

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Febrian Enriko¹⁾, Tezar Arianto²⁾
¹⁾²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
tezararianto@umb.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, work discipline, incentives on job satisfaction of employees of PT Citra Mitra Sehati Bengkulu. This type of research uses a causal associative method with a quantitative approach with a total sample of 75 employees. Data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression, coefficient of determination, f test and t test. The results of this study indicate that from the results of data management, it can be concluded that all independent variables, namely Work Motivation (X1), Work Discipline (X2) and Incentives (X3) variables simultaneously or jointly have a positive and significant effect on the dependent variable, namely Job Satisfaction. Employee (Y) at PT. Mitra Sehati image from the regression equation test results obtained are as follows: $Y = 2.210 + 0.977 X1 + 0.406 X2 + 0.251 X3$

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Incentives, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja. Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan serta untuk melaksanakan tugas – tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas – tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya pemimpin diharapkan dapat berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen.

Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting. Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong pegawai/karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap pegawai/karyawan di suatu organisasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai/karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja di kantor, tetapi harus

mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya sehingga tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktivitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Menurut Handoko (2002) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Selanjutnya menurut Luthans (2009) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan jenis pekerjaan, lingkungan kerja dan hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan bekerja. Oleh karena itu, tinggi atau rendahnya kepuasan kerja karyawan akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. faktor lain nya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja .

Menurut Sutrisno (2010) motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia. Sedangkan motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik baiknya selain motivasi kerja disiplin kerja juga berpengaruh terhadapkepuasan kerja Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja , dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya , jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif msdm yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Menurut indah puji hartatik (2014) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2011) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan

kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.” selain motivasi kerja, disiplin kerja ternyata insentif juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja Insentif merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin efektif penerapan pemberian insentif maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Sehingga berdampak pada tingkat semangat dan produktivitas kerja, begitu juga sebaliknya.

Harsono (2004) mengatakan insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan sesuatu yang berarti menawarkan sesuatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik. Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai Rochmatetal (2013). Menurut Moehariono (2012) Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi.

PT Citra Mitra Sehati merupakan perusahaan yang membidangi industri pertambangan Batu bara yang ada di provinsi Bengkulu Sebagaimana perusahaan swasta meningkatkan efektivitas kerja merupakan salah satu hal yang penting. Hal ini dapat dilihat dari seberapa besar efektivitas didalamnya oleh karena itu PT Citra Mitra Sehati perlu memperhatikan tingkat kepuasan karyawan sebagai salah satu cara untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dalam upaya peningkatan Kepuasan Kerja PT Citra Mitra Sehati memberikan motivasi dukungan semangat serta pujian terhadap karyawan tidak lupa PT Citra Mitra Sehati juga memberikan insentif berupa uang tambahan diluar gaji hal ini dapat memicu karyawan untuk lebih disiplin dalam berkerja mengingat apa yang telah perusahaan berikan kepada mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dan survey yang peneliti lakukan di PT. Citra Mitra Sehati pada hari jumat 8 januari 2021 Dengan Bapak Rahadyan Prastika Iskandar Dep. HR.GA menjelaskan bahwa perusahaan telah memberikan Motivasi dan insentif yang cukup baik kepada karyawan serta melakukan pengawasan terhadap sikap dan prilaku karyawan untuk menciptakan kepuasan kerja akan tetap menurut Bapak Tedi Kando dari Dep. Plant salah satu karyawan menjelaskan bahwa pemberian insentif yang diberikan perusahaan masih kurang dan belum dikatakan memuaskan serta Motivasi kerja yang diberikan perusahaan maupun pimpinan belum terlalu dirasakan oleh karyawan karena kurangnya interaksi pimpinan kepada karyawan. Selain itu menurut Ibu fatma Rahayu Dep. Engineering menjelaskan masalah Disiplin kerja bahwa masih banyaknya karyawan yang melanggar peraturan perusahaan seperti telat masuk kantor serta tidak dapat menyelesaikan tugas tugas yang diberikan perusahaan masalah kepuasan kerja gaji yang diberikan sesuai tetapi tidak dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, Serta masalah dalam promosi jabatan kurang terlalu diperhatikan perusahaan serta kurangnya interaksi sesama karyawan lain Departemen.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di karyawan PT. Citra Mitra Sehati Bengkulu yang berjumlah 75 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah Regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji f dan uji t.

HASIL PENELITIAN

Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang diduga sebelumnya, dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan baik secara parsial maupun secara simultan yang meliputi uji t dan uji f.

Uji t (parsial)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel :

Tabel 1.
Uji Hipotesis t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.210	2.575		.859		.394
Motivasi Kerja	.977	.047	.914	20.820	1.99394	.000
Disiplin Kerja	.406	.157	.299	2.591	1.99394	.012
Insentif	.251	.100	.288	2.499	1.99394	.015

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel di atas maka, $n-k-1$ ($75-3-1 = 71$). Maka diperoleh nilai sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1) menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $20.820 > 1.99394$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Mitra Sehati. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2.591 > 1.99394$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Mitra Sehati. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
3. Variabel Insentif (X_3) menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2.499 > 1.99394$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Mitra Sehati. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 2.
Uji Hipotesis F
ANOVA^p

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1 Regression	1919.118	3	639.706	149.983	2.733	.000 ^a
Residual	302.829	71	4.265			
Total	2221.947	74				

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai $\text{sig} < \alpha$ yaitu ($0,000 < 0,050$) dan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, ($149.983 > 2.733$), dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Citra Mitra Sehati. Hal ini berarti hipotesis diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan Pada Karyawan PT. Citra Mitra Sehati penyebaran kuesioner terhadap 75 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Citra Mitra Sehati. Hasil uji t terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_1) menunjukkan hasil uji $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar $20.820 > 1.99394$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Mitra Sehati. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Hasil Penelitian ini didukung oleh teori dari anwar prabu (2005) faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Ridho dan Febsri Susanti (2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Penelitian lain juga menyatakan hasil yang sama yaitu pada penelitian yang dilakukan Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Endo Wijaya Kartika, Thomas S. Kaihatu (2010) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan Pada Karyawan PT. Citra Mitra Sehati penyebaran kuesioner terhadap 75 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Citra Mitra Sehati. Hasil uji t terhadap variabel Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan hasil uji $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar $2.591 > 1.99394$. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Mitra Sehati. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (Darmawan, 2013). Pada dasarnya setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, dengan contoh hadir tepat waktu di kantor, meninggalkan meja kerja setelah jam pulang kantor, mengerjakan tugas yang diberikan agar mencapai target yang telah ditentukan. Dari kedisiplinan karyawan yang tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan maupun atasan akan merasa puas apabila karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Izaz Dany Afianto Hamidah dan Nayati Utami (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Ahmad, Alim Bachri (2013) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan Pada Karyawan PT. Citra Mitra Sehati penyebaran kuesioner terhadap 75 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Citra Mitra Sehati. Hasil uji t terhadap variabel Insentif (X_3) menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2.499 > 1.99394$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Mitra Sehati. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Hasil Penelitian ini didukung oleh teori dari Harsono (2004) insentif adalah sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai yang berarti menawarkan suatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik pemberian insentif yang dimaksud untuk karyawan agar merasa kepuasan dan kinerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh febrianto (2016) menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja penelitian lain yang dilakukan oleh Rahman, Peny Yulia (2013) juga menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Shelvia Putri Andini, Kasmiruddin (2017) menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Safitri, M. I. (2013) menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan Pada Karyawan PT. Citra Mitra Sehati penyebaran kuesioner terhadap 75 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif secara bersama-sama atau simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Citra Mitra Sehati. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $sig < \alpha$ yaitu ($0,000 < 0,050$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($149.983 > 2.733$), dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) secara simultan atau

bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Citra Mitra Sehati. Hal ini berarti hipotesis diterima. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nathalia Eunike Fengky¹ Bernhard Tewal² Bode Lumanauw (2017). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Citra Mitra Sehati, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Citra Mitra Sehati.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Citra Mitra Sehati.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Citra Mitra Sehati.
4. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Citra Mitra Sehati.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta
- Abdus, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Aditya Febrianto, Maria Magdalena Minarsih, Moh Mukeri Warso (2016) Pengaruh Insentif , Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Di Cv.Duta Karya Semarang
- Ahmad Alim Bachri, Alamsyah Yunus (2013) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studipada Pt. Bumi Barito Utamacabang Banjarmasin
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Btara Putra Riyanto (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta”
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. Journal of Managerial Studies and Research 2 (7).
- Dede Firman “Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bunda Asri Lestari Bandar Lampung”
- Edy Sutrisno. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edwin B. Flippo (2013), Personel Management (Manajemen Personalialia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Endo Wijaya Kartika Dan Thomas S.Kaihatu. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran Di Pakuwon . Food Festival Surabaya

- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani Handoko. (2002). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Harsono. (2004). Perencanaan Program Latihan, Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hermansyah ', Sri Indart (2015) Pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekanbaru
- Hellriegel, Don & John. W. Slocum. (2004). Organization Behaviour 10th Edition. Ohio: Thomson Learning
- Harlie, M. (2010). "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124
- Indah Hartatik Puji, (2014) Buku Praktis Mengembangkan SDM, Cetakan Pertama, Laksana, Jogjakarta, Hal. 182
- Izaz Dany Afianto, Hamidah Nayati Utami 2017 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing Pt. Victory International Futures Kota Malang)
- Laazar Fangidae, Edyson (2016) Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan. Masters thesis, Universitas Terbuka.
- Luthans, Fred. 2009. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.
- Lidia Iusri, Hotlan Siagian, (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Martoyo, Susilo. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Moehariono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nafrizal, A. R., & Idris, S. (2012). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil POLRI pada Satuan Kerja Biro Operasi MAPOLDA Aceh. Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala , Volume 2, Nomor 1, Halaman 52-67.
- Nathalia Eunike Fengky¹ Bernhard Tewel² Bode Lumanauw (2017) pengaruh motivasi kerja, disiplin, dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada rsup prof dr. r. d. kandou malalayang, disiplin, dan insentif
- Niti Firdaus (2019) dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Soloroda Indah Plastik Kudus*"
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. Journal of Human Resource Studies
- Rahman, Peny Yulia. 2013 Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Sinkona Indonesia Lestari (SIL) Ciater-Subang. Diss. Universitas Pendidikan Indonesia,
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019, February 3). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang
- Robbins dan Judge, (2011), Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat

- Resti Lufitasari (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan aset d.i. Yogyakarta”
- Raymond A. Noe, dkk. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Cetakan Pertama*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rochmat, K. B., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Program Studi Ilmu Perpustakaan Universitas Diponegoro Semarang* , Volume 1, Nomor 1.
- Shelvia Putri Andini, Kasmiruddin (2017), Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Kpr Pekanbaru
- Safitri, Meilia Ika (2013), Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kuala Peusangan Medan
- Sari rahmawati (2016) Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada PG Kebon Agung Malang)
- Siswanto Sastrohadiwiryono. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang P. Siagian. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. Kencana: Jakarta.
- Tanjung Hasrudy (2016) Pengaruh disiplin kerja kompetensi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perkebunan sumatera utara
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.