumber daya manusia sangat berperan penting pada suatu perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Rivai dan Sagala (2009: 29), “faktor karyawan dalam sumber daya manusia adalah faktor utama. Oleh karenanya proses perekrutan karyawan, pembinaan dan pelatihan bagi karyawan menentukan maju mundurnya suatu perusahaan”.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya

(Hasibuan, 2003: 244). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti diperoleh total jumlah karyawan masuk sebesar 5 orang, sedangkan total jumlah karyawan keluar sebesar 3 orang karyawan di PT. Phapros cabang lampung pada bulan januari – November 2016. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan masuk (5 orang) daripada karyawan keluar (3 orang) pada PT. Phapros Cabang Lampung. Dengan adanya proses keluar masuknya karyawan menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan PT. Phapros Cabang Lampung dan kurangnya motivasi karyawan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Rendahnya tingkat kepuasan kerja mengakibatkan karyawan berkerja kurang maksimal.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah motivasi kerja para karyawannya, Karena motivasi kerja akan menimbulkan suatu dorongan untuk bekerja keras dan target yang ingin dicapai dapat tercapai sehingga menimbulkan perasaan kepuasan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2006: 219), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Motivasi sangat diperlukan dan mempengaruhi dalam pencapaian keberhasilan kerja. Motivasi yang dimaksud adalah berupa penghargaan, aktualisasi diri, terpenuhi kebutuhan, dan mendapatkan dorongan positif. Motivasi dapat menjadi dorongan untuk karyawan sehingga ada tindakan atau perlakuan yang maksimal dari karyawan yang mengakibatkan timbulnya kepuasan.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dan menghasilkan karya lebih baik.

Dengan motivasi yang tinggi, karyawan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Namun, tak dapat dipungkiri pada kenyataannya banyak karyawan yang masih memiliki motivasi yang rendah atau menurun. Ketika motivasi kerja karyawan menurun, bisa dipastikan bila roda perusahaan juga tidak bisa berjalan dengan seimbang. Begitu juga sebaliknya, bila motivasi kerja karyawan bisa terjaga dengan baik, maka perkembangan perusahaan bisa berjalan dengan lancar.

Diketahui dari data yang diperoleh peneliti jumlah karyawan yang tidak hadir di PT. Phapros Cabang Lampung cenderung tinggi. Hal ini menunjukkan motivasi kerja karyawan PT. Phapros Cabang Lampung sangat rendah. Rendahnya motivasi kerja karyawan dapat mengakibatkan ikut menurunnya kinerja karyawan itu sendiri.

Ada banyak hal yang menyebabkan seseorang bosan dengan pekerjaan yang dapat mempengaruhi dalam menurunnya semangat kerja atau motivasi kerja karyawan. Bisa karena kerja yang monoton, rekan kerja yang menyebalkan, ada masalah pribadi

atau lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lalu terpikirlah, betapa menyenangkan kalau bekerja di tempat lain. lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Sugiyarti (2012: 75) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Menurut Supardi dalam Subroto (2005: 590), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak

melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para karyawan juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan. Menurut Robbins (2002: 3) bahwa pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

diketahui bahwa fasilitas dan kondisi lingkungan kerja di PT Phapros Cabang Lampung belum terpenuhi dengan baik. Lingkungan kerja yang tidak terpenuhi dengan baik dapat menimbulkan ketidaknyamanan kerja bagi karyawan sebaliknya lingkungan kerja yang terpenuhi dengan baik dapat meningkatkan performa karyawan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk dapat memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan optimal sehingga mendorong

terpenuhinya kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Faktor insentif menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Menurut Terry (dalam Suwatno dan Priansa, 2011: 234), “insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja”. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan dalam suatu perusahaan, karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat, hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal.

Program insentif ini sangat penting dilakukan karena dengan menawarkan penghasilan diluar upah pokok, karyawan diharapkan dapat lebih memotivasi diri kearah yang lebih baik, sehingga kepuasan kinerja akan tercapai. Sesuai dengan pendapat Handoko (2011: 155), yang mengatakan bahwa salah satu cara meningkatkan prestasi, motivasi dan

kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan insentif.

Diketahui mengenai pelaksanaan program insentif di PT. Phapros Cabang Lampung belum memberikan efek kepuasan sesuai dengan apa yang diharapkan para karyawannya. Pemberian insentif yang tepat akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena dengan adanya insentif diharapkan dapat mendorong, merangsang, dan menggerakkan semangat dan gairah kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh karyawan yang bekerja lebih giat. Sedangkan giat bekerja itu sendiri timbul karena termotivasi dengan kebutuhan yang terpenuhi karena adanya insentif. Maka kepuasan kerja dapat menjadi umpan balik bagi sistem insentif dan lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan dengan memperhatikan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang ada di atas, maka penulis menduga bahwa ada Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan.

Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. “Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan PT. Phapros Cabang Lampung”.

Tujuan penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT Phapros.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan PT Phapros.
3. Untuk mengetahui hubungan antara insentif dan lingkungan kerja karyawan PT Phapros.
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros.
6. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT Phapros.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja

karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT Phapros.

8. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros.
9. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan lingkungan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan PT Phapros.
10. Untuk mengetahui pengaruh insentif, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Tujuan penelitian ini merupakan verifikatif sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara

dua variabel atau lebih (Sujarwo dan Basrowi 2009: 96).

Pendekatan *ex post facto* adalah salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengambil data secara langsung di area penelitian yang dapat menggambarkan data-data masa lalu dan kondisi lapangan sebelum dilaksanakannya penelitian lebih lanjut. Sedangkan pendekatan *survey* adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2010: 12).

Secara khusus penelitian ini hanya mendeskripsikan pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja karyawan PT Phapros Cabang Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Phapros Cabang Lampung sebanyak 112 karyawan dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 88 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan di dalam penelitian ini, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

- (1). Ada pengaruh insentif terhadap motivasi kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan rumus uji t , maka diperoleh t_{hitung} sebesar 5,077 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000. Sedangkan t_{tabel} dengan $dk = n - 2 = 88 - 2 = 86$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,988 ; dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,077 > 1,988$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, berarti insentif berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.
- (2). Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan rumus uji t , maka diperoleh bahwa t_{hitung} sebesar 4,416 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000. Sedangkan t_{tabel} dengan $dk = n - 2 = 88 - 2 = 86$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,988 ; dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,416 > 1,988$ dan sig. $0,000 <$

0,05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima, berarti lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

- (3). Ada hubungan insentif dengan lingkungan kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan rumus uji r , maka diperoleh bahwa angka korelasi antara variabel insentif dengan lingkungan kerja sebesar 0,807. Sedangkan koefisien r_{tabel} dengan $dk = 88$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 0,210 dengan demikian $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ atau $0,807 > 0,210$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain ada hubungan antara insentif dengan lingkungan kerja.
- (4). Ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis ke-empat dengan menggunakan rumus uji t , maka diperoleh bahwa t_{hitung} untuk variabel insentif sebesar 2,896 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,005. Sedangkan t_{tabel} dengan $dk = 88 - 3 = 85$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,988 ; dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

atau $2,896 > 1,988$ dan sig. $0,005 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja.

- (5). Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis kelima dengan menggunakan rumus uji t , maka diperoleh bahwa t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,391 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,001. Sedangkan t_{tabel} dengan $dk = 88 - 3 = 85$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,988 dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $3,391 > 1,988$ dan sig. $0,001 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, berarti secara langsung lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
- (6). Ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis ke-enam dengan menggunakan rumus uji t , maka diperoleh bahwa $\rho_{YX_1} \times \rho_{ZY} = (0,482 \times 0,564) = 0,2718$ (= 27,18%). Nilai pengaruh insentif terhadap

kepuasan kerja secara tidak langsung diperoleh sebesar = 0,2718 bertanda positif berarti hipotesis yang berbunyi “ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.

- (7). Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis ketujuh dengan menggunakan rumus uji t , maka diperoleh bahwa $\rho_{YX_2} \times \rho_{ZY} = (0,419 \times 0,564) = 0,2363$ (= 23,63%). Nilai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,2363 dan bertanda positif, berarti hipotesis yang berbunyi “ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.
- (8). Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis ke-delapan dengan menggunakan rumus uji t , maka diperoleh bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 7,999 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000. Sedangkan t_{tabel}

dengan $dk = 88 - 3 = 85$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,988 ; dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,999 > 1,988$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

- (9). Ada pengaruh insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis kesembilan, maka diperoleh $F_{hitung} = 116,635$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. F_{tabel} dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 85 dengan $\alpha = 0,05$ atau $F_{tabel} = F_{(0,05)(2; 85)} = 3,10$ Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $116,635 > 3,10$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan ada pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.
- (10). Ada pengaruh insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis kesepuluh, maka diperoleh F

$F_{hitung} = 223,272$ dan F_{tabel} dengan dk pembilang = 3 dan dk penyebut = 84 dengan $\alpha = 0,05$ atau $F_{tabel} = F_{(0,05)(3; 84)} = 2,71$ Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $223,272 > 2,71$ dan nilai Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan ada pengaruh variabel insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pemaparan mengenai hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, maka dapat diketahui adanya interaksi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka diperoleh kesimpulan bahwa.

1. Ada pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT Phapros. Jika insentif yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya apabila

insentif yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan maka motivasi kerja karyawan akan menurun.

2. Ada pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan PT Phapros. Jika lingkungan kerja yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka motivasi kerja karyawan akan menurun.

3. Ada hubungan antara insentif dan lingkungan kerja karyawan PT Phapros. Jika insentif dan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya jika insentif dan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka motivasi kerja karyawan menurun.

4. Ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros. Jika insentif yang

- diberikan sesuai dengan harapan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika insentif yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan rendah.
5. Ada pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros. Jika lingkungan kerja sesuai harapan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak sesuai harapan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan rendah.
 6. Ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT Phapros. Jika insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan harapan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan tinggi. Sebaliknya jika insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan harapan maka motivasi kerja karyawan akan menurun dan kepuasan kerja karyawan rendah.
 7. Ada pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT Phapros. Jika lingkungan kerja karyawan baik, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan tinggi. Sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan tidak baik, maka motivasi kerja karyawan menurun dan kepuasan kerja karyawan rendah.
 8. Ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros. Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka kepuasan kerja karyawan tinggi. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan rendah, maka kepuasan kerja karyawan rendah.
 9. Ada pengaruh insentif dan lingkungan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan PT Phapros. Jika insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan dan adanya lingkungan kerja yang baik maka motivasi kerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika insentif yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan

harapan karyawan dan adanya lingkungan kerja yang baik maka motivasi kerja karyawan akan rendah.

10. Ada pengaruh insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros. Jika insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan tinggi maka akan kepuasan kerja karyawan tinggi. Sebaliknya jika insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan rendah maka akan kepuasan kerja karyawan rendah.

Robbins, Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Jakarta: Erlangga.

Subroto, Nurhadi. 2005. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Edisi 2, Seri Pustaka Kunci 03*. Semarang: BP UNDIP.

Sudjarwo dan Basrowi. 2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. CV. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, Hani, T. 2011. *Manajemen, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFPE.

Hasibuan, Melayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*. Jakarta: Ghalia Indonesia.