



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. RIFAN JAYA MANDIRI**

SKRIPSI

Fania Fauziah

1802025175

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2022



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. RIFAN JAYA MANDIRI**

SKRIPSI

Fania Fauziah

1802025175

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RIFAN JAYA MANDIRI"** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 19 Juli 2022



(Fania Fauziah)
NIM.1802025175

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. RIFAN JAYA MANDIRI**


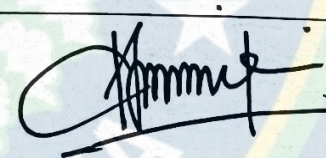
NAMA : **FANIA FAUZIAH**

NIM : **1802025175**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2021/2022**

Skripsi ini disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Asep Sutarman, SE., MM	
Pembimbing II	Dicky Chandra, SE., MM	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo S.E, M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. RIFAN JAYA MANDIRI**

yang disusun oleh:
Fania Fauziah
1802025175

telah diperiksa dan dipertahankan didepan panitia ujian kesarjanaan strata – satu (S1)
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitasa Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka
Pada tanggal: 29 Juli 2022

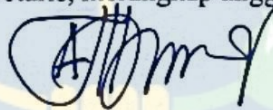
Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota:




(Dr., Sunarta, MM.)

Sekretaris, merangkap anggota:



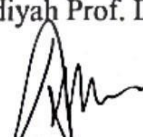
(Dr., Amilia Zainita, MM.)



(Ummu Salma Al Azizah, SE., I., M. Sc.)


Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universutas Muhammadiyah Prof. DR.
HAMKA



Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fania Fauziah
NIM : 1802025175
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Hak Bebas Royalti Non eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RIFAN JAYA MANDIRI “

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 19, Juli 2022
Yang menyatakan



(Fania Fauziah)
NIM.1802025175

RINGKASAN

Fania Fauziah (1802025175)

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RIFAN JAYA MANDIRI.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifan Jaya Mandiri. Variabel yang diteliti adalah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Rifan Jaya Mandiri. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel pada penelitian ini diambil menggunakan *sampling jenuh*. Teknik analisis ini menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi yang dibantu dengan program computer SPSS 26.0. Hasil penelitian ini didapatkan berdasarkan uji parsial (uji t) yang menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Motivasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji f menyatakan Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Fania Fauziah (1802025175)

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. RIFAN JAYA MANDIRI.

The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Economical and Business Faculty of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.

Keywords: Work Environment, Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance

This study aims to determine the effect of work environment, motivation and job satisfaction on employee performance at PT. Rifan Jaya Mandiri. The variables studied were Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Rifan Jaya Mandiri. The method used in this study is a quantitative method. The sample in this study was taken using saturated sampling. This analysis technique uses data quality test, classical assumption test, hypothesis test, descriptive analysis, multiple linear regression analysis and coefficient of determination assisted by SPSS 26.0 computer program. The results of this study were obtained based on a partial test (t test) which showed that: (1) The work environment had no influence and was not significant on employee performance. (2) Motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. While the results of the f test state that the work environment, motivation and job satisfaction simultaneously affect employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan Rahmat, Taufiq dan Hidayah-nya kepada penulis serta menganugerahkan kemampuan berpikir sehingga mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rifan Jaya Mandiri”. Slawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW dan keluarganya yang telah membawa umatnya menuju zaman yang berkemajuan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini sehingga masih jauh dari sempurna. Hal ini disebabkan dengan keterbatasan penulis, baik dalam kemampuan pengetahuan serta pengalaman yang dimiliki. Akan tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak sehingga penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan arahan, bimbingan serta dukungan semangat. Sebagai penghormatan dan kebanggaan, penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Dr. Asep Sutarman, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk bimbingan, memberikan motivasi serta memberikan masukan apabila ada kesalahan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak Dicky Chandra, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk bimbingan dan memberikan dukungan serta arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat sehingga dapat membantu dalam menyelesaikan skripsi.
8. Kedua Orang tua saya yang selalu memberikan semangat, saran dan doa yang tiada henti serta terus memberikan dukungan dan bantuan secara moril dan materil selama menyelesaikan studi.
9. Kakak dan Adik saya yang selalu memberikan semangat dan dukungan setiap hari.
10. Reyhan Sulthan Amrulloh selaku orang terdekat saya yang telah memberikan banyak bantuan, dukungan dan masukan kepada saya sejak awal kuliah sehingga saya bisa menjalani seluruh perkuliahan ini dan hingga sampai penyusunan skripsi ini terselesaikan.

11. Seluruh Teman dan Sahabat saya dari awal perkuliahan yang selalu membantu dalam penyusunan skripsi ini. Dan tak mungkin disebutkan satu persatu dari seluruh pihak yang membantu dalam pembuatan skripsi ini.

Akhir kata, semoga diberikan balasan yang baik oleh Allah SWT serta dibukakan jalan setiap langkahnya dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk kepentingan studi dan penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk tercapainya penulisan yang lebih baik lagi.

Terima Kasih.

Wassalamu 'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatu.

Jakarta, 19 Juli 2022
Peneliti



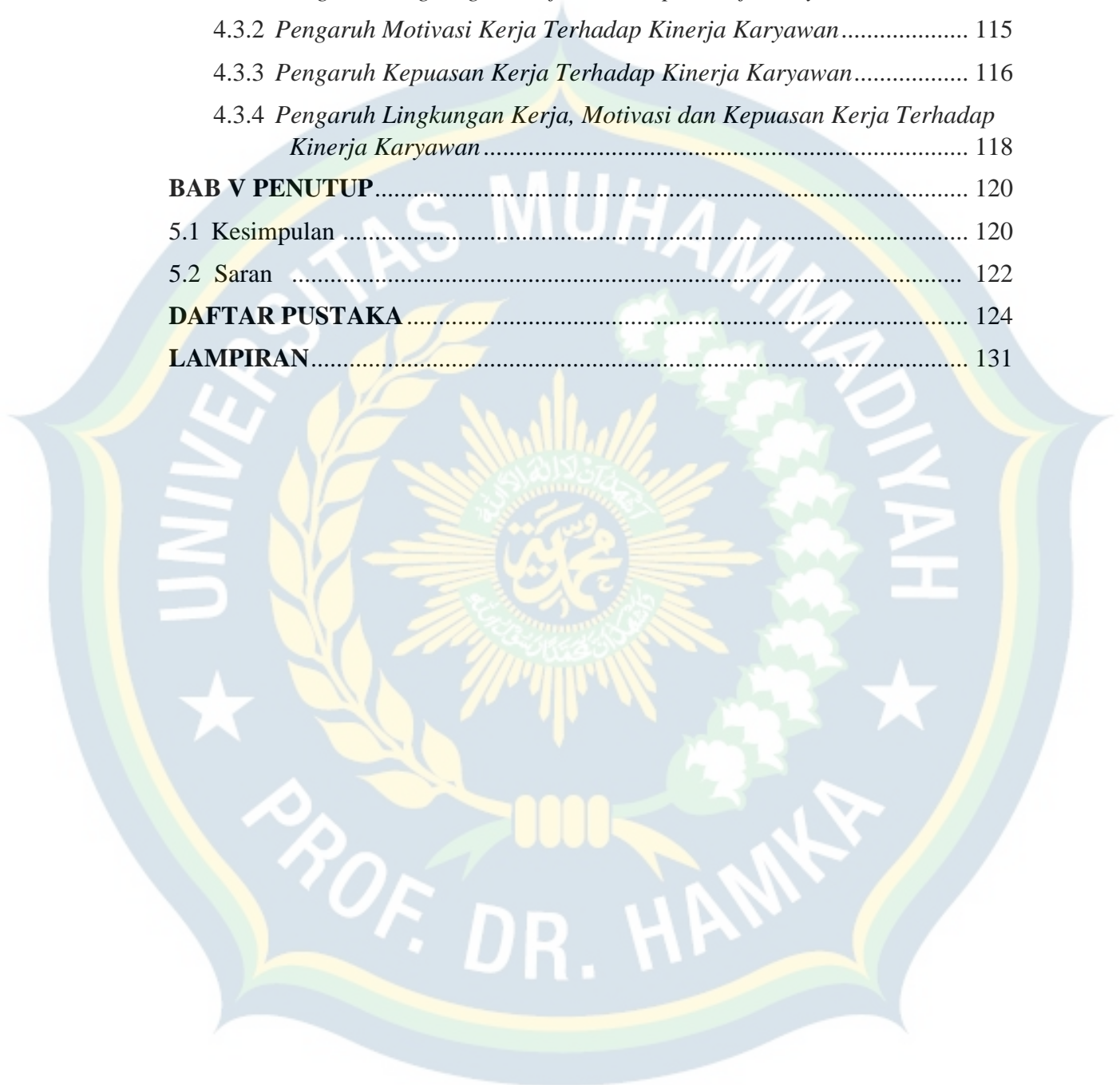
(Fania Fauziah)
NIM. 1802025175

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
RINGKASAN	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan.....	10
1.2.1 <i>Identifikasi Masalah</i>	10
1.2.2 <i>Pembatasan Masalah</i>	10
1.2.3 <i>Rumusan Masalah</i>	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	13
2.2 Telaah Pustaka.....	24
2.2.1 <i>Kinerja Karyawan</i>	24
2.2.2 <i>Lingkungan Kerja</i>	29
2.2.3 <i>Motivasi</i>	33
2.2.4 <i>Kepuasan Kerja</i>	38
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	40

2.4 Hipotesis	42
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	43
3.1 Metode Penelitian	43
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	43
3.3 Populasi dan Sampel	46
3.3.1 <i>Populasi</i>	46
3.3.2 <i>Sampel</i>	47
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.4.1 <i>Wawancara</i>	48
3.4.2 <i>Kuesioner</i>	48
3.5 Teknik Pengelolaan dan Analisis Data	49
3.5.1 <i>Uji Kualitas Data</i>	49
3.5.2 <i>Uji Asumsi Klasik</i>	51
3.5.3 <i>Analisis Deskriptif</i>	52
3.5.4 <i>Analisis Regresi Linear Berganda</i>	53
3.5.5 <i>Uji Hipotesis</i>	54
3.5.6 <i>Koefisien Determinasi (R^2)</i>	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	56
4.1.1 <i>Lokasi Penelitian</i>	56
4.1.2 <i>Sejarah PT. Rifan Jaya Mandiri</i>	56
4.1.3 <i>Visi dan Misi PT. Rifan Jaya Mandiri</i>	57
4.1.4 <i>Struktur Organisasi PT. Rifan Jaya Mandiri</i>	58
4.1.5 <i>Job Description</i>	58
4.1.6 <i>Bisnis Utama</i>	60
4.1.7 <i>Karakteristik Responden Pada PT. Rifan Jaya Mandiri</i>	61
4.2 Hasil Pengelolaan Data	63
4.2.1 <i>Uji Kualitas Data</i>	63
4.2.2 <i>Uji Asumsi Klasik</i>	66
4.2.3 <i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	70
4.2.4 <i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	109
4.2.5 <i>Uji Hipotesis</i>	111

4.2.6	<i>Koefisien Determinasi (R^2)</i>	113
4.3	Pembahasan.....	114
4.3.1	<i>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i>	114
4.3.2	<i>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i>	115
4.3.3	<i>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i>	116
4.3.4	<i>Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i>	118
BAB V PENUTUP		120
5.1	Kesimpulan	120
5.2	Saran	122
DAFTAR PUSTAKA		124
LAMPIRAN		131



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1	Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Rifan Jaya Mandiri.....	3
2	Ringkasan Penelitian Terdahulu	20
3	Operasional Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	44
4	Pemberian Skor Skala Likert	49
5	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	62
7	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
8	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	64
9	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	64
10	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	65
11	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	65
12	Hasil Uji Reliabilitas	66
13	Uji Kolmogorov-Smirnov	68
14	Hasil Uji Multikolinieritas	69
15	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	71
16	Penerangan di tempat kerja sudah baik.....	72
17	Saya merasa nyaman selama bekerja dengan penerangan yang baik di work shop 73	
18	Suhu udara di ruang kerja saya kurang baik	74
19	Ruangan yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja sejuk sehingga saya bekerja dengan nyaman	75
20	Diruang kerja saya sudah cukup tenang.....	76
21	Tidak ada suara bising diruang kerja saya	77
22	Saya memiliki hubungan yang baik dengan karyawan.....	78

23	Saya dan karyawan saling bekerja sama	79
24	Atasan peduli terhadap kebutuhan saya selama bekerja	80
25	Saya merasa atasan perhatian kepada saya	81
26	Variabel Lingkungan Kerja (X1)	82
27	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan pangan	83
28	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sandang	84
29	Saya merasa di perusahaan ini tidak terjadi pemutusan hubungan kerja	85
30	Saya merasa aman dengan karier dan masa depan saya di perusahaan ini.....	86
31	Rekan-rekan kerja menerima saya dengan penuh kekeluargaan.....	87
32	Hubungan saya dengan atasan, bawahan serta dengan sesama terjalin harmonis.....	88
33	Jika saya berprestasi pimpinan memberikan penghargaan kepada saya	89
34	Saya memperoleh perhatian yang cukup dari atasan saya	90
35	Saya memperoleh kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri saya melalui Pendidikan dan pelatihan	91
36	Proses promosi jabatan di perusahaan terbuka untuk semua	92
37	Variabel Motivasi Kerja (X2)	93
38	Saya sudah sangat puas dengan jabatan saya saat ini	94
39	Saya merasa puas setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya dapat saya selesaikan dengan baik.....	95
40	Atasan selalu memberikan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan tugas, sehingga memberikan rasa puas pada diri saya.....	96
41	Saya merasa puas masukan saya dapat diterima oleh atasan	97
42	Pendapatan saya sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan perusahaan.....	98
43	Pendapatan yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan.....	99
44	Saya senang bekerja sama dengan orang disekitar lingkungan kerja saya.....	100

45	Disaat saya mengalami kesulitan teman saya membantu untuk menyelesaikan pekerjaan	101
46	Variabel Kepuasan Kerja (X3).....	102
47	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya.....	103
48	Saya mengerjakan pekerjaan dengan sempurna.....	104
49	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan dengan tepat waktu	105
50	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan	106
51	Saya handal dalam menyelesaikan prosedur kerja dengan tepat waktu	107
52	Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	108
53	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	109
54	Hasil Regresi Linier Berganda	110
55	Hasil Uji T.....	112
56	Hasil Uji F.....	113
57	Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	114

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Kerangka Pemikiran	41
2	Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot.....	67
3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	70

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Tabel Uji Validitas	1/20
2.	Tabel Uji F	2/20
3.	Tabel Uji T	3/20
4.	Pengajuan Judul Proposal Skripsi	4/20
5.	Pengajuan Persetujuan Judul Proposal Skripsi	5/20
6.	Surat Tugas.....	6/20
7.	Lembar Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing 1	7/20
8.	Lembar Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing II	8/20
9.	Riwayat Hidup	9/20
10.	Lembar Kuesioner.....	12/20
11.	Tabulasi Data	16/20

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia selalu berperan aktif dan memimpin seluruh atau semua kegiatan dalam organisasi, karena manusia merupakan jiwa pejabat perencana, pelaku, dan juga faktor dalam melaksanakan tujuan organisasi. Untuk menjalankan kegiatan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan dan tenaga kerja. Meskipun alat yang dimiliki perusahaan canggih, tujuan perusahaan tidak dapat dicapai tanpa peran aktif karyawan.

Untuk dapat mendukung suatu organisasi, peran sumber daya manusia perlu diubah dan ditingkatkan. Pentingnya kehadiran sumber daya manusia memungkinkan manajer untuk memberikan keamanan dan kenyamanan kepada seluruh karyawan dalam melakukan segala kegiatan organisasi.

Salah satu unsur penting dalam perusahaan merupakan sumber daya manusia karena memiliki pengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Sering kali ditemukan beberapa permasalahan yang mengakibatkan kegagalan pada perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Cara yang dapat dilakukan perusahaan ialah meningkatkan motivasi kerja karyawan dan memperhatikan lingkungan kerja serta kepuasan kerja

yang tinggi. (Charli et al., 2020) mengatakan lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil atau *output* kerja sebagai kualitas serta kuantitas yang dapat diperoleh karyawan pada saat melakukan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan untuk karyawan tersebut. Seorang karyawan dapat dikatakan bekerja dengan baik jika mereka dapat mencapai hasil pekerjaan yang sama atau melalui standar dan kriteria yang ditetapkan bersama oleh perusahaan. Mangkunegara dalam (Rahma et al., 2017).

Kinerja menjadi unsur dalam organisasi, yang mempunyai peran penting pada kegiatan organisasi. Masing-masing karyawan memiliki ciri yang berbeda satu sama lain yang mengakibatkan perbedaan kinerja. Hal ini karena terdapat faktor yang mempengaruhinya.

PT. Rifan Jaya Mandiri bergerak dibidang pekerjaan Sipil dan Infrastruktur serta pemasangan instalasi pipa gas yang meliputi Mekanikal dan Elektrikal. Permasalahan yang terjadi yaitu kinerja karyawan pada PT. Rifan Jaya Mandiri kurang maksimal. Peristiwa ini terjadi karena pekerjaan yang tidak mencapai target yang telah ditentukan dan seringkali terjadi keterlambatan. Hal ini menandakan bahwa adanya kendala atau hambatan pencapaian tujuan yang terkait kinerja karyawan. Pengembangan kinerja karyawan dapat meningkatkan dan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

Mengenai survei awal yang diperoleh dari wawancara, Hal ini tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, masalah kinerja selama beberapa tahun terakhir belum sepenuhnya terselesaikan dan teratasi secara maksimal. Penyebabnya yaitu masih ada beberapa karyawan yang belum menguasai sepenuhnya teknik kerja, terutama bagi karyawan baru dan beberapa masalah dengan sikap kerja karyawan yang kurang baik. Hal ini dapat dibuktikan dari data yang diperoleh perusahaan, seperti rekapitulasi nilai kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan PT. Rifan Jaya Mandiri pada tahun 2018 - 2020 dapat dilihat dari rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada tabel 1.

Tabel 1
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Rifan Jaya Mandiri Tahun 2018-2020

Kategori	Nilai Rata-Rata Kinerja	Tahun					
		2018		2019		2020	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
Sangat Baik	>90	26	65	18	54,54	15	50
Baik	91-85	9	22,5	8	24,24	5	16,7
Cukup Baik	84-78	4	10	5	15,15	5	16,7
Sedang	77-71	1	2,5	2	6,06	5	16,7
Kurang baik	<70	0	0	0	0	0	0

Sumber: PT. Rifan Jaya Mandiri

Tabel 1 menunjukkan rekapitulasi penilaian kinerja karyawan PT. Rifan Jaya Mandiri. Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa persentase karyawan dengan penilaian sangat baik mengalami penurunan dari tahun 2018 sampai ke tahun 2020, pada tahun 2018 karyawan dengan peringkat sangat baik sebesar 65% (26 karyawan), pada tahun 2020 menurun menjadi

54,54% (18 karyawan) dan pada tahun 2020 menurun menjadi 50% (15 karyawan). Kategori sangat baik merupakan penilaian sangat baik yang diberikan oleh seorang manajer karena karyawan tersebut menggapai aspek penilaian. Persentase penilaian kinerja karyawan pada kategori baik pada tahun 2018 sebesar 22,5% (9 karyawan), pada tahun 2019 meningkat menjadi 24,24% (8 karyawan). Dan pada tahun 2020 menurun menjadi 16,3% (5 karyawan). Persentase penilaian kinerja karyawan dalam kategori cukup baik di tahun 2018 yaitu 10% (4 karyawan), meningkat pada tahun 2019 menjadi 15,15% (5 karyawan) dan pada tahun 2020 meningkat menjadi 16,7% (5 karyawan). Sedangkan penilaian kinerja pada kategori sedang pada tahun 2018 sebesar 2,5% (1 karyawan), meningkat pada tahun 2019 menjadi 6,07% (2 karyawan) dan terjadi peningkatan pada tahun 2020 menjadi 16,7% (5 karyawan).

Berdasarkan hasil data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan cenderung fluktuatif dari tahun ke tahun walaupun secara keseluruhan masih didominasi oleh peringkat “sangat baik” yang cenderung menurun setiap tahunnya. Hal ini mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan pada PT. Rifan Jaya Mandiri kurang sesuai dengan kemauan pada perusahaan. Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya agar perusahaan terus berkembang, karena dengan adanya kinerja karyawan yang tumbuh dalam diri setiap karyawan, maka mereka akan dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan saling mempengaruhi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan. Nitisemito dalam (Hafifi et al., 2018).

Dengan kondisi kerja, situasi atau kondisi dimana tempat kerja yang baik mencakup lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dimana seseorang karyawan akan merasa nyaman, aman, damai dan lainnya. Kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta kondisi kerja yang nyaman mendorong karyawan untuk kerja lebih keras dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman akan membantu setiap karyawan untuk dapat meningkatkan efisiensi kerjanya. Kondisi kerja yang menyenangkan dan baik juga dapat mengurangi kelelahan dan kebosanan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Ria Adriani, Dwi puji Hastuti, 2018). Peneliti telah melakukan pra-survey lingkungan kerja yang dilakukan pada 15 orang karyawan dan hasil pra-survey lingkungan kerja tersebut cenderung kurang kondusif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut karena ada beberapa pernyataan menjawab cenderung negatif. Seperti pada indikator kebisingan di tempat kerja dan indikator *temperatur* dari total 15 responden. Hal ini juga didukung dengan

wawancara melalui beberapa karyawan, mereka menerangkan bahwa tingkat kebisingan pada tempat kerja dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja, gangguan yang timbul akibat kebisingan pada lokasi tempat kerja berdekatan dengan jalan raya dan juga alat pekerjaan seperti suara bor, las besi dan mesin-mesin lainnya.

Temperature udara pada ruang kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya suhu udara yang stabil dan tidak panas, para karyawan dapat bekerja lebih nyaman dan produktif. Tingkat penerangan yang rendah dapat mengganggu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini diketahui dengan adanya sejumlah bola lampu yang tidak berfungsi dalam ruangan. Karyawan tersebut telah menyampaikan beberapa keluhan kepada atasan untuk dapat ditindak lanjuti keluhan karyawan. Namun pada kenyataannya, atasan tidak memperhatikan keluhan yang disampaikan oleh karyawan.

Selain lingkungan kerja, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, adalah motivasi kerja. Motivasi adalah salah satu faktor terpenting dari karyawan. Perusahaan tempat karyawan bekerja juga perlu untuk dapat memberikan dan meningkatkan motivasi agar karyawan tidak merasa bosan dan dapat berdampak positif terhadap prestasi kerjanya. Hubungan antara motivasi kerja memiliki bentuk linear dan memberikan motivasi kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan mengoptimalkan kinerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan. Antoni dalam (Adha et al., 2019).

Motivasi kerja yang terdapat pada karyawan juga harus terus ditingkatkan. Adanya motivasi kerja yang kuat memudahkan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain motivasi, organisasi harus dapat memenuhi semua keperluan atau kebutuhan karyawannya. Dengan dukungan organisasi, karyawan termotivasi untuk bekerja lebih keras dan giat dalam memenuhi semua kebutuhan mereka. (Rico et al., 2021). Jika karyawan mempunyai motivasi yang kuat untuk bekerja, maka itu roda perusahaan dapat berputar cepat dan akhirnya dapat membentuk kinerja dan hasil yang baik untuk perusahaan. (Wartono & Mochtar, 2017). Peneliti telah melakukan pra-survey motivasi kerja yang dilakukan pada 15 orang karyawan dan hasil pra-survey motivasi kerja tersebut cenderung masih kurang baik. Dikarenakan sebagian besar responden memberi tanggapan kurang setuju, pada indikator prestasi kerja, fasilitas kerja yang lengkap dan terdapat kesesuaian gaji sebesar. Kondisi ini terjadi karena pimpinan kurang memperhatikan kebutuhan, penghargaan dan persepsi diri karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dalam melakukan pekerjaannya, mereka mempunyai motivasi yang tinggi, berkomitmen dengan organisasi dan terlibat dalam pekerjaan. Sehingga akan terus meningkatkan kinerjanya.

Lebih banyaknya motivasi karyawan akan berpengaruh dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan dan dengan kepuasan kerja dapat berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan. Muslih dalam (Rahma et al., 2017).

Dengan adanya kepuasan kerja, perasaan kecewa atau senang seseorang akan terlihat setelah membandingkan hasil (kinerja) dari produk yang dirancang atau dipikirkan untuk mencapai kinerja (hasil). Apabila kinerja lebih rendah dari yang diharapkan, maka seseorang akan merasa tidak terpenuhi atau tidak puas. Untuk menciptakan kepuasan pekerjaan dengan karyawan, perusahaan dapat memberikan fasilitas yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja yang nyaman, menempatkan karyawan berdasarkan keahlian mereka (Tumbel, 2016). Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterkaitan karyawan pada organisasinya sesuai dengan pendapat (Robbins, dalam (Hamim, 2016). Peneliti telah melakukan pra-survey kepuasan kerja yang dilakukan pada 15 orang karyawan dan hasil pra-survey kepuasan kerja tersebut menjelaskan bahwa ada sebagian besar responden memberi tanggapan yang kurang setuju dengan atas pernyataan “Saya merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini” dan atas pernyataan ” Promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai karyawan”. Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kondisi ini terjadi Ketika karyawan merasa ada perbedaan antara harapan mereka dan kenyataan yang mereka terima dari perusahaan, mengenai gaji atau jabatan tertentu. Jika kepuasan kerja seorang karyawan tidak terpenuhi, kinerja karyawan yang terlibat dapat

menderita dan terkena dampak. Karyawan yang seharusnya melakukan pekerjaan dengan baik, mungkin kurang produktif karena kurangnya kepuasan kerja dalam pekerjaan yang mereka sukai.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja pada perusahaan, bagaimana upaya perusahaan untuk dapat termotivasi bekerja agar lebih efektif dan memposisikan karyawannya pada posisi yang sesuai dengan keahliannya. Hal ini perlu dilakukan oleh pimpinan PT. Rifan Jaya Mandiri, agar kinerja karyawan perusahaan tersebut meningkat dan dapat mencapai target yang diinginkan.

Berdasarkan berbagai uraian diatas yang telah dikemukakan, bahwa terbukti masih rendahnya kinerja karyawan pada PT. Rifan Jaya Mandiri. Jika dibiarkan terus-menerus akan menjadi masalah bagi pihak PT. Rifan Jaya Mandiri dan berdasarkan permasalahan dan uraian diatas, penulis terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rifan Jaya Mandiri”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa hal masalah yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan rendah hal ini patut diduga karena banyaknya pekerjaan karyawan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.
2. Keadaan lingkungan kerja yang kurang nyaman hal ini patut diduga karena tingkat kebisingan pada tempat kerja dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja.
3. Motivasi kerja yang rendah hal ini patut diduga karena gaji yang diterima tidak sebanding dengan usaha yang dikerjakan.
4. Kepuasan karyawan rendah hal ini patut diduga karena tidak adil dalam promosi dan penggajian.
5. Kurangnya kerja sama dengan tim, hal ini patut diduga karena sering terjadinya miskomunikasi antara rekan kerja.

1.2.2 Pembatasan Masalah

1. Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan terkait penurunan kinerja yang mencakup pada hasil kerja, tanggung jawab pekerjaan dan kemampuan kerja karyawan.
2. Penelitian ini berfokus pada lingkungan kerja terkait kurang nyamannya kondisi tempat kerja karyawan yang mencakup pada kebisingan, *temperature* dan penerangan pada tempat kerja karyawan.

3. Penelitian ini berfokus pada motivasi kerja terkait rendahnya motivasi kerja pada karyawan yang mencakup pada kebutuhan fisiologi, rasa aman, penghargaan dan aktualisasi diri.
4. Penelitian ini berfokus pada kepuasan kerja terkait rendahnya kepuasan kerja karyawan yang mencakup promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan kondisi kerja.

1.2.3 Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rifan Jaya Mandiri
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rifan Jaya Mandiri?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rifan Jaya Mandiri?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rifan Jaya Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rifan Jaya Mandiri.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rifan Jaya Mandiri.

3. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rifan Jaya Mandiri.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rifan Jaya Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat di bangku perkuliahan dan dapat dijadikan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Dapat dijadikan bahan informasi yang berhubungan mengenai Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta*. 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adhari, I. Z. (2019). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*.
- Adianto, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional*, 7(4), 499–509.
- Almawati, L. I. (2017). Analisis penilaian kinerja karyawan di bmt taruna sejahtera kantor cabang bringin. *Jurnal Perbankan Syariah dan Bisnis*.
- Amharriansyah, Madjid, P. (2020). The Effect of Work Environment , Work Stress And Work Motivation On Employee Performance And Its Impact on Working Career Development In Regional Office of Pt . Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Banda Aceh , Indonesia. *Journal of International Review of Management*, 4413(3), 72–78. <https://doi.org/10.36349/easmb.2020.v03i03.003>
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4869>
- Asari, A. R. (2018). Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Pembelian Pada PT Khomsah Khalifah Dengan Menggunakan Software PHP dan MySQL. *is The Best Accounting Information Systems and Information Technology Business Enterprise this is link for OJS us*, 3(1), 249–261. <https://doi.org/10.34010/aisthebest.v3i1.1816>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>

- Bahrin, S., Alifah, S., & Mulyono, S. (2017). Rancang Bangun Sistem Informasi Survey Pemasaran dan Penjualan Berbasis Web. *Jurnal Transistor Elektro dan Informatika*, 2(2), 81–88.
- Bukhari, & Sjahril Effendi Pasaribu. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- C.Y.Korompis, R., P.K.Lengkong, V., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Sikap Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 1241.
- Charli, C. O., Sari, P. I. P., & Ade, F. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1–11.
- Deni Candra Purba, Victor P, K Lengkong, S. L. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Deni Candra Purba, Victor P.K Lengkong , Sjendry Loindong*, 7(1), 841–850. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22911>
- Dewi, Liliana, and S. N. (2018). Pengukuran Aspek Kepuasan Konsumen Le Fluffy Dessert. *Jurnal Bisnis Terapan*, 2(1), 61–72.
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan , Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. *Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP) 2020*, 73–79.
- Dimiyati, A., & Aminah, A. S. (2017). *Pengaruh Fun Outbound Untuk Meningkatkan Motivasi*. 153–158.
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Raden Tri Wayu Atmojo. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18–32.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Ferry, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>

- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Journal Stiemkop*, 1(September), 113–134.
- Hafifi, M. A., Qomariah, N., & Anwar, A. (2018). Peningkatan Kinerja Berbasis Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 46–62. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i1.1715>
- Hakim, R. Al, Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas Dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi. *E- Jurnal Pendidikan*, 4(4), 263–268.
- Hamim, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Hermawan, H. (2018). Metode Kualitatif untuk Riset Pariwisata. In *Jurnal Komunikasi* (hal. 20).
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Ismail, I., & AlBahri, F. P. (2019). Perancangan E-Kuisisioner menggunakan CodeIgniter dan React-Js sebagai Tools Pendukung Penelitian. *J-SAKTI (Jurnal Sains Komputer dan Informatika)*, 3(2), 337. <https://doi.org/10.30645/j-sakti.v3i2.152>
- issalillah, fayola. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2. <https://doi.org/10.31227/osf.io/9frzv>
- Isvandiari, A., & Purwanto, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11(1), 38–43. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i1.29>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kevin Gunawan. (2017). Motivasi Kerja Menurut Abraham Maslow Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen; Untuk Ilmu Ekonomi dan Perpustakaan*, 110265(2), 110493.

- Linda Theresia, A. H. L. and G. R. (2018). The influence of job satisfaction and motivation on the employee performance at PT. Era Media Informasi. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 453(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/453/1/012064>
- M. Massie, E., Kawet, L., & Sendow, G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom, Tbk Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), 4025–4034.
- Maftri Yuliana, L. B. H. dan E. G. P. T. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*, 3(3), 1–11.
- MARDIATMOKO, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Maria Devita. (2017). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. *Doctoral Dissertation, Riau University*.
- Muchlis, M., Christian, A., & Sari, M. P. (2019). Kuesioner Online Sebagai Media Feedback Terhadap Pelayanan Akademik pada STMIK Prabumulih. *Eksplora Informatika*, 8(2), 149–157. <https://doi.org/10.30864/eksplora.v8i2.215>
- Mulyana, A. (2020). Pengaruh Biaya Produksi dan Biaya Operasional Terhadap Laba Bersih. *Jurnal Riset Akuntansi*, 12(1), 14–24.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nanincova, N. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro. *Agora*, 7(2), 1–5.
- Nasution, A. E., Putri, L. P., & Lesmana, M. T. (2019). Analisis Pengaruh Harga, Promosi, Kepercayaan dan Karakteristik Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada 212 Mart di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 194–199.
- Nasution, L. M. (2017). Statistik deskriptif. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 49–55. <https://doi.org/10.1021/ja01626a006>
- Natalia Susanto. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1).
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of Education and Practice*, 8(8), 72–79.
- Ono, S. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation.

- Jurnal Keterapian Fisik*, 5(1), 55–61. <https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Purba, R. J. (2019). Prinsip Pengumpulan Data Dalam Melakukan Pengkajian Data Pasien Di Rumah Sakit. In *Prinsip pengumpulan data* (Vol. 2, Nomor 3, hal. 77–83).
- Purwadi, P., Ramadhan, P. S., & Safitri, N. (2019). Penerapan Data Mining Untuk Mengestimasi Laju Pertumbuhan Penduduk Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda Pada BPS Deli Serdang. *Jurnal SAINTIKOM (Jurnal Sains Manajemen Informatika dan Komputer)*, 18(1), 55. <https://doi.org/10.53513/jis.v18i1.104>
- Rahayu, K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177–182.
- Rahma, I. H., Sunaryo, H., & Khoirul, M. (2017). ... Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Jawa *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*.
- Reina Poetri Narulita, A., & Charina. (2020). Impacts of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis (JEPA)*, 4, 268–276.
- Reza Nurul Ichsan, M. Y. (2019). Analisis Efektifitas Penggunaan Cadangan Devisa, Utang Luar Negeri Dan Ekspor Terhadap Stabilitas Nilai Tukar. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 4(2), 544–561. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v4i2.339>
- Ria Adriani, Dwi puji Hastuti, D. G. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Intisel Prodaktifakom Jakarta*.
- Rico Herynovan Assabiq, RAEP. Apriliani, B. E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geodipa Energi Dieng Banjarnegara. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Perbankan Syariah*.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348.

- Sari, I. M., Rinaldi, A., & Putra, F. G. (2020). Pengaruh Sisa Hasil Usaha (SHU) pada Koperasi menggunakan Regresi Linear Berganda. *MAJU: Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika*, 7(2), 110–120.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suparmi; Septiawan, V. (2019). Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan pada PT Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 8(1), 51–61.
- Sutrisno, J. (2021). Pengaruh Manajemen Laba Terhadap Kinerja Keuangan (Pada Perusahaan Sub Sektor Industry Food And Beverage Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei).
- Tala, O., & Karamoy, H. (2017). Analisis Profitabilitas Dan Leverage Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia. *Accountability*, 6(1), 57. <https://doi.org/10.32400/ja.16027.6.1.2017.57-64>
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1). <https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>
- Thalha Alhamid dan Budur Anufia. (2019). *Instrumen Pengumpulan Data*. 1–20.
- Tumbel, A. (2016). Pengaruh Kepercayaan Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Nasabah Pada Pt Bank Btpn Mitra Usaha Rakyat Cabang Amurang Kabupaten Minahasa Selatan Influences of Trust and Satisfaction To Customer Loyalty At Pt. Bank Btpn Mitra Usaha Rakyat, Amurang, Kabupaten Mi. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 3(1), 64–79.
- Vortuna, B. V. (2017). *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG . Kreet Baru Malang)*. 1–16.
- Wan Dedi Wahyudi, Z. T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Wartono, T., & Mochtar, S. (2017). Stres dan kinerja di lingkungan kerja yang semakin kompetitif. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(2), 153–171.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.

Yuda, I., & Ardana, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(10), 244381.

