



DETERMINASI LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PUSKESMAS DI KOTA TANJUNGPINANG

WORK ENVIRONMENT DETERMINATION, MOTIVATION, AND INCENTIVES TOWARDS PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION OF PUSKESMAS EMPLOYEES IN TANJUNGPINANG CITY

Nola Novianti¹, Elli Widia², Hedi Heryadi³

¹⁻³(Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Terbuka)

¹nola20andy@gmail.com, ²Ellie.widiaa@gmail.com, ³Hedi@ecampus.ut.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas kota Tanjungpinang sebanyak 429 orang dengan sampel 207 responden. Untuk teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik random sampling. Penelitian ini menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM) berbasis variance atau yang lebih dikenal dengan SEM PLS (Partial Least Square) dan dibantu dengan software SMART PLS 2.0.M3. Hasil penelitian adalah Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang berpengaruh signifikan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Motivasi; Insentif; Kinerja; Kepuasan Kerja

Abstract

The purpose of this research is to determine the determination of work environment, motivation and incentives for performance through job satisfaction of community health center employees in Tanjungpinang City. The population in this study was all employees at the Tanjungpinang City Community Health Center, totaling 429 people with a sample of 207 respondents. The sampling technique used in this research is a random sampling technique. This research uses variance-based Structural Equation Modeling (SEM) techniques or better known as SEM PLS (Partial Least Square) and is assisted by SMART PLS 2.0.M3 software. The results of the research are that work environment determination, motivation and incentives for performance through job satisfaction of community health center employees in Tanjungpinang City have a significant effect.

Keywords: Work Environment; Motivation; Incentives; Performance; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan dominan didalam suatu organisasi. Oleh karena itu tenaga kerja yang telah dimiliki organisasi perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya. Setiap organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, tapi tidak terlepas dari tujuan lainnya yaitu untuk menyejahterakan dan memajukan kemampuan pegawainya karena pegawai merupakan aset bagi organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia mengharuskan kita untuk selalu berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya, oleh karena itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia, dimana manajemen sumber daya

manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Kepuasan para karyawan sangat berdampak pada kinerja atau hasil kerja pegawai (Ardana, 2012)

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Pada dasarnya didalam lingkungan kerja itu sendiri menyediakan pendorong atau penghargaan tertentu dalam hubungannya dengan kebutuhan-kebutuhan individu. Apabila kebutuhan individu dapat terpenuhi dari suatu lingkungan kerjanya maka akan menimbulkan suatu kepuasan. Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan (Sedarmayanti, 2012). Sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut (Wursanto, 2011) adalah sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut

Semakin kondusif lingkungan kerja maka pegawai akan mencapai kepuasan kerjanya yang nantinya akan berdampak pada kinerja pegawai, kemudian untuk menjaga sumber daya manusia, maka harus ada manajemen sumber daya manusia, mulai dari ketersediaan lingkungan kerja, insentif sampai dengan motivasi pegawai. Menurut Musyawwir (2021) diketahui bahwa motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, akan tetapi ada sebagian orang yang lebih giat dalam bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras lagi jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan sesuai dengan yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu sangat kuat, maka semakin besar juga peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Akan tetapi masih terdapat juga orang yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang mereka hadapi.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan kerja memang sering dikaitkan dengan motivasi pimpinan. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku.

Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya. Hal ini terjadi karena pegawai ini dapat mencurahkan segala kemampuannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai mempunyai kaitan yang erat dengan kinerja pegawai, hal ini terjadi karena kemampuan pegawai merupakan faktor yang penting guna

mendukung pencapaian hasil pekerjaan. Selain itu bahwa motivasi mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja, dan prestasi kerja tidak mungkin akan menghasilkan pekerja yang lebih baik apabila tidak disertai dengan perubahan pengetahuan dan perilaku karena kedua unsur tersebut merupakan suatu masalah yang sangat penting dalam meningkatkan kerja yang sangat baik.

Motivasi merupakan suatu hal yang mendorong seseorang berupaya menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja agar bisa mencapai tujuannya. Dengan motivasi yang baik dan tepat, seorang pegawai akan semakin menyadari pentingnya kerja secara optimal, disiplin dan profesional. Tidak hanya motivasi, insentif merupakan alat untuk mendorong karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas kerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Insentif material merupakan daya dorong atau motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang dan jaminan sosial. Insentif dalam bentuk uang bisa berupa bonus, dana pensiun dan sebagainya. Untuk insentif material dalam bentuk jaminan sosial dapat berupa pengobatan gratis, tunjangan hari raya, cuti sakit dan lain sebagainya.

Insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan insentif yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan adanya pelaksanaan insentif ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan sehingga hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain untuk mendorong semangat kerja, dan diharapkan karyawan juga memperoleh kepuasan kerja karena terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan dengan diberikan insentif kepada mereka

Orang yang diberi insentif akan memicu kepuasan kerja mereka, dimana kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi pegawai, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Petunjuk Teknis Penggunaan Dana Alokasi Khusus Nonfisik Bidang Kesehatan Tahun Anggaran 2022 menjelaskan bahwa Insentif UKM merupakan pemberian imbalan di luar gaji, bersifat material pada petugas puskesmas sebagai kompensasi atas kesediaannya untuk melakukan kegiatan UKM. Insentif UKM diberikan kepada semua petugas puskesmas yang melaksanakan kegiatan program UKM untuk meningkatkan kinerja program UKM di puskesmas.

Insentif UKM diberikan setiap bulan, setelah puskesmas melaporkan kinerja dan penyerapan dana BOK bulan yang bersangkutan. Prinsip pemberian insentif UKM berbasis kinerja puskesmas dan berkeadilan. Kinerja puskesmas yang dimaksud adalah semakin tinggi kinerja puskesmas dan kinerja petugas puskesmas, maka semakin besar insentif yang diberikan. Ukuran kinerja berdasarkan: a) besar penyerapan dana BOK bulan bersangkutan; b) kinerja SPM yang dihitung dari indikator 12 pelayanan dalam SPM kesehatan; dan c) kinerja masing-masing petugas puskesmas melaksanakan program UKM.

Tenaga kerja yang bergabung dalam suatu organisasi atau instansi diharapkan mampu memberikan kinerja terbaik, maupun bersikap loyal, dan yang paling diharapkan dari tenaga kerja

dalam hal ini adalah pegawai yang harus memberikan kinerja yang baik terhadap profesinya saat ini. Usaha-usaha yang dilakukan oleh dinas terkait adalah dengan memberikan penghargaan kepada PNS yang di anggap bekerja dengan baik, seperti dilihat dari segi kehadiran ataupun dari segi keaktifannya di instansi tersebut. pemberian penghargaan biasanya berupa bonus uang yang biasanya di berikan ketika masa penginsentifan di luar uang intensif.

Puskesmas memiliki tenaga medis dan non medis; tenaga medis terdiri dari dokter, dokter gigi, dokter spesialis, dan dokter gigi spesialis. Sedangkan tenaga non medis merupakan karyawan puskesmas yang mengurus hal-hal administrasi dan operasional puskesmas, seperti staf administrasi, staf keuangan, tenaga kebersihan, tenaga keamanan, dan lain sebagainya.

Saat menghadapi tugas, seorang pegawai di puskesmas dan puskesmas diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada waktu tertentu. Namun pada kenyataannya beban kerja pegawai banyak yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dampak dari beban kerja dan stress kerja dapat menurunkan kepuasan kerja seseorang.

Salah satu instansi yang langsung berhubungan dengan masyarakat adalah pegawai medis dan non medis yang ada di Puskesmas. Puskesmas berdasarkan Peraturan Kementerian Kesehatan RI. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat merupakan salah satu bentuk Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) milik pemerintah daerah yang menyelenggarakan upaya kesehatan bagi masyarakat di wilayah kerjanya secara menyeluruh, terpadu, dan merata sehingga dapat diterima dan dijangkau oleh masyarakat. Puskesmas memiliki dua jenis pelayanan yaitu rawat inap dan non rawat inap.

Kota Tanjungpinang saat ini terdata ada 7 Puskesmas, pada Puskesmas ini terdapat 429 pegawai dengan 379 Tenaga Kesehatan, dan 50 Tenaga Non Kesehatan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1
Jumlah Pegawai Puskesmas di Kota Tanjungpinang

No	Nama Puskesmas	Jumlah keseluruhan	Nakes	Non Nakes
1	Puskesmas Sei Jang	63	61	2
2	Puskesmas mekar baru	51	44	7
3	Puskesmas Bt 10	83	71	12
4	Puskesmas Melayu Kota Piring	58	50	8
5	Puskemas Kampung Bugis	69	60	9
6	Puskesmas Tanjungpinang Kota (Pancur)	64	55	9
7	Puskesmas Tanjung Unggat	41	38	3

Ada 7 puskesmas yang ada di Kota Tanjungpinang, yang bertugas menjadi garda terdepan dalam pelayanan kesehatan untuk masyarakat, berdasarkan wilayahnya, 7 Puskesmas ini dibagi untuk melayani masyarakat setiap Kecamatan, berikut jumlah penduduk.

Tabel 2
Jumlah Masyarakat Di Setiap Wilayah Puskesmas Di Kota Tanjungpinang

No	Nama Puskesmas	Jumlah Penduduk
1	Puskesmas Sei Jang	42.382
2	Puskesmas mekar baru	36.699
3	Puskesmas Bt 10	48.423
4	Puskesmas Melayu Kota Piring	24.695
5	Puskemas Kampung Bugis	16.111
6	Puskesmas Tanjungpinang Kota (Pancur)	49.343
7	Puskesmas Tanjung Unggat	13.900
	Jumlah	231.553

Berdasarkan data yang diperoleh, puskesmas dengan jumlah penduduk terbesar pertama adalah Puskesmas Tanjungpinang Kota yang terletak di Kelurahan Tanjungpinang Kota berjumlah 49.343 jiwa, sedangkan berikutnya adalah Puskesmas Bt 10 yang berada di Kecamatan Tanjungpinang Timur, dimana kecamatan ini termasuk kecamatan terbesar dan padat penduduk di Kota Tanjungpinang. Puskesmas yang ada melayani masyarakat sekitar wilayah kerjanya, berikut jumlah kunjungan pasien selama 1 tahun.

Tabel 3
Jumlah Pasien Di Setiap Wilayah Puskesmas Di Kota Tanjungpinang Tahun 2022

No	Nama Puskesmas	Jumlah Penduduk
1	Puskesmas Sei Jang	57.342
2	Puskesmas mekar baru	20.188
3	Puskesmas Bt 10	45.000
4	Puskesmas Melayu Kota Piring	21.320
5	Puskemas Kampung Bugis	14.399
6	Puskesmas Tanjungpinang Kota (Pancur)	55.120
7	Puskesmas Tanjung Unggat	18.271

Berdasarkan data yang diperoleh kunjungan pasien cukup tinggi namun masih terlihat adanya fenomena yang terjadi pegawai menunjukkan perilaku yang negatif, seperti ketidakpuasan pada puskesmas dimana jika ada pertukaran shift biasanya mereka datang terlambat atau jika ada teman yang berhalangan mereka enggan menggantikan, meningkatnya angka absensi pegawai tanpa sebab yang jelas, berikut data yang diperoleh.

Tabel 4
Data Jumlah Absensi Bulan Juni 2022

No	Nama PKM	Tanpa Keterangan			Cuti			Izin/Sakit			DL/DD		
		April	Mei	Juni	April	Mei	Juni	April	Mei	Juni	April	Mei	Juni
1	Sei Jang	0	0	1	15	14	18	23	14	20	10	3	12
2	Mekar Baru	0	0	3	13	11	8	18	10	25	8	3	14
3	Batu 10	7	0	0	3	14	9	7	2	6	18	0	10
4	Melayu Kota Piring	0	0	0	5	12	10	3	8	9	0	0	1
5	Kampung Bugis	0	3	0	3	5	5	5	5	6	13	3	2
6	Tanjungpinang	0	0	0	7	13	13	16	16	24	8	1	8
7	Tanjung Unggat	0	0	0	13	8	6	7	5	16	6	4	8
	Jumlah	7	3	4	59	77	69	79	60	106	63	14	55

Jika dilihat data absensi dapat diketahui setiap bulannya hampir rata-rata pegawai pernah tidak masuk baik dengan alasan izin sakit atau tanpa alasan. Bahkan untuk cuti setiap bulannya meningkat. Dan setiap bulan adanya penurunan tingkat disiplin pegawai, bahkan banyak pegawai yang cuti dan izin dalam 1 bulannya. Kemudian ketidakpuasan pegawai mempengaruhi kesetiaan pegawai di puskesmas dimana meningkatnya keinginan untuk pindah kerja dan tanggung jawab yang rendah pada pekerjaannya. Belum meratanya kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan pengetahuan melalui pendidikan dan belum meratanya peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan seminar.

Tidak hanya itu fenomena yang terjadi adalah adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian pegawai, penempatan pegawai hanya menyesuaikan dengan kebutuhan puskesmas saja, masih terdapat pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kemudian masih ada pegawai dengan ijazah kesehatan bekerja pada bidang administrasi kantor serta penempatan pegawai pada masing-masing bidang tugas tidak didasarkan pada pengalaman. Permasalahan lainnya adalah insentif yang tidak sesuai dengan beban kerja membuat para pegawai sering mengeluh dengan pekerjaannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli: Menurut (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut (Simamora, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lain halnya menurut (Sedarmayanti, 2012) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja

Motivasi

(Hasibuan, 2017) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”. Dari beberapa pengertian motivasi diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah pemberian daya pendorong atau penggerak yang diberikan pimpinan kepada pegawai dengan maksud agar pegawai mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi pegawai. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan suatu organisasi, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para pegawai maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dengan demikian untuk memotivasi pegawai, seorang pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Menurut pendapat Rivai (2014, menyatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Menurut Herzberg (Hasibuan, 2017), motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah “peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan”. Herzberg menjelaskan bahwa faktor-faktor atau situasi yang merupakan sumber kepuasan kerja dinamakan *satisfiers* atau perasaan puas yang berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan.

Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup para karyawan atau pekerja serta keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga guna memadai para karyawan yang memiliki prestasi kerja lebih dari standar kerja yang telah ditetapkan.

Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Ada pun pengertian insentif menurut (Mangkunegara, 2016), sebagai berikut: Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan oleh pihak

pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Hal senada oleh (Simamora, 2014) yang menyatakan bahwa “insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengamsumsikan uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasar hasil kerja. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017) pengertian insentif bagi organisasi atau perusahaan yakni: Insentif adalah salah satu bentuk imbalan yang di berikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Dengan kata lain insentif itu adalah hal-hal atau usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk menggaraihkan karyawan agar rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga tercipta efektifitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian pendapat-pendapat para ahli diatas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan oleh perusahaan atau lembaga kepada karyawan, sehingga mendorong semangat kerja para karyawan agar mereka dapat bekerja lebih produktif lagi, dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan atau lembaga.

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang). Setiap organisasi atau lembaga menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Setiap organisasi atau lembaga tersebut terdiri dari elemen para pelaku/pegawai yang memiliki tugas dari tanggung jawab yang harus dilakukan secara sendiri-sendiri maupun berkeleompok dengan tujuan yang akan dicapai.

Shafri & Hubeis (2013) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Membahas mengenai masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna. Dalam hal ini kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja satpam dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja, seperti lingkungan kerja, kelengkapan kerja, motivasi, kemampuan, struktur organisasi, kepemimpinan dan sebagainya

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap pekerjaannya tersebut.

Kepuasan kerja pada umumnya berfungsi sebagai variabel perantara yang akan mendukung atau menghambat kinerja pegawai (Sinambela, 2012). Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian produktivitas pegawai akan meningkat secara optimal dan akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya jika

seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Adapun beberapa pendapat para ahli mengenai kepuasan kerja, diantaranya sebagai berikut: Thoha (2017) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang” Hasibuan, (2011) menyatakan bahwa: ”Keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka” Sementara itu menurut Robbins (2010) 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 Sinambela (2012) Seseorang yang mempunyai kepuasan yang tinggi akan melakukan tindakan positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya orang yang tidak puas akan menunjukkan tindakan negatif.” Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya yang akan menimbulkan dampak positif dan negatif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

METODOLOGI

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel (Sanusi, 2018). Selanjutnya pengukuran variabel tersebut dalam sajian angket atau daftar pernyataan dengan menggunakan skala Likert. Metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai medis dan Non medis pada Puskesmas sebanyak 429 orang. Sampel adalah 207 responden. Untuk teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik random sampling

Penelitian ini menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM) berbasis variance atau yang lebih dikenal dengan SEM PLS (Partial Least Square) dan dibantu dengan software SMART PLS 2.0.M3

Hasil Penelitian

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value):

- a) Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan.
- b) Jika nilai P-Values $> 0,05$, maka tidak signifikan.

Tabel 5
Hasil Pengujian Hipotesis

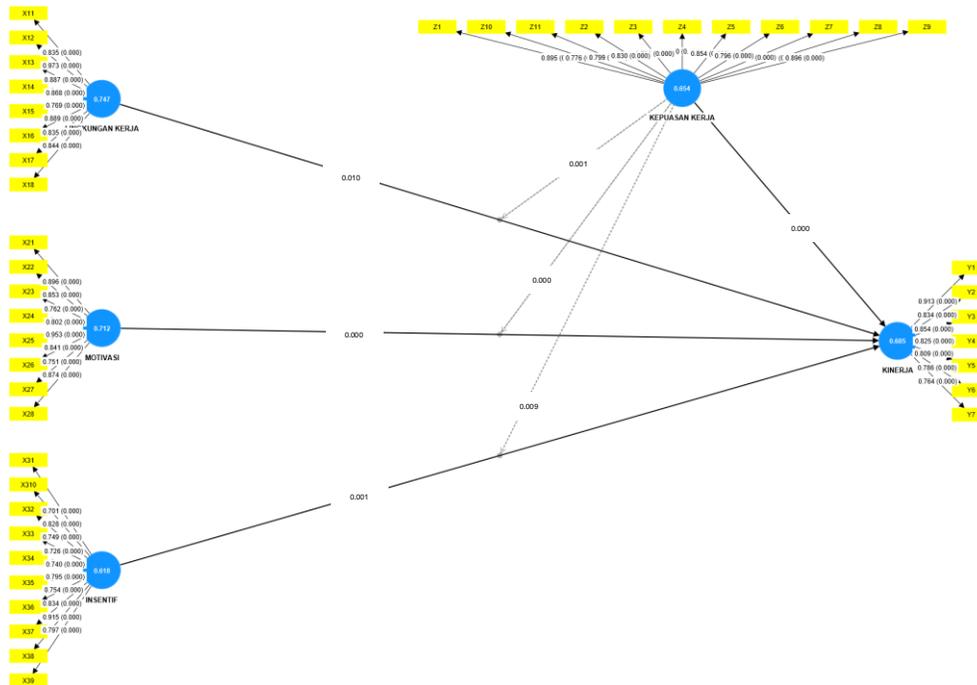
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
INSENTIF -> KINERJA KEPUASAN	0.243	0.242	0.072	3.377	0.001
KERJA -> KINERJA LINGKUNGAN	0.193	0.206	0.053	3.620	0.000
KERJA -> KINERJA MOTIVASI ->	0.159	0.167	0.062	2.561	0.010
KINERJA KEPUASAN	0.314	0.318	0.067	4.660	0.000
KERJA x INSENTIF -> KINERJA KEPUASAN	0.058	0.052	0.075	2.783	0.009
KERJA x MOTIVASI -> KINERJA KEPUASAN	0.065	0.060	0.070	3.928	0.000
KERJA x LINGKUNGAN KERJA -> KINERJA	0.044	0.041	0.077	3.570	0.001

Sumber: Smart PLS 4, 2023

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai : Koefisien jalur = 2.561 > T-Tabel = 1.982 dengan p value 0.010 < 0.05, artinya pengaruh X terhadap Y adalah signifikan.
- 2) Motivasi terhadap Kinerja Pegawai : Koefisien jalur = 4.660 > T-Tabel = 1.982 dengan p value 0.000 < 0.05, artinya pengaruh X terhadap Y adalah signifikan.
- 3) Insentif terhadap Kinerja Pegawai : Koefisien jalur = 3.377 > T-Tabel = 1.982 dengan p value 0.001 < 0.05, artinya pengaruh X terhadap Y adalah signifikan.
- 4) Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai : Koefisien jalur = 3.620 > T-Tabel = 1.982 dengan p value 0.000 < 0.05, artinya pengaruh X terhadap Y adalah signifikan.
- 5) Lingkungan Kerja*Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai : Koefisien jalur = 3.570 > T-Tabel = 1.982, artinya variabel moderator (kepuasan kerja) memoderasi pengaruh suatu variabel endogen (lingkungan kerja) terhadap variabel eksogen (kinerja pegawai).
- 6) Lingkungan Kerja*Motivasi terhadap Kinerja Pegawai : Koefisien jalur = 3.928 > T-Tabel = 1.982, artinya variabel moderator (motivasi) memoderasi pengaruh suatu variabel endogen (lingkungan kerja) terhadap variabel eksogen (kinerja pegawai).

7) Lingkungan Kerja*Insentif terhadap Kinerja Pegawai : Koefisien jalur = 2.783 > T-Tabel = 1.982, artinya variabel moderator (kepuasan kerja) memoderasi pengaruh suatu variabel endogen (Insentif) terhadap variabel eksogen (kinerja pegawai).



Gambar 1 T-Value Inner dan Outer Model

Uji t yang dilakukan merupakan hasil uji t dari perhitungan secara *bootstrap*. Hasil uji t pada gambar di atas selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai : Koefisien jalur = 2.561 > T-Tabel = 1.982 dengan p value $0.010 < 0.05$, artinya pengaruh X terhadap Y adalah signifikan. Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja pegawai.

2. Hasil Uji Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi terhadap Kinerja Pegawai : Koefisien jalur = 4.660 > T-Tabel = 1.982 dengan p value $0.000 < 0.05$, artinya pengaruh X terhadap Y adalah signifikan. Menurut (Arianty, 2015), kinerja merupakan sebuah hasil dari kerja yang berhasil diraih oleh seseorang saat menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan, investasi waktu yang diberikan, dan kepemilikan pengalaman yang sudah dimiliki sebelumnya. Terdapat tiga faktor penting dalam kinerja, yaitu kemampuan dan minat, kejelasan atas tugas dan kesepakatan, dan motivasi pekerja.

Menurut (Mangkunegara, 2009), dalam kinerja dapat dinilai dari 5 hal, diantaranya kualitas dari pekerjaan yang dilakukan, kuantitas dari pekerjaan yang bisa diselesaikan, tanggung jawab pekerjaan, kemampuan untuk bekerja sama, dan inisiatif dalam bekerja.

3. Hasil Uji Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Insentif terhadap Kinerja Pegawai : Koefisien jalur = $3.377 > T\text{-Tabel} = 1.982$ dengan p value $0.001 < 0.05$, artinya pengaruh X terhadap Y adalah signifikan. Pemberian insentif yang tepat akan membuat karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja mereka. Insentif dapat juga meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja dapat tercapai dengan optimal. Marihot Tua Efendi Hariandja (2002, hal. 265) mengatakan insentif adalah sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gain sbaring, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

4. Hasil Uji Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai : Koefisien jalur = $3.620 > T\text{-Tabel} = 1.982$ dengan p value $0.000 < 0.05$, artinya pengaruh X terhadap Y adalah signifikan. Hasil penelitian dilapangan mendukung Tsai, Cheng dan Chang (2010) melakukan penelitian tentang Drivers of hospitality industry employees' job satisfaction, commitment and job performance (Kepuasan kerja karyawan industry perhotelan Komitmen Organisasional dan kinerja

5. Hasil Uji Pengaruh Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Koefisien jalur = $3.570 > T\text{-Tabel} = 1.982$, artinya variabel moderator (kepuasan kerja) memoderasi pengaruh suatu variabel endogen (lingkungan kerja) terhadap variabel eksogen (kinerja pegawai). Berdasarkan uji t hasil pada variabel kepuasan kerja menyatakan bahwa kepuasan kerja yang terdapat pada PT. Eka Warna Kimia memengaruhi Kinerja karyawan, Abdul (2018) menurut Robbins (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (assesment) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasny dia terhadap pekerjaan.

6. Hasil Uji Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan Kerja*Motivasi terhadap Kinerja Pegawai: Koefisien jalur = $3.928 > T\text{-Tabel} = 1.982$, artinya variabel moderator (motivasi) memoderasi pengaruh suatu variabel endogen (lingkungan kerja) terhadap variabel eksogen (kinerja pegawai). Cong dan Van (2013) mendefinisikan motivasi sebagai seperangkat faktor-faktor yang menyebabkan seseorang atau pegawai untuk melakukan tugasnya dengan cara yang khusus. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dengan motivasi yang tinggi akan bersemangat dalam bekerja, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerjanya (Beal dan Steven, 2007). EK dan Mukuru (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja pegawai. Sehingga permasalahan mengenai bagaimana meningkatkan motivasi pegawai harus mendapatkan perhatian yang lebih baik oleh organisasi. Pegawai yang termotivasi akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dan berpengaruh dalam pemberian layanan (Sarwar dan Abugre, 2013) kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugas pokok dan fungsi departemennya masing-masing.

7. Hasil Uji Pengaruh Insentif, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan Kerja Insentif terhadap Kinerja Pegawai: Koefisien jalur = 2.783 > T-Tabel = 1.982, artinya variabel moderator (kepuasan kerja) memoderasi pengaruh suatu variabel endogen (Insentif) terhadap variabel eksogen (kinerja pegawai). Wexley dan Yukl dalam Robbins dan Judge (2015:327) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya”. Bentuk kepuasan kerja merupakan luapan energi positif dan perasaan senang karena merasa pekerjaan yang dilakukan telah tercapai dengan baik. Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (2014:193) yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang, maka simpulannya adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna jika lingkungan kerja baik maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kota Tanjungpinang.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna jika motivasi kerja yang diberikan baik maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kota Tanjungpinang.
3. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna jika insentif yang diberikan sesuai maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kota Tanjungpinang.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna jika pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dilaksanakan yang diberikan sesuai maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kota Tanjungpinang.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan moderasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan moderasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
7. Insentif berpengaruh positif dan signifikan dengan moderasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kemudian hasil penelitian dikuatkan dengan hasil wawancara informan dimana ditemukan bahwa untuk lingkungan kerja selama ini sudah mulai diperhatikan, bahkan ada anggaran khusus untuk setiap puskesmas. Dalam 5 tahun terakhir pembangunan puskesmas terus dilakukan, kemudian ditemukan bahwa Untuk pegawai, baik dokter, perawat dan bagian administrasi lainnya diketahui bahwa adanya insentif yang menjadikan motivasi untuk bekerja dengan baik, karena insentif atau tunjangan kinerja ini berkaitan dengan kinerja pegawai, semakin baik kinerjanya maka insentif yang didapatkan juga semakin banyak, pegawai khususnya PNS akan mengisi standar kinerja, maka akan terhitung insentif yang mereka dapatkan, semakin tinggi dan tercapainya kinerja

pegawai maka akan mendapatkan insentif sesuai aturan yang berlaku. Tidak hanya itu kepuasan kerja sudah berjalan baik, karena kebutuhan pegawai sudah terus dipenuhi.

SARAN

Adapun saran-saran yang dapat diberikan berkenaan dengan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada seluruh Pegawai puskesmas untuk bisa saling memotivasi sesama rekan kerja, dan atasan agar dapat memotivasi bawahannya, serta taat kepada aturan yang berlaku, sehingga berdampak pada baiknya kinerja pegawai.
2. Bagi pegawai Puskesmas, agar lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya, jika ada pengembangan kemampuan Pegawai puskesmas melalui pelatihan sebaiknya Pegawai puskesmas yang bersangkutan mengikutinya.
3. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai variabel yang memoderasi kinerja Pegawai puskesmas, maupun dengan variabel, jenis dan metode penelitian yang berbeda agar didapatkan hasil yang lebih berarti

REFERENSI

- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Davis, K. dan N. (2012). *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie. (2012). *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty.
- Handoko, H., & Megita. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). BPFE.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. In 1 (pp. 1–272).
- Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM* (R. Refika (ed.); Ketujuh). PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mangundjaya. (2012). *Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja dan perannya terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi*. 176-183.
- Mathis, J. (2016). *Human Resources Management. Pengaruh Hrm*, 5(3).
- Moekijat. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. CV. Pioner Jaya.
- Panggabean. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ghalia Ind).
- Priansa, S. dan D. J. (2014). *manajemen sumber daya manusia*. In *manajemen sumber daya manusia*.
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2013). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Ranupandojo, & Suad. (2012). *Manajemen Personalia*. BPFE-Yogyakarta.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.



- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management, Eleventh Edition*. Pearson Education Limited.
- Sarwoto. (2011). *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja: Sedarmayanti - Belbuk.com*. Mandar Maju. <https://www.belbuk.com/sumber-daya-manusia-dan-produktivitas-kerja-p-13271.html>
- Sedarmayanti. (2012). *Good Governance “Kepemerintahan yang Baik.”* CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Refika Aditama.
- Shafri, M., & Hubeis, A. V. (2013). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga Cetakan Kebelas*,. Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Sirait. (2016). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT Grasindo.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Usman Effendi. (2014). *Asas-Asas Manajemen*. Katalog Dalam Terbitan.
- Wibisono, C. (2022). The Effect Of Work Environment, Organizational Commitment And Incentives On The Performance Of The State Civil Apparatus Through The Quality Of Public Services As An Intervening Variable In The Office Of The Regional Regional Agency Of Riau Islands. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA)*, 2(6), 1065–1080.
- Wibisono, C., & Putri, A. S. (2018). Competence Determination, Work Environment, And Effectiveness On Employee Performance Through Working Satisfaction Of Stie Pembangunan Tanjungpinang. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 2(1), 1–14.
- Wursanto. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen Personal*. Dian Pustaka.
- Zainun, B. (2010). *Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia*. IPWI.