

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMA Negeri 6 Batang Hari

**Redo Prayitno**

Institut Agama Islam (Iai) Nusantara Batanghari

Email : [redopravitno@gmail.com](mailto:redopravitno@gmail.com)

**Abstract:** Redo Prayitno. 2023. *The Influence of the Work Environment and Incentives on Teacher Job Satisfaction at SMA Negeri 6 Batang Hari*. Thesis, Islamic Education Management, Batang Hari Nusantara Islamic Institute. Based on the author's initial grand tour, there are various factors that influence teacher job satisfaction at SMA Negeri 6 Batang Hari. This research aims to determine the influence of the work environment and incentives on teacher job satisfaction at SMA Negeri 6 Batang Hari. This research is quantitative research with a type of approach. The population of this research is the number of all teachers who teach at SMA Negeri 6 Batang Hari. The data analysis used was multiple regression analysis and the data was processed with the help of the SPSS Version 20.0 program. The research results show that the work environment has a significant effect on job satisfaction with  $t_{count} > t_{table}$  ( $5.541 > 1.693$ ). This shows  $H_a$  is rejected and  $H_0$  is accepted. Incentives have a significant effect on job satisfaction with the value obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.491 > 1.693$ ). This shows that  $H_a$  is rejected and  $H_0$  is accepted. This means that there is a partial influence between the Work Environment and Incentives on job satisfaction. By looking at the results of the coefficient of determination ( $r$  square) of 0.961, which means that the Work Environment and Incentive variables are able to increase job satisfaction decisions by 96.1% and 0.039 or 3.9% is the remaining variable (residue) which is influenced by other variables.

**Keywords:** Work Environment, Incentives, Job Satisfaction

**Abstrat:** Redo Prayitno. 2023. Pengaruh Lingkungan kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja guru di SMA Negeri 6 Batang Hari. Skripsi, Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Nusantara Batang Hari. Berdasarkan grand tour awal penulis terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMA Negeri 6 Batang Hari. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 6 Batang Hari. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan Populasi penelitian ini adalah jumlah semua guru yang mengajar di SMA Negeri 6 Batang Hari. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda serta data diolah dengan bantuan program SPSS Versi 20.0. Hasil penelitian menunjukkan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,541 > 1,693$ ). Hal ini menunjukkan  $H_a$  ditolak dan Terima  $H_0$ . Insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,491 > 1,693$ ) Hal ini menunjukkan  $H_a$  ditolak dan Terima  $H_0$ . Ini artinya secara parsial terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap kepuasan kerja. Dengan melihat hasil koefisien determinasi ( $r$  square) sebesar 0,961 yang artinya variabel Lingkungan Kerja dan Insentif mampu meningkatkan keputusan kepuasan kerja 96,1% dan 0,039 atau 3,9% merupakan variabel sisa (*residu*) yang di pengaruhi oleh variabel lain.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Insentif, Kepuasan Kerja

## **LATAR BELAKANG**

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang menyelenggarakan jenjang pendidikan formal, baik dalam bentuk sekolah negeri maupun swasta. Pada dasarnya setiap sekolah yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkungan kegiatannya dan menginginkan terciptanya visi dan misi sekolah. Sekolah suatu lembaga atau organisasi yang didirikan untuk mendidik para generasi muda, dengan maksud memberikan ilmu yang diharapkan mampu berguna bagi bangsa dan negara.

Semakin baik mutu sekolah maka semakin tinggi pula eksistensinya dalam masyarakat, mutu sekolah sangat bergantung pada proses pembelajaran ini yang bisa ditunjang oleh penyedia fasilitas oleh sekolah, baik dalam bentuk fisik (sarana dan prasarana) maupun kompetensi tenaga pengajar dan pengawasan kepala sekolah. Sekolah dapat berjalan dengan baik apabila sumber daya yang ada dapat dikelola dengan baik. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, kreativitasnya pada sekolah, agar dapat mencapai tujuan sekolah.

Karena setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah salah satu alasan mereka bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyaknya kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Untuk menjamin tercapai keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian yang merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan yang ditunjukkan

kepada karyawannya agar setiap individu mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat mencapai hasil yang ideal sesuai visi dan misi sekolah.

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi. Seorang karyawan akan produktif dalam bekerja jika karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya dan sebaliknya seorang karyawan cenderung kurang produktif jika tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Ivancevich mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu upah atau insentif, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, rekan kerja, lingkungan kerja dan keamanan pekerjaan. Menurut Handoko kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi oara karyawan memandang pekerjaan meraka. Kepuasan kerja

mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

Sedermayanti mengatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika manusia dapat menjalankan suatu kegiatan secara optimal, sehat, aman serta nyaman. Sariyanthi mengemukakan manajemen yang baik memikirkan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku karyawan.

Selain Lingkungan kerja, faktor lain yaitu Insentif, misalnya dengan memberikan dalam bentuk insentif terhadap bawahan agar memiliki semangat dan kemampuan yang tinggi sehingga dapat bekerja lebih baik. Pemberian insentif yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi guru dan sekolah. Bagi guru mereka merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh organisasi. Sedangkan bagi organisasi, pemberian insentif dapat digunakan sebagai media bagi pegawai untuk berpertasi, sehingga tujuan sekolah dapat berjalan dengan maksimal.

Hasibual mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

*Teori Framework* menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja, tunjangan dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja.

Menurut Robin dan Judge, kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Sedangkan menurut Adams dalam Equity theory, bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasa adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi yang diperoleh pegawai dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain dalam suatu tempat. Kepuasan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen sumber daya manusia harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia lainnya.

Kepuasan kerja sangat besar pengaruhnya dalam organisasi atau perusahaan, selain dapat menjadi strategi yang baik untuk menciptakan dan meningkatkan kualitas kerja,

kepuasan kerja juga merupakan jembatan penghubung kepercayaan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan dapat meningkatkan kinerjanya jika dalam pekerjaan dia merasa dihargai dan diperlakukan secara adil sesuai dengan output yang telah diberikan untuk perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan hasil observasi, penulis melihat bahwa tingginya tingkat ketepatan absensi guru sampai dengan 90%, dalam Hal ini beberapa guru mengatakan bahwa mereka sibuk dalam kegiatan diluar jam sekolah (ekstrakurikuler). Dan banyaknya guru yang aktif adalah 70% dan sisanya 30% tidak aktif dalam kegiatan selain mengajar di jam pelajaran. Penulis ingin meneliti apa yang membuat tidak semua guru berperan aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler . Hal ini yang penulis anggap menjadi permasalahan dan merasa sangat layak untuk diteliti lebih lanjut yaitu tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 6 Batanghari”

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kepuasan Kerja (Y)**

Pegawai merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi atau perusahaan, mereka menjadi perencana dan pelaksana yang selalu berperan aktif dalam tujuan organisasi. Terciptanya hal tersebut tidak luput dari perhatian atasan dalam memenuhi hak pegawai, dalam hal ini salah satunya adalah umpan balik atau apresiasi dari pemimpin terhadap pegawai sebagai motivasi atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Dengan adanya umpan balik, pegawai merasai dihargai dalam bekerja dan terpenuhi kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan mempengaruhi kinerja dan produktivita kerja. Kepuasan kerja dapat dilihat dari bagaimana pegawai bereaksi terhadap perubahan karakteristik pekerjaannya.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja terdiri dari hubungan antar-anggota, hubungan atasan-bawahan dan kombinasi antar nilai dan tujuan organisasi serta uasana kerja yang dialami oleh karyawan, misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai jaminan sosial yang memadai, promosi jabatan, kedudukan dan pengasawan yang memadai. Oleh karena itu lingkungan kerja merupakan hal dan berdampak pada motivasi individu dalam mencapai suatu hasil.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan survei. Penelitian survei yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap suatu gejala atau pengumpulan informasi dari populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel sebagai mewakili data populasi tersebut.

Menurut Suharsimi Arikunto bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Hal ini didasarkan pada tujuan penelitian yaitu akan mencari besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel lingkungan kerja, insentif dan kepuasan kerja guru .

### **B. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Pupulasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/ subjek yang dipelajari, meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti itu. Menurut Husaini populasi adalah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari pada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala nilai tes atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Populasi adalah keseluruhan karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian atau populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Uraian pendapat di atas dapat dipahami bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang dapat dijadikan sebagai sumber data dalam artian responden dalam penelitian.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 6 Batanghari berjumlah sebanyak 35 orang. Penulis mengambil semua populasi sebagai responden. Pengujian Instrumen di sekolah dengan tingkat derajat yang sama yaitu dilakukan di SMA Negeri 10 Batang hari.

## **2. Sampel**

Ukuran sampel yang baik mempunyai jumlah galat yang kecil. Makin besar ukuran sampel makin kecil galatnya. Artinya jika sampel kecil probabilitas terpilih sampel yang menyimpang adalah lebih besar dari pada jika sampelnya lebih besar. Menurut Kerlinger jika digunakan ukuran sampel yang lebih besar, katakanlah 30 atau lebih maka bahaya terjadinya penyimpangan adalah lebih kecil.

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu yang disebut dengan teknik sampling. Menurut Sugiyono sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil secara representatif atau mewakili populasi yang bersangkutan atau bagian kecil yang diamati. Penelitian terhadap sampel biasanya disebut *studi sampling*. Menurut Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu. Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Menurut Gay dalam Mukhtar, ukuran minimum sampel yang dapat diterima sebaiknya didasarkan pada desain atau metode penelitian yang digunakan. Secara umum, pandangan tentang populasi lebih disepakati untuk sebuah penelitian, dimana populasi yang dipandang relatif homogen, maka populasi dapat ditarik minimal 5 % dan maksimal 30 %. Jika sebuah penelitian, populasinya dibawah 150 subjek, maka hampir seluruh pakar penelitian sepakat, sebaiknya diambil seluruhnya, atau dengan kata lain penelitian dapat dikatakan penelitian populasi. Artinya, populasi adalah juga sekaligus sebagai sampel atau subjek penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **a. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru**

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru hal ini menginterpretasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja oleh akan semakin meningkat pula kepuasan kerja guru-guru di SMA Negeri 6 Batang Hari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi berganda, menyatakan bahwa secara parsial besarnya pengaruh total Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 6 Batang Hari sebesar 61,4%. Selanjutnya hasil perhitungan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapat  $t_{hitung} = 5,491$   $t_{tabel} = 1,693$  hal ini menunjukkan tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Ini

artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.

#### **b. Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru**

Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, hal ini menginterpretasikan bahwa semakin insentif yang dimiliki sekolah maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja guru di SMA Negeri 6 Batang Hari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi berganda, menyatakan bahwa secara parsial besarnya pengaruh total Insentif terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 6 Batang Hari sebesar 39,1%. Selanjutnya hasil perhitungan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapat  $t_{hitung} = 3,49$   $t_{tabel} = 1,693$  hal ini menunjukkan tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kepuasan guru.

#### **c. Lingkungan kerja dan Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru**

Lingkungan dan Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, hal ini menginterpretasikan bahwa semakin baik Lingkungan kerja dan insentif yang dimiliki sekolah maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja guru di SMA Negeri 6 Batang Hari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi berganda, menyatakan bahwa secara parsial besarnya pengaruh total Lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 6 Batang Hari sebesar 96,1%. Hal ini menunjukkan tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kepuasan guru.

### **4. Keterbatasan Penelitian**

Sebagai sebuah penelitian, telah dilakukan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedur ilmiah. Namun disadari bahwa hasil yang diperoleh tidak luput dari kekurangan atau kelemahan akibat keterbatasan yang ada, sehingga menimbulkan hasil yang kurang sesuai dengan yang diharapkan. Keterbatasan yang terjadi selama berlangsungnya penelitian ini adalah:

Pertama, tidak ada kontrol terhadap variabel lain Lingkungan kerja, insentif dan kepuasan kerja, sehingga sangat memungkinkan masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja tersebut. Kedua, pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dapat menggunakan alat bantu statistik sesuai dengan teori, terhadap variabel yang bersifat kualitatif, di mana dari aspek-aspek variabel Lingkungan kerja dan insentif terdapat hal-hal yang tidak dapat didekati secara kuantitatif, karena pada metode kuantitatif tidak dapat digali informasi secara mendalam, sehingga

banyak terdapat kelemahan. Ketiga, instrumen pengumpulan data yang dilakukan belum dapat mengungkapkan seluruh aspek yang diteliti, meskipun sudah dilakukan uji validitas dan perhitungan reliabilitas instrumen.

Keempat, pada waktu uji coba instrumen terdapat kelemahan-kelamahan atas tanggapan responden terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang berkaitan dengan kedua variabel yang diujicobakan, sehingga kemungkinan masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel-variabel tersebut. Selain itu, pada waktu pengisian instrumen jawaban yang diberikan responden masih banyak yang kurang cermat dan kurang teliti sehingga dapat mempengaruhi analisis data dalam penelitian ini.

Kelima, kekurangan peneliti dalam menyusun pertanyaan/ Pernyataan instrumen, sehingga kemungkinan masih terdapat pertanyaan/ pernyataan yang kurang mengungkapkan indikator penelitian. Keenam, perhitungan dengan menggunakan statistik banyak dilakukan dengan pembulatan angka untuk menyederhanakan dan memudahkan perhitungan, sehingga dapat mengakibatkan berkurangnya ketelitian data perhitungan

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan, analisis data dan perhitungan statistik sebagaimana yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 6 Batang Hari. Bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 61,4%. 2) adanya pengaruh yang signifikan Insentif terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 6 Batang Hari. Bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 39,1%. 3) ada pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja dan kepuasan kerja di SMA Negeri 6 Batang Hari. Bahwa Lingkungan kerja dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 96,1%. Semakin baik Lingkungan kerja yang digunakan dan pengelolaan insentif yang baik dilingkungan sekolah maka akan semakin banyak mengetahui kelebihan dan kekurangan apa yang dibutuhkan sekolah atau madrasah tersebut dalam memenuhi kepuasan kerja sehingga kepuasan guru dapat diberikan secara maksimal. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “Pengaruh Lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja guru” dapat diterima.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan, dan implikasinya maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan dapat sebagai sumbangan informasi bagi kepala madrasah yang dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dengan cara menjalin komunikasi yang baik serta lingkungan kerja yang baik.
2. Kepada peneliti lain agar kiranya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan atau rujukan dalam menyelesaikan masalah yang sama, dan penelitian ini juga perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel yang sama.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Anonim, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Ayat Pojok Bergaris Asy\_Syifa* Semarang: Agustus, 2013

*Al-Qur'an dan Terjemahan Ar-Rafi*. Kementrian Agama Republik Indonesia.

Aditya Febriano, Amaria Magdalena, dan M.Mukeri, *Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja di Cv. Duta Karya Semarang*. Semarang: April, 2016.

Afi Pamawi, *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan*. Bandung: Deepublish Publisher, Juli 2020.

Agus heri dan Made Subudi , T. (2016) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak*, E-Jurnal Manajemen Unud, vol. 5, No. 2.

Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish Publisher: Oktober, 2020.

Akhyar Abdullah, Muhammad Amir, Asma-Ul Husna, *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia CV. Penerbit Qiara Media*. Qiara Media: Pasuruan, 2021. Anaconda Bangkara, Metha Djuwita, Rini Fatmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Adanu Abimata: Agustus, 2022.

Apfia Ferawati, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Surabaya, 2017

Auni Zahidah Mohd Zanggi dan Zol Bahri, T.(2015) *Job Satisfaction: primary Faktors to Increase Pratical Intelligence Of Workers*, Jurnal Faculty Of Thenology Management and Technopreneurship University Teknikal Malaysia melaka.

Budi Rahayu, M.Dian Ruhamak, *Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap*. Universitas Kediri: 2017.

- Desty Patras, Sri Murni, dan Arrazi B.H Jan, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pengadaian (Persero) Kantor Wilayah VManado*, Manado: Juni 2021.
- Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Aceh: Universitas Malikusaleh, 2013.
- Dodi efendi, *Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Adira Finance*. Pekanbaru, 2021.
- Freend N. Kerlinger, *Foundation of Behavior Research*. Tin Edition Terjemahan Simatupang, 2004.
- Husaini Usman, *et.al, Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.
- I Putu, Sulisstiyani, Ani, *Penerapan Kompensasi Dalam Industri Padat Karya Indonesia*. Narotama University Press: Jawa Timur, April 2022.
- Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Gaung Persada Press, 2009
- Ita, Lailatus Sa'adah, Devi, *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Bogor: LLPM, 2020.
- Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Cikal Sakti: November, 2014.
- Made Tresna, Komang Ardana, *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar*. Bali: Universitas Udayana,2014.
- Marianus Subianto, *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai*. Kutai Barat,2016.
- Meisky Arti Luma, *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Guru di SDN Se Kecamatan Batuda'a Kabupaten Gorontalo*. Manado: IAIN Manado, 2015.
- Moh. Kurdi, Triana, Anggri, DKK, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia, 2022.
- Mukhtar, *Bimbingan Skripsi, Tesis, dan Artikel Ilmiah*. Jakarta : Gaung Persada Press, 2010  
Observasi SMA Negeri 6 Batanghari, September 2022.
- Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pondok Jati : Zifatama Publisher, 2018
- Ramadhan Harahap, T. (2017) *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Rezeki Medan*, Jurnal Manajemen Tools, 8 (2).
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, *Path Analysis*. Bandung: CV. Alfabeta, 2017.
- Rina Dwi Handayani, *Persepsi Karyawan PNS Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja di Balitsa Lembang*. Bandung:2016.

- Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Bandung: Jakad Publishing, 2018.
- Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurrahman, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2009.
- Shelvia Putri Andini, *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru*. Pekanbaru: 2017.
- Siti Fahriah, et al., T. (2021). *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Studiotama Maps Konsultans*, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4 (3), 284-293
- Sonya Sidjabat, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Unggu*. Bogor: IKAPI, September 2021.
- Sudibyo Budi Utomo, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan insentif Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja karyawan*. Juni, 2022.
- Sudibyo Budi Utomo, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT BPR Majalengka*. Majalengka: 2022.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Sugiono, *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta, 2009.
- Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa, T. (2017). *Iklm Organisasi dan Motivasi Kerja sebagai Diterminan Kinerja Pegawai*, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol 18 No. 1,
- Tri Anita, Sumaryati, J. Sabas, *Stres Kerja Guru Saat Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Jakarta: Universitas Indraprasta PGRI, April 2021.
- Wayan Gede Supartha, Desak Ketut Sintaasih, *Pengantar Perilaku Organisasi*. Denpasar: Cv Setia Bakti, 2017.
- Yosep Guntur, *Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi, dan Implikasinya Bagi Organisasi*. Yogyakarta: Universitas Banata Dharma, 2018.