

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Apakah Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Otomotif di Kota Samarinda?

Nur Endah Ramayanti¹, Fandi Kharisma², Fenty Fauziah³,
Nabilahuda

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Kaltim, Indonesia

DOI : 10.35915/cj.v6i2

Received : September 25th, 2022. Revised: Oktober 1th, 2022. Accepted Oktober 2th, 2022

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment and job satisfaction on employee performance at automotive companies in Samarinda, and whether it affects either directly or indirectly. The free variables in this study are Work environment and Job Satisfaction, while the bound variables are Employee Performance. This research was conducted at PT. Astra Motor Samarinda. The data collection instrument was obtained by distributing questionnaires to the respondents. The sample determination technique uses the random sampling method. The sample in this study was 85 respondents. The tests carried out include Hypothesis Test with Partial Test (T-Test) and Simultaneous Test (F Test), Multiple Regression Test, and Coefficient Test. Based on the results of the analysis, it is known that the work environment and job satisfaction with employee performance have a positive and significant relationship partially or simultaneously.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan otomotif di Samarinda, apakah berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja, sementara variabel terikat adalah Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Astra Motor Samarinda. Instrumen pengumpulan data diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada para responden. Teknik penentuan sampel menggunakan metode random sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah 85 responden. Pengujian yang dilakukan meliputi Uji Hipotesis dengan Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F), Uji Regresi Berganda serta Uji Koefisien. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci: *Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

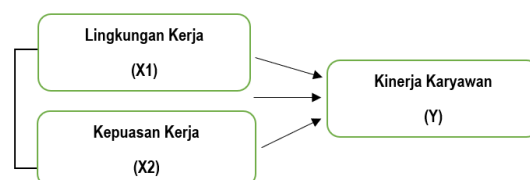
otomotif khususnya sepeda motor meningkat luar biasa di tengah-tengah persaingan yang begitu tajam (Tempo 2022) dengan hadirnya berbagai macam merk sepeda motor. Menjawab tantangan tersebut, organisasi yang berada di balik kesuksesan sepeda motor di Indonesia terus memperkuat diri. Untuk mencapai tujuan perusahaan selain motivasi, kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan karena mengacu kepada sikap dalam diri individu terhadap pekerjaannya. Menurut Sunyoto dalam Susanto (2019), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibun dalam Susanto 2019). Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik akan tercipta rasa nyaman dalam lingkungan serta memiliki kehidupan kerja yang berkualitas sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan visi misi atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Selain itu, lingkungan kerja fisik pada perusahaan penting untuk diperhatikan. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman akan membuat karyawan merasa nyaman bekerja sehingga dapat menjadi lebih produktif dan pada akhirnya kondisi kerja akan lebih baik dengan berkurangnya kejenuhan dan kelelahan (Triningsih, 2006). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan

sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan (Parlinda dan Wahyuddin, 2009).

PT. Astra Honda Motor adalah perusahaan manufaktur sepeda motor pertama dan terbesar di Indonesia. Hadirnya beragam pesaing menuntut tim manajemen untuk selalu berinovasi tidak hanya pada produk namun pada sumber daya manusia. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat vital dalam mengendalikan keberhasilan suatu organisasi (Ardana, Mujiati, & Sriathi dalam Susanto 2019). Untuk itu, penelitian ini lebih berfokus pada perusahaan yang bergerak di bidang otomatis yakni PT. Astra Honda Motor Samarinda. Keunikan dalam penelitian ini adalah keadaan lingkungan kerja yang sudah berubah yakni saat sebelum pandemi semua karyawan bekerja di kantor, namun saat ini sebagian ada yang di rumah sehingga perubahan lingkungan kerja juga akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

- H1: Terdapat Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- H2: Terdapat Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- H3: Lingkungan Kerja dan Kepuasan

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2004:67). Menurut Simanjuntak (2005:122) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu.

Kinerja dalam setiap organisasi dapat diukur dengan menggunakan metode tertentu. Seperti yang dikemukakan Prawirosentono (2002:193) kinerja setiap unit organisasi harus diukur dengan metode statistik, khususnya tentang mutu suatu produksi. Dalam standar pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan index perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang telah diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan yang telah dikerjakan seseorang.

Menurut Dharma (2003:355) kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Pengukuran kualitas, yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- b) Pengukuran kuantitas, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan.
- c) Pengukuran ketepatan waktu,

merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Soetjipto (2008:87), segala hal atau unsur-unsur yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung dan memberikan dampak positif ataupun negatif terhadap perusahaan atau organisasi disebut dengan lingkungan kerja. Sehingga dengan kata lain, jika karyawan dapat memberikan hasil kinerja yang berpengaruh besar terhadap perusahaan maka lingkungan kerja tersebut dapat dikatakan baik atau memadai. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya kinerja dari karyawan sehingga tidak dapat menyelesaikan target yang diberikan oleh perusahaan (Sihaloho & Siregar 2019).

Hal ini sejalan dengan Chandrasekar dalam Ramli (2019), bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu seberapa besar tugas yang diberikan dapat menarik dan menyenangkan oleh karyawan; peluang dari karyawan untuk meningkatkan keahlian khusus dan memaksimalkan kapasitas yang dimiliki; cukup informasi

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

dan otoritas yang diberikan oleh perusahaan; fasilitas yang memadai; rekan kerja yang menyenangkan dan mau membantu; kesempatan untuk mengobservasi pekerjaan; manajer yang berkompeten; dan pemberian tanggung jawab yang jelas.

Selain itu lingkungan fisik juga memberikan dampak terhadap kinerja karyawan seperti furniture, suasana kantor, pencahayaan, suhu ruangan, perasaan aman, adanya ruang rapat dan ruang kerja karena lingkungan kerja fisik yang nyaman biasanya berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan (Nguyen, Dang & Nguyen dalam Ramli 2019).

2.3 Kepuasan Kerja

Handoko (1992) dalam Sutrisno (2017:75) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional para karyawan memandang pekerjaan mereka baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sesuai dengan pernyataan Rivai dan Sagala (2009:475) yaitu kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan karena kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang

menyenangkan dan mencintai pekerjaan (Hasibuan 2016).

Indikator-indikator Dalam Kepuasan kerja

Penelitian dari Spector (Yuwono: 2005) menjelaskan bahwa indikator dari kepuasan kerja terdiri dari 8 faktor yaitu:

- 1) Upah
Jumlah dan rasa keadilannya.
- 2) Promosi
Peluang dan rasa keadilan mendapatkan promosi.
- 3) Supervisi
Keadilan dan kompetensi penugasan managerial oleh manager.
- 4) Benefit
Asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas lainnya.
- 5) *Contingent reward*
Rasa hormat, diakui dan diberi apresiasi.
- 6) *Operating procedure*
Kebijakan, aturan dan prosedur.
- 7) *Cowokers*
Rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
- 8) *Nature of works*
Tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Motor Samarinda. Jenis penelitian adalah survei dengan metode deskriptif analitis melalui wawancara dan pengisian angket.

Populasi dalam penelitian berjumlah 86 orang yakni karyawan PT. Astra Motor

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Samarinda dengan teknik pengambilan sampel adalah teknik sampel Acak (*random sampling*) yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan starata yang ada dengan menggunakan rumus Slovin.

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Menurut Hasan (2014), regresi linier berganda digunakan untuk menghubungkan atau menjelaskan variabel terkait (Y) dengan beberapa variabel bebas (X1, X2, X3,,,Xn) dengan menunjukkan diagram linier.

Rumusan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu;

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

α = Intership atau Koefisien

b1 2 = Koefisien Regresi

e = Error, variabel gangguan

Tabel 4.1
Hasil Uji Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standar	t	Sig.
		dized Coefficients		

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.286	1.895		2.789	.007
Lingkungan	.285	.086	.321	3.310	.001
Kepuasan	.318	.092	.336	3.458	.001

Sumber: Lampiran Data Output

Bentuk persamaan regresi dari tabel diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,286 + 0,286X_1 + 0,318X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 5,286, artinya jika variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel lingkungan dan kepuasan kerja yang bernilai nol positif maka besarnya rata-rata kinerja karyawan akan bernilai 5,286.

Koefisien Korelasi

Tabel 4.2
Korelasi Variabel
Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.467 ^a	.218	1.55801	1.863

Sumber: Lampiran Data Output SPSS

Dari hasil output SPSS diperoleh nilai R sebesar 0,467. Maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel Lingkungan (X^1) dan Kepuasan kerja (X^2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat dikategorikan hubungan tersebut termasuk dalam kategori sedang.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah variabel independen lingkungan

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

(X¹) dan kepuasan kerja (X²) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja Analisis menggunakan ANOVA dimana nilai sig. < 0,05 maka variabel berpengaruh secara simultan.

Tabel 4.3
Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	56.060	2	28.030	11.547	.000 ^b
Residual	201.475	83	2.427		
Total	257.535	85			

Sumber: Lampiran Data Output SPSS

Hasil pengujian pada tabel 4.3. nilai F_{hitung} adalah sebesar 11.547 lebih besar dari F_{tabel} 3.11 dengan signifikansi $0.000 < 0,05$. Maka dapat diartikan seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)

Uji parsial atau (Uji T) adalah sebuah pengujian yang bertujuan untuk menguji hasil perhitungan t_{hitung} apakah signifikan atau tidak. Untuk hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.286	1.895		2.789	.007

Lingkungan	.285	.086	.321	3.310	.001
Kepuasan	.318	.092	.336	3.458	.001

Sumber: Lampiran Data Output SPSS

Sebuah hipotesis dapat diterima apabila nilai signifikansi pada hasil uji T lebih kecil dari $\alpha=5\%$ atau 0,05.

Hasil analisis mengenai tingkat validitas dan reabilitas dari kuisioner yang dibuat telah menunjukkan nilai yang valid sehingga kuisioner dalam penelitian ini bisa digunakan untuk menguji hipotesis. Analisis berikutnya adalah melakukan analisis mengenai hubungan antara variabel Lingkungan kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan lingkungan kerja pada perusahaan yang diteliti memiliki kondisi yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Selanjutnya melihat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Penelitian ini juga melakukan analisis secara simultan pada variabel X₁ dan X₂ terhadap Variabel Y, diketahui bahwa secara simultan variabel Lingkungan kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) berhubungan positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil analisis data penelitian tentang pengaruh Lingkungan kerja (X₁),

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Kepuasan Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial menunjukkan kaitan atau hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di perusahaan otomotif di Kota Samarinda. Kepuasan Kerja (X_2) secara parsial menunjukkan kaitan atau hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di perusahaan otomotif di Kota Samarinda. Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan menunjukkan kaitan atau hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di perusahaan otomotif di Kota Samarinda.

5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa saran konstruktif sebagai berikut:

- a. PT. Astra Motor Samarinda diharapkan dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman karena akan meningkatkan kinerja pegawainya.
- b. PT. Astra Motor Samarinda dapat mempertimbangkan faktor lain seperti peningkatan jumlah insentif dan hal lainnya untuk dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aityan dan Gupta. 2011. Challenges of Employee Loyalty in Corporate America. *Business and Economics Journal*, Vol.2011. 26(2), 86280. 7(1), 6–12.

Akbar et al., 2016; PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 38(2), 79–88.

Alfiyah, N., & Riyanto, S. (2019). The Effect of Compensation, Work Environment and Training on Employees' Performance of Politeknik LP3I Jakarta. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(5), 947–955. www.ijisrt.com947

Antara, I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Ud. Terus Di Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6), 242384.

Arofah, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2015). Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Permata Cabang Bangkok Semarang. *Journal of Management*, 1(1), 1–13. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/179/175>

Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

- Djati, S. Pantja dan M. Khusaini. 2003. Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1): h: 25- 41.
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi. (2020). The Mediation Of Work Motivation On The Effects Of Work Discipline and Compensation On Performance Batik Msmes Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375>
- Fauzi, U. (2014). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO UTAMA SAMARINDA Usman Fauzi 1. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Firman Hakim, A. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Banjarmasin Post Group). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(2), 131–140.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hariandja, Mariot T. E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia.Indonesia.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Inuh, M. L. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Revista Brasileira de Ergonomia*, 9(2), 10. /view/106
- Januarty, W., Ronny Edward, Y., Pakpahan, E., & Purba, K. (2020). Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir Universitas Prima Indonesia, Indonesia. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(8), 169.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 09(4), 611–628. Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta. *RELEVANCE : Journal of Management and Business*, 2(1), 217–226. <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i1.1523>
- Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, N. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

- Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 42–61.
- Kurniasari, R., Bilgah, B., & Shafira, A. D. (2020). Analisis Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Depok Kota Jawa Barat. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 59–67. <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.487>
- Kustanto, D. A., & Harsoyo, T. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan 29
- Londok, R. N., Areros, W. A., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 122. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23708.122-127>
- Magito, M. (2020). The Effect of Compensation and Work Environment To Employee Performance of Pt Ass. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(1), 12–25. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i1.513>
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat, Jakarta.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Nuszep, A. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal PSYCHE*, 1(1), 50–60.
- Parlinda V, Wahyudin M. 2009. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah* 3(6):1–16.
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 02(02), 1–11.
- Purhantara, Wahyu (2010). *Metode penelitian kualitatif untuk bisnis (edisi pertama)*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Putra, E. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Apotik Keluarga Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(3), 268–277. <https://doi.org/10.36975/jeb.v11i3.285>
- Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance Pt. Peb Batam. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 1, 424–434.

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

- Rivai, Veithzal Saga dan Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Jakarta.
- Rozalia, N. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*,
- Safitri, R. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650–660. <http://www.e-jurnal.com/2017/02/pengaruh-kompensasi-terhadap-loyalitas.html>
- Saputra, M. (2013). Analisis Deskriptif Desain Organisasi Pada PT. Unichem Candi Indonesia. *Agora*, 1(3), 1636–1640. 30
- Sarwani, S. (2017). The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2), 60–71.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan XVIII, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suratman Hadi. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*,
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187. <https://doi.org/10.26858/ja.v6i2.13438>
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Taghulihi, I. A. (2015). The Effect Of Motivation , Career Development , And Work Discipline On Employee Performance at PT . Bank Sulutgo In Tagulandang. *Journal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 925–930.

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.
- Tina Febriani, N., & Desi Indrawati, A. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel the Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), 254973.
- Triningsih. 2006. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMP Negeri di Semarang Tahun Ajaran 2005/2006. Tesis. Universitas Negeri Semarang
- Tulenan, S. (2015). The Effect of Work Environment and Compensation Toward Employee Performance At the Office of State Assets and Auction Service Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 672–682. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9561>
- Tumilaar, B. R. (2015). the Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance At Bpjs Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal EMBA*, 3(2), 787–797.
- Wibowo, M. W., & Adilla, I. (2019). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada pos kota jakarta. 5(3), 215–225. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-55626-2>
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- <https://otomotif.tempo.co/read/1560766/p-enjualan-motor-di-indonesia-pada-januari-2022-naik-12-persen>