

PENGARUH INSENTIF FINANSIAL, INSENTIF NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TIARA CIPTA NIRWANA.

**I Made Rai Buda Lantara¹
I Wayan Mudiarta Utama²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

e-mail: raibudalantara@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dianggap menyenangkan ataupun tidak menyenangkan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Suatu organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain insentif finansial, insentif non finansial, dan lingkungan kerja. Penelitian bertujuan agar mengetahui pengaruh antara insentif finansial, insentif non finansial, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT. Tiara Cipta Nirwana yang merupakan perusahaan kontraktor listrik swasta yang ada di Bali, dengan keseluruhan populasi sebagai sampel 101 responden. Regresi linear berganda merupakan teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini. Insentif finansial, insentif non finansial, serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial hanya variabel insentif non finansial yang tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja adalah variabel yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Tiara Cipta Nirwana.

Kata kunci: insentif, lingkungan kerja, kepuasan kerja

ABSTRACT

Job satisfaction is an emotional state that is considered pleasant or unpleasant for employees in carrying out their work. An organization must consider the factors that may affect job satisfaction which are financial incentives, non- financial incentives, and environmental working situation. The purpose of this research is determining the effect of financial incentives, non- financial incentives, and environmental working situation on employee job satisfaction. The research is conducted in PT. Tiara Cipta Nirwana which is a private electrical contractor company in Bali, with a total population sample of 101 respondents. The data analysis technique is multiple linear regression. financial incentives, non- financial incentives, and environmental working situation simultaneously have significant effect on employee job satisfaction. Partially non-financial incentives is the only variable that has no effect on job satisfaction and environmental working situation is the most dominant influence on job satisfaction of employees at PT. Tiara Cipta Nirwana.

Keywords: incentives, environmental working, job satisfaction

PENDAHULUAN

Perkembangan industri yang ada di Bali telah berkembang dengan sangat pesat, dengan adanya proyek-proyek pembangunan yang tiada hentinya. PT. Tiara Cipta Nirwana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor *mechanical, electrical and plumbing* (MEP), yang mempunyai tenaga kerja berkualitas dan kompeten sehingga setiap proyek mampu diselesaikan dengan baik, dengan latar belakang pendidikan Sarjana Teknik Sipil, Sarjana Teknik Elektro, Sarjana Teknik Mesin, Sarjana Ekonomi, D3 Administrasi serta lulusan SMK. Perusahaan juga dituntut untuk memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kepuasan kerja merupakan keadaan yang dirasakan karyawan sebagai evaluasi dari pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan (Bakotic 2013). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini dianggap sebagai faktor penting karena dapat berhubungan langsung dengan stres, *turnover*, absensi (Brown, dkk. 2010).

Pentingnya kepuasan kerja untuk diteliti karena dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan, serta kepuasan kerja yang tinggi dapat memotivasi dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Ali Erbas, 2012). Menurut Anas. K

(2013) kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Anugrah, Y. H. (2013) kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pendapat lain juga dikemukakan Nugroho (2013) yaitu, kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan prestasi kerja, maka dari itu kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti yang nantinya akan berdampak kepada perusahaan.

Teori yang dikemukakan Maslow mengenai teori humanistik dan aktualisasi diri yang memaparkan bagaimana cara manusia untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, terdiri dari lima tingkatan kebutuhan. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan dicintai dan disayangi, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri (Al-Nsour, 2012). Berdasarkan teori humanistik dan aktualisasi diri diperoleh dua variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu insentif finansial dan lingkungan kerja.

Two Factor Theory yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg mengusulkan bahwa faktor-faktor intrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor ekstrinsik yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor-faktor higienis (*hygiene factors*) yang di dalamnya pengawasan, kebijakan perusahaan, hubungan dengan penyedia, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan

dengan bawahan, status, dan keamanan, sedangkan faktor-faktor intrinsik (motivator) yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan yang tergolong dalam insentif non finansial (Robbins, 2010;112). Berdasarkan teori tersebut dapat diperoleh variabel insentif non finansial sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Insentif terdiri dari dua macam yaitu finansial dan non finansial, insentif finansial ini berupa bonus dan non finansial berupa penghargaan (Hasibuan, 2003:117). Insentif finansial merupakan suatu hal yang sangat perlu diperhatikan bagi lembaga-lembaga strategis untuk menentukan sampai sejauh mana insentif ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Ali Erbas, 2012), Istilah insentif pada umumnya digunakan untuk merencanakan pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standar kepuasan kerja karyawan atau profitabilitas organisasi (Yazid, 2009). Insentif finansial merupakan inti dari keyakinan akan kebutuhan keuangan yang dapat mempengaruhi nilai-nilai keuangan yang mampu mempengaruhi kebahagiaan karyawan (Stone,dkk. 2010). Insentif finansial berarti jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun dalam bentuk pembayaran bulanan yang termasuk seluruh penghasilan tambahan bagi individu, uang dianggap bentuk dari insentif yang dapat dirasakan hasilnya oleh individu itu sendiri (karyawan) atas jerih payahnya dalam bekerja (Al-Nsour, 2012). Manullang (2001;150) memaparkan beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan tingkat insentif karyawan adalah

sebagai berikut. Pendidikan, pengalaman, tanggungan, kemampuan perusahaan, keadaan ekonomi, kondisi pekerjaan.

Sementara insentif non finansial yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerja (Rivai, 2003:768). Insentif non finansial dapat didefinisikan berupa *job enrichment*, liburan, posisi kerja yang tepat, partisipasi dalam pengambilan keputusan, promosi, rasa memiliki, stabilitas, keamanan, kepercayaan dalam tujuan organisasi (Al-Nsour, 2012). Menurut Peterson (2006) Insentif non finansial dalam sistem organisasi yang paling erat kaitannya dengan pengakuan kerja dari karyawan, meskipun insentif non finansial secara konseptual terkait dengan pengakuan sosial karyawan yang sangat memiliki makna cukup tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jadi dapat dinyatakan insentif non finansial merupakan alat atau suatu cara yang dilakukan perusahaan dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawannya melalui hiburan dan bentuk-bentuk penghargaan lainnya. Silvia (2012) insentif non finansial dapat berupa keadaan kerja yang memuaskan seperti berikut. Tempat kerja, jam kerja, dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian para pekerja dan hubungan kerja antar karyawannya. Sifat pemimpin terhadap keinginan-keinginan pegawai seperti jaminan kesehatan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan, dan hubungan dengan atasan.

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan potret realitas keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, serta ditempat kerja dapat memberikan gambar mengenai hari ke hari kehidupan karyawan yang datang untuk bekerja, datang bersama-sama untuk

tujuan yang sama, melaksanakan pekerjaan mereka, dan hidup dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan (Bhattacharya, 2012). Menurut Westerman (2007) lingkungan kerja dapat memainkan peran utama dalam meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan dan dapat membantu untuk mengidentifikasi faktor faktor yang bermasalah yang dapat mengganggu kepuasan kerja karyawan. Menurut Wika (2012) dan Paripurna (2013), lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan di perusahaan dikatakan tinggi apabila karyawan mudah mendapatkan informasi yang di butuhnya untuk melakukan pekerjaan serta nyaman terhadap kondisi di sekitar lingkungan kerjanya (Nugroho, 2013). Sebagian besar lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja, serta hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja ada untuk semua jenis kelompok pekerjaan (Gjorgji, 2011). Shalley (2000) menyatakan bahwa setiap karyawan menunjukkan dan melaporkan kepuasan yang lebih tinggi atau lebih rendah ketika lingkungan kerja mereka masuk ke dalam kriteria yang disukai karyawan, oleh karena itu faktor lingkungan kerja sangat mampu meningkatkan dan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Jadi dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman maka secara langsung akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu dari Selvia (2012) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif finansial dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial. Artinya sistem pemberian insentif yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Mustapha (2013) bahwa ada hubungan positif antara imbalan finansial terhadap kepuasan kerja, jadi organisasi harus mempertimbangkan imbalan finansial sebagai salah satu faktor dalam mendukung kepuasan kerja. Idris, A (2013) menghasilkan kesimpulan bahwa insentif non finansial (*job enrichment, employee recognition*) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Tausif (2012) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dan hubungan yang positif antara imbalan non keuangan terhadap kepuasan kerja. Zaputri (2013) dengan penelitiannya yang menghasilkan kesimpulan bahwa insentif material dan insentif non material memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi. Penelitian Ali Erbas (2012) yang menunjukkan bahwa insentif finansial memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja dan diiringi adanya pengaruh insentif non finansial terhadap kepuasan kerja. Putri (2013) yang menghasilkan kesimpulan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Zawiah (2006) dengan penelitiannya yang menghasilkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang paling signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian Rumada (2013) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Riansari (2013) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pemaparan di atas dapat dinyatakan hipotesis sebagai berikut.

H1: Ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel insentif finansial, insentif non finansial, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel insentif finansial, insentif non finansial, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pendekatan yang digunakan untuk meneliti sumber masalah disini menggunakan pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif yang berhubungan kausal. Mengacu latar belakang tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif finansial, insentif non finansial, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan dan parsial serta untuk mengetahui variabel manakah yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian di PT. Tiara Cipta Nirwana yang berada di jalan LC Gatot Subroto Barat No. 3, Kerobokan Kaja, Kuta Utara, Badung, Bali. Kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini penting untuk diteliti mengingat tingkat kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan langsung dengan tingkat perputaran karyawan. Perputaran karyawan yang tinggi tentunya akan merugikan perusahaan dan karyawan. Sumber data pada penelitian ini pertama data primer yaitu data asli yang di kumpulkan dan di dapat dari perusahaan secara langsung. Kedua data sekunder merupakan data yang lebih dulu diperoleh dan dikumpulkan pihak perusahaan.

Populasi dalam penelitian berjumlah 101 responden, sampel dalam penelitian akan menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel atau sampling jenuh (Sugiyono, 2010:117). Instrument penelitian menggunakan lima titik skala *Likert* yang diawali dengan sangat setuju sampai sangat tidak setuju, penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut. Pertama, angket/kuesioner merupakan teknik utama pengumpulan data dalam penelitian ini yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis yang disebarkan kepada setiap responden yang sesuai dengan objek penelitian. Kedua, pengadaaan tanya jawab secara langsung dengan responden, metode ini sering disebut metode wawancara yang akan dilakukan apabila memang diperlukan. Ketiga, studi pustaka pengumpulan data yang bersumber pada literatur, majalah, internet, buku, dan hasil penelitian sebelumnya.

Uji asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan analisis regresi linear berganda yang diantaranya. 1) Uji normalitas, 2) Uji multikolinearitas, 3) Uji heterokedastisitas yang bertujuan untuk melihat hasil data agar tidak bias. Analisis regresi linear berganda digunakan dalam teknik analisis data pada penelitian ini, dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots(1)$$

Ket :

- Y = kepuasan kerja
- a = konstanta
- X₁ = insentif finansial
- X₂ = insentif non finansial
- X₃ = lingkungan kerja

- b_1 = koefisien regresi insentif finansial
 b_2 = koefisien regresi insentif non finansial
 b_3 = koefisien regresi lingkungan kerja
 e = komponen pengganggu

analisis ini untuk mengetahui dan menguji tingkat signifikansi secara simultan dan parsial antara variabel *independen* dan variabel *dependen*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil validitas menunjukkan bahwa keseluruhan Instrumen memiliki skor total diatas 0,30 dari 18 instrumen yang di teliti dengan hasil korelasi yang paling kecil 0,687 dan korelasi yang terbesar adalah 0,898. Hasil reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Sehingga syarat reliabilitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas menghasilkan nilai *Asymp. Sig.* 0,865. Jadi normalitas data terpenuhi karena hasil nilai tersebut lebih besar dari alpha 5 persen.

Tabel 1.
Hasil uji multikolinearitas

No.	Variabel	Tolerance	VIF
1.	Insentif finansial (X_1)	0,172	5,827
2.	Insentif non finansial (X_2)	0,196	5,092
3.	Lingkungan kerja (X_3)	0,205	4,885

Sumber: Data diolah, 2013

Hasil uji multikolinearitas menghasilkan nilai diatas 0,1 pada tolerance dan nilai kurang dari 10 pada VIF, sehingga terlepas dari kasus multikolinearitas.

Tabel 2.
Hasil uji Heterokedastisitas

No.	Variabel	t_{hitung}	Sig.
-----	----------	--------------	------

1.	Insentif finansial (X_1)	-1,495	0,142
2.	Insentif non finansial (X_2)	1,132	0,261
3.	Lingkungan kerja (X_3)	0,902	0,369

Sumber: Data diolah, 2013

Hasil uji Heterokedastisitas menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari alpha 5 persen atau 0,05 berarti model uji terbebas dari kasus heterokedastisitas.

Tabel 3.
Hasil analisis regresi linear berganda

Variabel	Undstandartized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Insentif finansial	0,457	0,090	0,445	5,066	0,001
Insentif non finansial	0,035	0,089	0,032	0,391	0,679
Lingkungan kerja	0,452	0,074	0,490	6,085	0,000
Constanta	= 4,225				
R	= 0,934				
R Square	= 0,871				
Adjusted RSquare	= 0,867				
F_{hitung}	= 219,220				
Sig. F_{hitung}	= 0,000				

Sumber: Data diolah, 2013

Persamaan hasil regresi sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 4,225 + 0,457 X_1 + 0,035 X_2 + 0,452 X_3$$

Ket :

- Y = kepuasan kerja
- a = konstanta
- X_1 = insentif finansial
- X_2 = insentif non finansial
- X_3 = lingkungan kerja

Tabel di atas menunjukkan nilai R Square (R^2) majemuk 0,871 menunjukkan bahwa 87,1% variasi (naik-turunnya) variabel kepuasan kerja dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel insentif finansial, insentif non finansial, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 12,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

1) Pengujian signifikansi koefisien regresi secara simultan (Uji F).

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar $219,220 > 2,68$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti variabel insentif finansial, insentif non finansial dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Selvia (2012), Ali Erbas (2012) dan Zaputri (2013).

2) Pengujian signifikansi koefisien regresi secara parsial (Uji t).

(1) Pengaruh insentif finansial (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Tiara Cipta Nirwana. Oleh karena nilai t_{hitung} sebesar $5,066 > 1,984$ berarti H_0 ditolak. Ini berarti insentif finansial berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Mustapha (2013) dan Zaputri (2013) menyatakan hal yang sama mengenai insentif finansial, yaitu terdapat pengaruh parsial antara insentif finansial terhadap kepuasan kerja.

(2) Pengaruh insentif non finansial (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Tiara Cipta Nirwana. Oleh karena nilai t_{hitung} sebesar $0,391 < 1,985$

berarti H_0 diterima. Ini berarti insentif non finansial secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

(3) Pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Tiara Cipta Nirwana. Oleh karena nilai t_{hitung} sebesar $6,085 > 1,985$ berarti H_0 ditolak. Ini berarti lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Zawiah (2006), Riansari (2013) dan Anas. K (2013).

3) Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tiara Cipta Nirwana, karena nilai *Standardized Coefficients Beta* lingkungan kerja memiliki nilai terbesar yaitu 0,490.

SIMPULAN DAN SARAN

Insentif finansial, insentif non finansial serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial hanya insentif non finansial yang tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan insentif finansial dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, dan lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tiara Cipta Nirwana.

Pemberian saran dalam penelitian meliputi tiga hal, pertama perusahaan sebaiknya memberikan gaji dan tunjangan-tunjangan yang sebanding dengan tugas

yang diberikan perusahaan serta jabatan masing-masing karyawan agar perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kedua, perusahaan sebaiknya memperhatikan kebutuhan karyawan dalam hal mendapat pengakuan baik dari atasan maupun sesama rekan kerja atas prestasi kerja dalam bentuk penghargaan. Ketiga, disarankan kepada perusahaan agar lebih tanggap terhadap kondisi lingkungan kerja karyawan karena variabel ini merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja, khususnya tingkat keamanan di lingkungan kerja karyawan.

REFERENSI

- Ali Erbaş, and Tugay Arat. 2012. The Effect of Financial and Non-financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey. *Canadian Center of Science and Education*, 5 (10), pp: 136-145.
- Al-Nsour, Marwan. 2012. Relationship between Incentives and Organizational Performance for Employees in the Jordanian Universities. *International Journal of Business and Management*. 7, pp: 78-89.
- Anas, Khaidir. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*, 2(1), pp: 1-11.
- Anugrah, Y., H., Prihatini, A. E., dan Nurseto, S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(4), pp: 1-8.
- Bakotic, Danica, and Babic, Tomislav. 2013. Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*. 4 (2), pp: 206-212.
- Bhattacharya, Swaha. 2012. Work environment and adjustment pattern. *Social Science International*, 28 (2), page 319-331.

- Brown, Steven, and Tobias, Huning. 2010. Intrinsic motivation and job satisfaction: The intervening role of goal orientation. *Proceedings of the Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 15 (1), pp: 1-5.
- Gjorgji, Elisaveta. 2012. Work-Related Behavioral Intentions in Macedonia: Coping Strategies, Work Environment, Love of Money, Job Satisfaction, and Demographic Variables. *Management and Marketing*, pp: 373-391.
- Hasibuan, M., SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar-dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Djamberta.
- Idris, Amiruddin. (2013). Pengaruh Insentif Non Finansial (Job Enrichment, Employee Recognition) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Ekonomika*, 1(1), pp: 1-8.
- Manullang. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Mustapha, Noraaini. (2013). The Influence of Financial Reward on Job Satisfaction among Academic Staffs at Public Universities in Kelantan, Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 4(3), pp: 244-248.
- Nugroho, B., Hidayat, W., dan Suryoko, S. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma Plant Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2), pp: 29-39.
- Pariurna, Diatmika. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), pp: 1-13.
- Petersen, Suzanne, J., and Luthans, F. 2006. The Impact of Financial and Nonfinancial Incentives on Business-Unit Outcomes Over Time. *Journal of Applied Psychology*. 91 (1), pp: 156–165.
- Putri, Desi, K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PDAM Kota Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), pp: 192-198.
- Riansari, T., dan Sudiro, A. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional, TbkCabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), pp: 811-820.

- Rivai, Veithzal, dan Sagala, Jauvani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen, P. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Rumada, Gede, dan Mudiarta Utama, I Wayan. (2013). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 2(1).
- Selvia, Sherly. 2012. Pengaruh Insentif Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Internasional Indonesia Divisi Card Centre Denpasar. *Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen Universitas Udayana*, Denpasar.
- Shalley, Christine, E. 2000. Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intentions to leave. *Business And Economics-Management*, 43 (2), pp: 215-223.
- Stone Dan, N., Stephanie, M., and Bryant, B. W. 2010. Why Are Financial Incentive Effects Unreliable? An Extension of Self-Determination Theory. *Behavioral Research In Accounting*, 2 (2), pp: 105-132.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- Tausif, M. (2012). Influence of Non Financial Rewards on Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. *Research Article*, 2(2), pp: 688-696.
- Westerman, James, W. 2007. The Effects of Work Environment on the Personality-Performance Relationship: An Exploratory Study. *Journal of Managerial Issues*, 19 (2), pp: 288-305.
- Wika, Utari, P., W. 2012. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada LPD Desa Adat Legian. *Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen Universitas Udayana*, Denpasar.
- Yazid, Aba. 2009. Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo. *Skripsi Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri (UIN)*. Malang.

- Zaputri, Anggi, R. (2013). Pengaruh Insentif Material dan Non Material terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2), pp: 1-8.
- Zawiah, Siti. (2006). The Effect of Job and Environmental Factors on Job Satisfaction in Automotive Industries. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*, 12 (3), pp: 267–280.