

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA  
PT UNI GEMILANG SENTOSA**



NAMA : KELVIN RAMBAN

NIM : 115170400

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI  
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA  
PT UNI GEMILANG SENTOSA**



NAMA : KELVIN RAMBAN

NIM : 115170400

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI  
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini..

Nama mahasiswa : Kelvin Rambar.

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170400

Program Studi : SI Manajemen Ekonomi

Alamat : [REDACTED]

Telp. [REDACTED]

HP. [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan,apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya.

1. Melakukan plagiat/menyontek
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta,



Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersanzkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	Kelvin Ramban
NIM	115170400
PROGRAM / JURUSA	SI / MANAJEMEN
KONSENTRASI	Sumber Daya Manusia
TUDUL SKRIPSI	Perigaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Uni Gernifang Senlosa

Jakarta, 7 juli 2021

Pernbirnbirg.



Edalmen S.E., MM

*Abstract*

*TARUMANAGARA UNIVERSIRTY  
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS  
JAKARTA*

(A) Kelvin Ramban (115170400)

(B) *THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE AT PT UNI GEMILANG SENTOSA*

(C) XV + 73 Pages, 20 Tables, 3 Pictures, 4 Attachment.

(D) *Human Resource Management*

(E) *Abstract: This study was conducted to determine whether there is an effect of the work environment on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at PT Uni Gemilang Sentosa. The total population here is 59 employees who work at PT Uni Gemilang Sentosa south branch. The sampling method that is used is a saturated sample. Data was collected using a questionnaire and then processed with the Smart PLS version 3.0 application. The results of the data processing indicate that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, the work environment and job satisfaction both have a positive and significant effect on employee performance, and the work environment can affect employee performance through job satisfaction.*

(F) *References (46)*

(G) Edalmen, S.E.,M.M

Abstrak

UNIVERSITAS TARUMANEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

(A) Kelvin Ramban (115170400)

(B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA  
PT UNI GEMILANG SENTOSA

(C) XV + 73 halaman, 20 Tabel, 3 gambar, 4 lampiran

(D) Manajemen Sumber Daya Manusia

(E) Abstrak : Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Uni Gemilang Sentosa. Total populasi disini adalah 59 karyawan yang bekerja di PT Uni Gemilang Sentosa cabang selatan. Metode pengambilan sampel yang dipakai adalah menggunakan sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan menggunakan kusioner dan kemudian diolah dengan aplikasi *Smart PLS* versi 3.0. Hasil dari pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

(F) Daftar Pustaka (46)

(G) Edalmen, S.E.,M.M

Appreciate the process that makes you successful

Karya ini saya persembahkan untuk:  
Saya sendiri, Keluarga, sahabat dan  
Seluruh pengajar dan pembimbing yang terhormat



## Kata Pengantar

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, berkat dan bimbingan-Nya dengan penuh cinta kasih yang senantiasa menyertai saya dalam proses pembuatan skripsi ini, untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapat gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan ungkapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan dan semangat kepada penulis, sehingga terwujudnya skripsi ini, yaitu kepada yang terhormat:

1. Bapak Edalmen, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan banyak waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing, memberikan saran, dan masukan yang berarti dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni S.E., M.M., selaku Kepala Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Tarumanagara.
5. Segenap dosen dan staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah membimbing dan mendidik penulis selama menjalani perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Kepada Orang tua dan saudara-saudara tercinta yang senantiasa memberikan dukungannya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Seluruh Staf, dan Pimpinan PT Uni Gemilang Sentosa, yang telah membantu penulis dalam memperoleh data untuk keperluan penelitian dalam penyusunan skripsi ini.

8. Teman-teman selama kuliah yang telah ikut memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
9. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah ikut memberikan bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik isi, tata bahasa, maupun dari segi penyusunan, mengingat keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis dengan senantiasa bersedia menerima kritik dan saran agar skripsi ini lebih dekat dengan kata sempurna. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca.

Jakarta, Desember 2018

Penulis,

( Kelvin Ramban )

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
ABSTACT .....	iv
ABSTRAK.....	v
HALAMAN MOTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN	
.....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Identifikasi Masalah.....	3
3. Batasan Masalah .....	4
4. Rumusan Masalah .....	4
B. Tujuan Dan Manfaat.....	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian .....	5
BAB	
II.....	6
LANDASAN TEORI .....	6
A. Gambaran Umum Teori.....	6
1. Kinerja Karyawan.....	6
2. Kepuasan Kerja.....	8
3. Lingkungan Kerja .....	14
B. Definisi Konseptual Variabel .....	17

1. Kinerja karyawan.....	17
2. Kepuasan Kerja.....	18
3. Lingkungan Kerja .....	19
C. Kaitan Antar Variabel .....	20
1. Kaitan Antara Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan .....	20
2. Kaitan Antara Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan .....	21
3. Kaitan Antara Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja .....	21
D. Kerangka Pemikiran .....	26
E. Hipotesis .....	27
BAB III.....	28
METODE PENELITIAN.....	28
A. Desain penelitian .....	28
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	28
1. Populasi.....	28
2. Teknik Pemilihan Sampel dan ukuran sampel .....	28
C. Operasionalisasi Variabel Dan Instrumen.....	29
D. Teknik Pengumpulan Data.....	31
E. Analisis Validitas .....	32
F. Analisis Reabilitas.....	32
G. Analisis Data.....	33
H. Evaluasi <i>Inner Model</i> (Model Struktural) .....	33
1. Uji Path Coefficient.....	33
2. Uji R-Square (R <sup>2</sup> ).....	34
3. Uji F-Square (F <sup>2</sup> ).....	34
4. Uji Q-Square (Q <sup>2</sup> ).....	34
BAB IV .....	35
ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....	35
A. Deskripsi Subyek Penelitian.....	35
1. Jenis kelamin.....	35
2. Usia .....	35

3.	Lama bekerja.....	36
4.	Pendidikan terakhir.....	37
B.	Deskripsi Obyek Penelitian.....	37
1.	Lingkungan kerja.....	37
2.	Kepuasan kerja.....	38
3.	Kinerja karyawan.....	39
C.	Hasil Analisis Data.....	40
1.	Uji Validitas.....	41
2.	Uji Realibilitas.....	46
3.	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	46
4.	Uji Koefisien Predictive Relevance (Q <sup>2</sup> ).....	47
5.	Uji Effect Size (f <sup>2</sup> ).....	48
6.	Uji Path Coefficient.....	49
E.	Pembahasan.....	52
BAB V	.....	54
PENUTUP	.....	54
A.	Kesimpulan.....	54
B.	Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	.....	56
LAMPIRAN	.....	61
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	.....	74
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	.....	75

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel penelitian terdahulu .....	23
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel lingkungan kerja (X1).....	29
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel kepuasan kerja(X2).....	30
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel kinerja karyawan(Y).....	31
Tabel 4.1 Data responden berdasarkan jenis kelamin.....	35
Tabel 4.2 Data responden berdasarkan usia.....	36
Tabel 4.3 Data responden berdasarkan lama bekerja .....	36
Tabel 4.4 Data responden berdasarkan Pendidikan terkakhir.....	37
Tabel 4.5 Tanggapan responden terhadap kuisisioner lingkungan kerja .....	38
Tabel 4.6 Tanggapan responden terhadap kuisisioner kepuasan kerja.....	39
Tabel 4.7 Tanggapan hasil kinerja karyawan terhadap responden .....	40
Tabel 4.6 Hasil nilai outer loading.....	42
Tabel 4.7 Hasil analisis AVE.....	43
Tabel 4.8 Tabel hasil <i>cross loading</i> .....	44
Tabel 4.9 Tabel hasil fornell larcker.....	45
Tabel 4.10 Tabel hasil fornell larcker.....	46
Tabel 4.11 Tabel hasil <i>R square</i> .....	47
Tabel 4.12 Tabel hasil <i>Q square</i> .....	48
Tabel 4.13 Tabel hasil <i>F square</i> .....	48
Tabel 4.12 Tabel hasil <i>path coefficient</i> .....	50

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	27
Gambar 4.1 hasil olah data outer loadings.....	41
Gambar 4.1 Hasil uji <i>bootstrapping</i> .....	49

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner.....	61
Lampiran 2: Tanggapan responden.....	64
Lampiran 3 : Hasil uji Validitas dan Realibilitas.....	69
Lampiran 4 : Hasil pengujian model structural.....	71



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. PERMASALAHAN**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, karyawan dikatakan tidak memiliki kinerja apabila hasil kerja kurang dari standar yang telah ditetapkan bersama. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik (Sudarmanto, 2009:6). Jadi, apabila karyawan yang berada di organisasi memiliki kinerja yang baik, maka efektifitas atau keberhasilan organisasi akan tercapai. Kinerja karyawan akan tinggi apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga tinggi. Karyawan akan mampu memberi peran terhadap organisasinya karena didorong oleh adanya rasa kepuasan kerjaterkait dengan gaji yang sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya, menerima pengawasan yang efektif, terjalinnya harmonisasi dengan rekan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Yuki dalam Usman, 2006:498). Kepuasan kerja seorang karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan tersebut. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Semakin tinggi motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) karyawan akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan, dan melalui kepuasan kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan (Muslih,

2012:808). Demikian juga sebaliknya, kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan karyawan pada organisasi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga, besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk karyawan dari organisasi. selain itu, ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dari: rendahnya produktivitas karyawan, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi (Sinambela, 2012:255)

Menurut Sofyan (2013:19) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja dapat meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan (Nitisemito, 1982:182).Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

PT Uni Gemilang Sentosa adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi. Saat ini PT Uni Gemilang Sentosa mempunyai 2 lokasi gedung yang terletak di Jl. Lenteng agung, Jagakarsa kota Jakarta Selatan dan Jl. Pulo nangka II Blok K, Cengkareng, kota Jakarta Barat. Profit di kedua perusahaan belakangan ini mengalami penurunan bahkan PT Uni Gemilang Sentosa cabang Jakarta selatan telah mengalami kerugian di 3 tahun terakhir. Kerugian tersebut dikarenakan oleh tidak maksimalnya kinerja dari karyawannya tersebut. Dan pandemi covid-19 ini membuat penjualan di

PT Uni Gemilang Sentosa semakin menurun bahkan ada beberapa toko yang berenti mengambil karena terkena virus tersebut dan tidak dapat berjualan. Penerangan di dalam gudang dianggap kurang cahaya sehingga dianggap redup. hal tersebut dikarenakan oleh penuhnya Gudang dengan baran-barang sehingga menutup pencahayaan yang masuk. Gaji yang diberikan kepada karyawannya juga tidak semua mencapai UMR dikarenakan tugas yang berbeda-beda dan dikarenakan kondisi covid-19 ini juga gaji karyawnan dipotong 15% untuk keberlangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian apakah kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi diantara kedua variabel tersebut sehingga akhirnya peneliti membuat judul PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT UNI GEMILANG SENTOSA

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah

1. PT Uni Gemilang Sentosa mengalami penurunan profit bahkan sampai mengalami kerugian.
2. Upah yang diberikan kepada karyawan tidak semuanya mencapai UMR sehingga mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Tempat parkir gudang yang cukup sempit untuk tempat memuat dan menurunkan barang.
4. kinerja karyawan yang dinilai kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya dikarenakan beberapa faktor seperti gaji yang kurang memadai, lingkungan kerja yang kurang nyaman, sifat malas dan lain-lain.

5. lingkungan kerja yang kurang memadai sehingga mengurangi kepuasan kerja karyawan dan menyebabkan karyawan kurang nyaman dan akhirnya mengurangi kinerja karyawan.

### **3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulis melakukan pembatasan masalah pada penelitian ini agar tidak memperluas konteks bahasan. Pembatasan masalah yang dilakukan adalah:

1. Subyek penelitian hanya merupakan orang yang bekerja dan digaji oleh PT Uni Gemilang Sentosa dan bukan sales yang diberikan oleh brand pemberi.
2. variabel yang diteliti adalah lingkungan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan atasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang diambil adalah

1. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Uni Gemilang Sentosa?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Uni Gemilang Sentosa?
3. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Uni Gemilang Sentosa?
4. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Uni Gemilang Sentosa dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi?

## **B. Tujuan Dan Manfaat**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT Uni Gemilang Sentosa.
2. Mengetahui apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Uni Gemilang Sentosa.
3. Mengetahui apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Uni Gemilang Sentosa.
4. Mengetahui apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi di PT Uni Gemilang Sentosa.

### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk memberikan manfaat bagi 3 pihak antara lain.

1. Bagi penulis  
menjadi tambahan pengetahuan bagi penulis untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik melewati kepuasan kerja maupun tidak.
2. Bagi perusahaan  
perusahaan dapat mengetahui keadaan kinerja karyawannya dan dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk meningkatkan kinerja karyawannya lebih lagi.
3. Bagi peneliti selanjutnya  
hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian mendatang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. 2015. Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi Offset.
- Afandi, P. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P., 2018. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Arifin, M. R. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tri Keeson Utama Garut. Jurnal Unikom.
- Asep Qustolani “ pengaruh kepuasan kerja, keadilan procedural dan kompensasi terhadap kinerja karyawan” volume 4 No. 2 (2017)
- Badawi Ahmad.2017. Pengaruh pengembangan karir, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Baru Niaga. Magister Manajemen Universitas MercuBuana. Jakarta
- Bayu Wicaksono. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Vision land Bagian Packing). Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank
- Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21: Update PLS Regresi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2008. Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia, edisi kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFEE.

- Haryono, S. 2017. Metode SEM untuk Penelitian Manajemen AMOS Lisrel PLS. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iin Murtafia, Suryalena. 2015. hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagua pengelolaan pt, surya brataseba plantation kecamatan pangkalan kuras kabupaten pelalawan. Jom FISIP, 2(2), 14
- Intan puti. 2013. Analisis pengaruh Kompensasi, kepemimpinan atasan, kesempatan promosi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Outsourcing Pt. Indosat Tbk. Program studi manajemen universitas bakrie. Jakarta
- Jonathan, Sarwono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta :Graha Ilmu
- Khan, A. H., & Muhammad Musarrat Nawaz, M. A. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance:An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. African Journal of Business Management Vol. 6 (7), 2697-2705.
- Kuncoro, M. 2013. Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi : Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, H., & Yamin, S. 2011. Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan PLS Path Modelling. Bandung: Salemba Infotek
- Lely Novita. 2014. pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Mustika Minanusa Aurora Di Kota Tarakan. Program studi manajemen universitas borneo. tarakan



- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Muslih, Basthoumi. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. Universitas Brawijaya. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol.10, No.4
- Nitisemito, Alex. 1992. Manajemen Personalialia: Manajemen SDM. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito,S.1982.Manajemen Personalialia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik. Alfabeta : Bandung
- Priansa, Donni Junni. 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta
- Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri. 2015. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen Grasberg power distribution pt freeport Indonesia. Modus, 27(2), 161
- Robbins SP, dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta
- Ruky, Achmad, 2002, Sistem Manajemen Prestasi kerja: Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Prestasi kerja Prima, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Sanuddin, Florida Dessy Putri dan A.M. Rosa Widjojo. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. EJournal Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta. ISSN 0852- 1875 Vol. 25 (2):217-231
- Sari Marliani. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Karawang. Program studi manajemen ekonomi univesitas muhamadyah. surakarta

- Sidanti, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD kabupaten Madiun. *Jurnal jibeka* 9(1): 44 – 53
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sinambela, LijanPoltak. 2012. *Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. Vol. 2 No. 1
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Sugiono, P. D. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, DanKombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta : Bandung
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sukmawati, Armanu Thoyib, dan Surachman. 2013. *Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai mediator*.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Tambunan, Junita Yanti. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah*. Program Pascasarjana. Universitas Terbuka Jakarta.

- Usman, Husaini. 2006. Manajemen: teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yudiningsih dkk. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Distanak Kabupaten Buleleng.
- Yulianto, E. A. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RS. Asy-Syifa' Sambi. Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta

