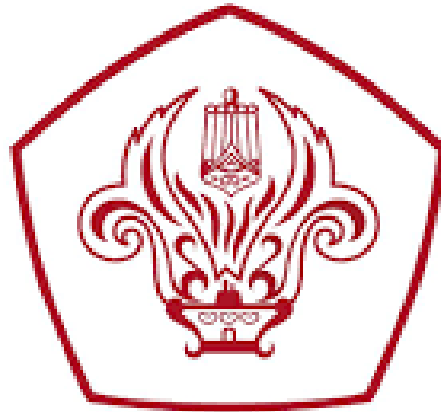


SKRIPSI

**PENGARUH PENGHARGAAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
HUBUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA : MICHELLA

NPM : 115180203

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

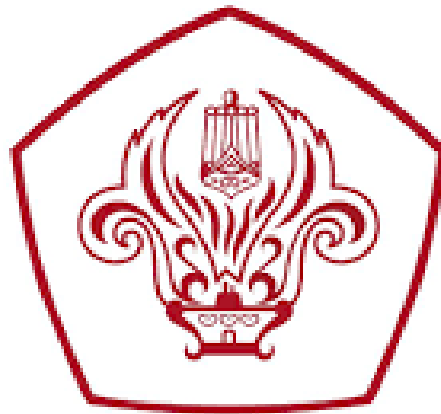
UNIVERSITAS TARUMANEGARA

JAKARTA

2021

SKRIPSI

**PENGARUH PENGHARGAAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
HUBUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA : MICHELLA

NPM : 115180203

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANEGARA

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Michella
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180203
Program Studi : S.1 Jurusan Manajemen
Alamat : Taman Cosmos Blok G No.32. Kedoya Utara.
Jakarta Barat. 11520
Telp: (021)-5684075
HP: 081210734501

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 diskros 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, 20 Desember 2021



SEPULUH RIBU RUPAH
1000
REPUBLIK INDONESIA
METERAI
TERAPIL
BDE28AJX561272203

Michella

Catatan:

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

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MICHELLA
NIM : 115180203
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGHARGAAN, LINGKUNGAN
KERJA, DAN HUBUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN.

Jakarta, 4 Januari 2022
Pembimbing,



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

Page Break

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : **MICHELLA**
NIM : **115180203**
PROGRAM/JURUSAN : **S1/MANAJEMEN**
KONSENTRASI : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
JUDUL : **PENGARUH PENGHARGAAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN**

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 13 Januari 2022 dan dinyatakan **LULUS**, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : **Dr. Ir . Agus Zainul Arifin, MM**
2. Anggota Penguji : **Edalmen, S.E., M.M.**
: **Dr. Nuryasman MN, S.E., M.M.**

Jakarta, 13 Januari 2022

Pembimbing,



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

ABSTRACT

TARUMANEGARA UNIVERSITY

FACULTY OF ECONIMICS

JAKARTA

(A) MICHELLA (115180203)

(B) *THE EFFECT OF REWARDS, WORK ENVIRONMENT, AND WORK RELATIONSHIP ON JOB SATISFACTION AT PT DEFAS ADIPUTRA BERSAMA IN TANGERANG*

(C) *xix + 107 Pages, 25 Tables, 9 Pictures, 5 Attactment*

(D) *HUMAN RESEARCH MANAGEMENT*

(E) *Abstract: One form of management in organizations that is currently still being developed is human resource management. PT Defas Adiputra Bersama is a distributor company engaged in lubricants for industrial needs. With the cooperation of human resource management, the company experienced very fast growth until now the company has an extensive sales network throughout Indonesia. To be able to achieve growth within the company, of course the company needs to provide job satisfaction for every employee, namely the first factor by giving awards, the second factor with the work environment and the third factor by establishing a good working relationship at PT Defas Adiputra Bersama in Tangerang. Awards are considered important for companies because emotionally involved employees will benefit the company, namely by increasing their work productivity. A good work environment is also considered important to ensure development in the company. A conducive work environment will provide a sense of security and comfort for employees, so that employees can work optimally. The work environment has a direct influence on employees in completing their responsibilities to the company. The working relationship that exists within the company is also important for the company because it affects the performance of an employee. This study has a purpose, to determine whether there is an effect of rewards, work environment and work relations on job satisfaction. Determination of the sample in this study using a saturated sample with 50 respondents in PT Defas Adiputra Bersama in Tangerang. Methods of collecting data from respondents using a questionnaire. This research was conducted by non-*

probability sampling method. Hypothesis testing conducted in this study is that there is an effect of rewards, work environment and work relations on job satisfaction at PT Defas Adiputra Bersama in Tangerang.

- (F) *Keywords: Rewards, Work Environment, Work Relations, Job Satisfaction*
- (G) *References 63 (1996-2020)*
- (H) *Edalmen, S.E., M.M.*

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

(H) MICHELLA (115180203)

(I) PENGARUH PENGHARGAAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT DEFAS ADIPUTRA BERSAMA DI TANGERANG

(J) xix + 107 Halaman, 25 Tabel, 9 Gambar, 5 Lampiran

(K) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(L) Abstrak: Salah satu bentuk manajemen dalam organisasi yang saat ini masih dikembangkan adalah manajemen sumber daya manusia. PT Defas Adiputra Bersama merupakan perusahaan distributor yang bergerak dibidang pelumas untuk kebutuhan industri. Dengan adanya kerjasama dari manajemen sumber daya manusia, perusahaan mengalami pertumbuhan yang sangat cepat hingga sekarang perusahaan memiliki jaringan penjualan yang luas di seluruh Indonesia. Untuk dapat meraih pertumbuhan di dalam perusahaan, tentu perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja setiap karyawannya yaitu faktor pertama dengan memberikan penghargaan, faktor kedua dengan lingkungan kerja dan faktor ketiga dengan menjalin hubungan kerja yang baik pada PT Defas Adiputra Bersama di Tangerang. Penghargaan dianggap penting bagi perusahaan karena karyawan yang terlibat secara emosional akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Lingkungan kerja yang baik juga dianggap penting untuk menjamin perkembangan di perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman untuk karyawan, dengan itu karyawan dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan. Hubungan kerja yang terjalin di dalam perusahaan juga penting bagi perusahaan karena mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Penelitian ini memiliki tujuan, untuk mengetahui apakah ada pengaruh penghargaan, lingkungan kerja dan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan 50

responden dalam PT Defas Adiputra Bersama di Tangerang. Metode pengumpulan data dari responden dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilakukan dengan metode *nonprobability sampling*. Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh penghargaan, lingkungan kerja dan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Defas Adiputra Bersama di Tangerang.

- (M) Kata Kunci: Penghargaan, Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Kepuasan Kerja.
- (N) Daftar Pustaka 63 (1996-2020)
- (H) Edalmen, S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

“Life is hard but hard work makes it easier”

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Dengan ini penulis persembahkan,
Untuk keluarga tercinta, teman-teman, dan para pengajar,
Dari saya sekolah sampai kuliah yang telah mendukung & memberikan kasih sayang.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan berkat-Nya yang selalu menyertai penulis dalam pembuatan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang memberikan banyak bimbingan, dorongan, motivasi, perhatian, dan dukungan semangat kepada penulis dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terwujud dengan baik, yaitu kepada terhormat:

1. Bapak Edalmen, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, motivasi serta pengarahan yang bermanfaat dalam pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Sawidji Widoatmodjo, Dr., S.E, MM., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E, M.M. selaku Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi Universtas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Segenap dosen dan asisten dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, yang telah bersedia memberikan pengetahuan dan pembelajaran selama perkuliahan berlangsung, dan tidak lupa juga kepada seluruh staf dan karyawan yang telah membantu penulis dalam segala hal.
6. Tjin Kien Fa dan Heny Budiman selaku kedua orang tua tercinta penulis yang telah memberikan doa, dukungan moral serta materiil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Michael dan Michelle selaku kakak kandung tercinta yang telah memberikan semangat dan dukungan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Steven Mulyanto, yang senantiasa mendukung, menemani, dan memberikan semangat dalam pembuatan skripsi.
9. Kepada Teman-teman kuliah khususnya Veronica, Shania, Natasya, Agnes, Abigaiel, Tania, Shellina yang memberikan semnagat dalam pengerjaan skripsi.
10. Seluruh responden yang turut mengisi kuesioner yang diberikan penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

11. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik dalam isi, tata bahasa, dan penyusunan, mengingat kemampuan penulis yang terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca akan amat bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya sekalian.

Jakarta, 3 Januari 2021

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Michella' with a stylized flourish at the end.

(Michella)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK.....	vii
HALAMAN MOTTO.....	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix

BAB I PENDAHULUAN

A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Batasan Masalah	4
4. Rumusan Masalah.....	5
B. Tujuan dan Manfaat	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian	6

BAB II LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori	7
1. Penghargaan	7
a. Teori Penghargaan	7
b. Tujuan Penghargaan	7
c. Kelompok Penghargaan.....	8

d. Sistem Penghargaan	8
e. Faktor-faktor yang mempengaruhi penghargaan	9
f. Dimensi Penghargaan	10
g. Indikator Penghargaan	10
2. Lingkungan Kerja.....	11
a. Teori Lingkungan Kerja	11
b. Manfaat Lingkungan Kerja.....	12
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	12
d. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	13
3. Hubungan Kerja.....	14
a. Teori Hubungan Kerja	14
b. Jenis Hubungan Kerja.....	15
c. Dimensi Hubungan Kerja	15
d. Indikator Hubungan Kerja	15
4. Kepuasan Kerja	16
a. Teori Kepuasan Kerja	16
b. Pengaruh Kepuasan Kerja.....	16
c. Aspek Kepuasan Kerja	17
d. Faktor Kepuasan Kerja	18
e. Dimensi Kepuasan Kerja	19
f. Indikator Kepuasan Kerja.....	20
B. Definisi Konseptual Variabel.....	21
1. Penghargaan	21
2. Lingkungan Kerja.....	21
3. Hubungan Kerja.....	22
4. Kepuasan Kerja.....	22
C. Kaitan Antar Variabel-variabel.....	22
1. Kaitan Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja	22
2. Kaitan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	24
3. Kaitan Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	25
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	29
1. Kerangka Pemikiran.....	29
2. Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	30
B. Populasi, Teknik Pengambilan Sampel, dan Ukuran Sampel	30
1. Populasi	30
2. Teknik Pengambilan Sampel.....	30
3. Ukuran Sampel.....	31
C. Operasional Variabel	31
1. Penghargaan	32
2. Lingkungan Kerja	33
3. Hubungan Kerja.....	33
4. Kepuasan Kerja.....	34
D. Teknik Pengumpulan Data.....	34
E. Analisis Validitas dan Reabilitas	35
1. Analisis Validitas	36
2. Analisis Reabilitas	36
F. Analisis Data	36
1. Uji Model Pengukuran (Outer Model Analysis)	37
a. Convergent Validity.....	38
b. Discriminant Validity	38
2. Uji Model Struktural (Inner Model Analysis).....	39
3. Goodnes Of Fit.....	40
G. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	41
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	43
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
B. Deskripsi Objek Penelitian	45
1. Penghargaan	45
2. Lingkungan Kerja	46

3. Hubungan Kerja.....	47
4. Kepuasan Kerja.....	48
C. Hasil Analisis Data	49
1. Hasil Pengujian Outer Model.....	49
a. Hasil Analisis Validitas	49
b. Hasil Analisis Reabilitas	55
2. Hasil Pengujian Inner Model	55
a. Hasil Uji R Square	55
b. Cross – Validated Redundancy (Q^2).....	55
c. Effect Size (F^2)	56
d. Goodness Of Fit	56
3. Pengujian Hipotesis.....	57
a. Uji Hipotesis Pertama	58
b. Uji Hipotesis Kedua.....	58
c. Uji Hipotesis Ketiga	58
D. Pembahasan	59
1. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja.....	59
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	60
3. Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	62
1. Keterbatasan.....	62
2. Saran.....	62
a. Bagi Perusahaan	62
b. Bagi Peneliti Lainnya	63
Daftar Riwayat	87
Hasil Turnitin	88

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Afandi, P., 2018. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafra, Pekanbaru.
- Alfonsus B; RASYID, Erwin (2020). Pengaruh Reward Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Agen Platinum Di Wilayah DKI Jakarta. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, [S.l.], v. 5, n. 11, p. 1273-1282, nov. 2020. ISSN 2548-1398.
- Aloewic, Tjepi F. 1996. *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*. Jakarta: BPHN.
- Arien Garliani Eka Putri, - (2017) *PENGARUH PENGHARGAAN DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TOUR DAN TRAVEL PT SOLUSI BALAD LUMAMPAH (SBL) DI BANDUNG*. S1 thesis, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Baker, S. (2016), "The measurement of worker relations: the development of a three-component scale", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 37 No. 1, pp. 2-12.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- Byars dan Rue, *Human Resources management*, 2000, hal. 300
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Devinta Rahmawati dan Winarningsih Winarningsih, 2019, "Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Panca Wana Indonesia". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 6, Nomor 7, Juli.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
- Ghozali, Imam. (2008). *Structural Equation Modelling*, Edisi II, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gunawan, Aditya. 2015. *Perilaku Organisasi*. Gramedia. Jakarta.
- Hadi. (2000). *Sistem Manajemen Mutu Laboratorium. Sesuai ISO/IEC 17025:2000. General Requirements for the Competence of Testing and Calibration Laboratories*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory & Practice*, 19 (2), 139-151.
- Hair, J.F. Jr., Black, W.C., Babin B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L. (2008). *Multivariate Data Analysis*, 6th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Kaihatu, T. S. (2006, March). Good corporate governance dan penerapannya di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 1-9.
- Hampton, G.M. and Hampton, D.L. (2004). *Relationship of Professionalism, reward, market orientation and job satisfaction among medical professionals: the case of certified nurse- midwives*, *Journal of Business Research*, 57(9), 1042-1053.
- Hartono, Jogiyanto. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The Use of Partial Least Square Path Modeling in International Marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 227-319.
- Hesti Nur Aini, 2020. Pengaruh Reward, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Vol 9 No 1 (2020): *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers
- Iman Soepomo, 2001, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta.
- Jasna Auer Antoncic dan Bostjan Antoncic. 2011. "Employee satisfaction, Intrapreneurship and Firm growth: A Model". *Industrial Management and Data Systems*, vol. 111, no. 4, pp 589-607.
- Jonathan, H. W dan Taylor, J. (2010). *Internasional differences in job satisfaction: The effect of public service motivation, rewards and work relations*, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(8), 811-828.
- Kaawaase, T.K. and K. Sejjaka, S. (2014), "Professionalism, rewards, job satisfaction and organizational commitment amongst accounting professionals in Uganda", *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 4(2), 134-157.
- Karami, Maleki, et all. (2013). *Influence of Online Shopping Behavior Factors on E-Satisfaction of Customer*.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta
- Hasibuan,
- Lailatul Muqoyyaroh (2018). *Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja; PDAM Magetan*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja sektor publik*. yogyakarta: UPP AMP YKPN

- Mauritz D.S dan Lucky O.H Dotulong. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan
- Michael Armstrong dan Helen Murlis, Manajemen Imbalan Strategi dan Praktik Remunasi, Bhuana Ilmu Populer, Jakarta, 2003, hlm. 86-87
- Quinerita Stevani dan Mahendra Fakhri, 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia”, MODUS Vol 27 (2).
- Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Robbins, Stephen P. 1996. Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II). Jakarta: Prehallindo
- Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol.5 No.2
- Roscoe. 1982. Research Methods For Business. Dalam Sugiyono. 2011. Statistika untuk Penelitian. (hal. 74). Bandung: Alfabeta
- Samsul Arifin, 2012. “Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum”, Medan Area University Press Hal.38
- Sarah Nurmayaputri, Alini Gilang, S.H., MM. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung. e-Proceeding of Management: Vol.7, No.2 Desember 2020, Page 6659
- Sarstedt, M., Hair, J., & Ringle, C. M. (2017). Partial least square structural equation modeling. Springer International Publishing, 13, 1-41.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Bandung.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business* (6th ed.). West Sussex, United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Sekaran, Uma (2003), *Research Methods For Business: A Skill Building Aproach*, New York-USA: John Wiley and Sons, Inc
- Shelvia Putri, Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Pekanbaru: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Riau, 2017.
- Siagian, Sondang. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta:Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya, Prisma, Jakarta. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Siwi Ultima Kadarmo dkk, 2001, Koordinasi dan Hubungan Kerja, Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia, Jakarta .

- Soetjipto, Budi W, Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Amara Book. 2008.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). Statistika untuk Penelitian. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, Edi. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Tasios, T. and Giannouli, V. (2017) ‘Job Descriptive Index (JDI): Reliability and Validity Study in Greece’, *Archives of Assessment Psychology*, 7(1), pp. 61–91.
- Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y.-M., & Lauro, C. (2005). PLS Path Modeling. *Computational Statistics & Data Analysis*, 48, 159-205.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., Van Oppen, C., 2009. Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly* 33: 177–195.
- Widodo dan Judiantoro, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta, 1992.
- Yuanita, (2015). Pengaruh Imbalan, Pengawasan, Kondisi Kerja, Pengembangan Karier, Penghargaan dan Kelompok Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah TGK.CHIK DITIRO SIGLI.
- Yusuf Rahman Al Hakim, Mochammad Irfan, Rahayu Mardikaningsih, Ella Anastasya Sinambela, 2019, “Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Vol 3 No 2 (2019): Management & Accounting Research Journal Global

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Michella
Tempat dan Tanggal Lahir : Jakarta, 9 September 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Buddha
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Taman Cosmos Blok G No.32, Jakarta Barat
Telepon : 081210734501
Email : michella09tls@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

2004 – 2006 : TK Providentia
2007 – 2012 : SD Pelita II
2013 – 2015 : SMP Pelita Kudus
2016 – 2018 : SMK Mutiara Bangsa III
2018 – Sekarang : Universitas Tarumanegara

HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN

12/20/2021

Turnitin

Turnitin Originality Report



(Lerbin R. Arisonang R.)
Manajemen Lingsang FE UNTAR

Processed on: 20-Dec-2021 13:00 WIB
ID: 1734054513
Word Count: 13911
Submitted: 1

Similarity Index	Similarity by Source
17%	Internet Sources: 17% Publications: 7% Student Papers: N/A

**PENGARUH PENGHARGAAN,
LINGKUNGAN KERJA DAN
HUBUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT DEFAS ADIPUTRA
BERSAMA DI TANGERANG** By
Sm Michella Michella

3% match (Internet from 28-Oct-2021)

http://repository.untar.ac.id/13208/1/buktipenelitian_10101016_5A173653.pdf

2% match (Internet from 12-Nov-2021)

<https://core.ac.uk/download/pdf/322508441.pdf>

2% match (Internet from 06-Apr-2021)

<http://repository.unsada.ac.id/890/3/BAB%20II.pdf>

1% match (Internet from 14-Dec-2021)

https://linter.untar.ac.id/repository/penelitian/buktipenelitian_10100004_10A050321131416.pdf

1% match (Internet from 04-Oct-2021)

<https://konsultasiskripsi.com/category/manajemen/page/6/>

1% match (Internet from 23-Mar-2021)

<http://eprints.umm.ac.id/66726/3/BAB%20II.pdf>

1% match (Internet from 05-Jul-2021)

https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/14225-Full_Text.pdf

1% match (Internet from 23-Feb-2021)

<https://wiyatamandala.e-journal.id/JBA/article/download/80/79>

1% match (Internet from 01-Nov-2021)

<http://eprints.umg.ac.id/4855/6/BAB%20II.pdf>

1% match (Internet from 13-Apr-2020)

<http://eprints.mercubuana-yogyakarta.ac.id/3242/3/Microsoft%20Word%20-%207%20BAB%20II%20&Q%20&K%20MILLENNIAL.pdf>

1% match (Internet from 11-Jan-2019)

<https://docobook.com/pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kepuasan511c3ee83cd0e643139e80f704211962548.html>

1% match (Internet from 04-Apr-2021)

<http://etheses.uin-malang.ac.id/25291/1/15510194.pdf>

1% match (Internet from 31-Oct-2021)