

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada *Coffee Shop* Kata Kopi di Jakarta Utara)



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : YOHANES

NPM : 115160107

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT – SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2021

SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus Pada *Coffee Shop* Kata Kopi di Jakarta Utara)



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : YOHANES

NPM : 115160107

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT – SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Yohanes
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115160107
Program Studi : S1Manajemen
Alamat : Perum Budi Indah Jl. Kerinci Blok Maisonette No. 23

Telp. -
HP. 0812 9226 5598

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, 22 Desember 2021

Materai

Rp 10.000,-



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 : YOHANES
N.P.M : 115160107
PROGRAM / JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN KATA
KOPI DI JAKARTA UTARA

Jakarta, 4 Januari 2022

Pembimbing



(Mei Ie, S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Yohanes
NIM : 115160107
PROGRAM / JURUSAN : S1/Manajemen
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin
Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kata
Kopi di Jakarta Utara

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 12 Januari 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Keni, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : Mei Ie, S.E., M.M.
Andi Wijaya, S.E., M.M.

Jakarta, 12 Januari 2022



(Mei Ie, S.E., M.M.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS

JAKARTA

(A) YOHANES (115160107)

(B) *THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON JOB SATISFACTION OF KATA KOPI EMPLOYEES IN NORTH JAKARTA*

(C) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(D) *XVII + 125 Pages, 22 Tables, 3 Picture, 5 Attachments*

(E) *Abstract: Kata Kopi is obliged to increase the job satisfaction of its employees by observing the work environment, motivation, and work discipline. Employees who have job satisfaction want to be a guarantee for the cafe to reach its goals. In accordance with the above statement, it can be concluded that job satisfaction is a very meaningful behavior for cafes because it can increase productivity, produce a comfortable and safe work environment, raise self-motivation, and increase a sense of discipline in each employee. The purpose of this study was to determine the effect of work environment, motivation, and work discipline on Kata Kopi employees in North Jakarta. The population used in this study were all Kata Kopi employees who worked in North Jakarta. The number of samples used as many as 58 respondents using saturated sampling technique. The method in this study is a quantitative method using Structural Equation Modeling (SEM), which is processed with the help of SmartPLS software version 3.3.3. The results of this study indicate that the work environment has a positive and insignificant effect on the job satisfaction of Kata Kopi's employees. Meanwhile, motivation and work discipline have a positive and significant effect on the job satisfaction of Kata Kopi's employees. The implications of this study are expected to provide tangible benefits for Kata*

Kopi employees, and this benefit is very important because it can solve various problems related to the work environment, motivation, and work discipline on job satisfaction. Because basically, job satisfaction arises from a conducive work environment, high motivation in carrying out work, and employee compliance with all applicable regulations at Kata Kopi. Based on the results of the research that has been done, it is hoped that Kata Kopi can implement further efforts regarding the conditions of the work environment, the motivation given such as being guided and feeling cared for, as well as employee discipline in obeying the rules while working at the café.

(F) *Keywords: Work Environment, Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction.*

(G) *References: 55 (2016-2021)*

(H) *Mei Ie, S.E., M.M.*

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

(A) YOHANES (115160107)

(B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KATA KOPI DI JAKARTA UTARA

(C) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(D) XVII+ 125 Halaman, 22 Tabel, 3 Gambar, 5 Lampiran

(E) Abstrak: Kata Kopi wajib meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya dengan mencermati lingkungan kerja, motivasi, serta disiplin kerja. Karyawan yang mempunyai kepuasan dalam bekerja hendak menjadi jaminan bagi café untuk menggapai tujuan. Sesuai dengan pernyataan diatas, dapat disimpulkan kalau kepuasan kerja merupakan perilaku yang sangat berarti untuk café sebab bisa meningkatkan produktivitas, menghasilkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, memunculkan motivasi dalam diri, serta meningkatkan rasa disiplin pada diri setiap karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap karyawan Kata Kopi di Jakarta Utara. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kata Kopi yang bekerja di Jakarta Utara. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 58 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), yang diolah dengan bantuan *Software SmartPLS* versi 3.3.3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kata Kopi. Sedangkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kata

Kopi. Implikasi dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat nyata bagi karyawan Kata Kopi, dan manfaat ini sangat penting karena dapat memecahkan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Karena pada dasarnya, kepuasan kerja timbul dari lingkungan kerja yang kondusif, adanya motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan, dan patuhnya karyawan pada segala peraturan yang berlaku di Kata Kopi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan agar Kata Kopi dapat menerapkan upaya lebih lanjut mengenai kondisi lingkungan kerja, motivasi yang diberikan seperti dibimbing dan merasa diperhatikan, serta kedisiplinan karyawan dalam menaati peraturan selama bekerja di café.

(F) Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja.

(G) Daftar Acuan: 55 (2016-2021)

(H) Mei Ie, S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

Desire is the starting point of all achievement.

Not a hope, not a wish.

But, a keen pulsating desire which transcends everything.

~ Christian Pulisic

HALAMAN PERSEMBAHAN

**Karya yang sederhana ini saya persembahkan untuk
keluarga, saudara, teman-teman, dan rekan kerja
yang saya cintai & kasihi.**

~ Yohanes

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat, rahmat, dan anugerah-Nya, sehingga saya bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KATA KOPI DI JAKARTA UTARA”

Pengajuan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara 2022.

Pada kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang telah memberikan dorongan, bimbingan, arahan, motivasi serta doa, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Mei Ie, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing saya yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membantu, memberikan pengarahan, motivasi selama penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Selamat, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tarumanagara.
5. Seluruh dosen, asisten dosen, staf pengajar, staf administrasi, dan staf perpustakaan dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah membantu mengajar dan memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan berlangsung.
6. Kedua orang tua, adik dan saudara saya yang telah memberikan dukungan, semangat, doa dan motivasi selama pembuatan skripsi ini.
7. Teman - teman seperbimbingan yang saling membantu dan menyemangati satu sama lain.

8. Daniel Immanuel, Sherin Terra, Clarissa Eldora Yoe, Yolanda Shenliana, Louis, Derwin Johanes, Bernandus Khabato, Wilson Taseri, Leonardo Cavien, Sorikam.
9. Marcello Juvencio, Jesslyn Ondy, Witania Antonio, Priscilla Purmono Putri, Malvin Dewantara, Kelvin Aprico, Surya Yoko, Vincentius Disa, Yohanes Kurniawan, yang menjadi sahabat penulis selama sekolah di St. Kristoforus II.
10. Jose Tjahyadi Octoreza, Catherine Wijaya, Andrianto Tatno Moeljono, Chike Irawan, Ferry Irawan, Manuella Zevania, Sumardi Khumara, Elsi Trisna, Komang Yoga Dharmawan, yang menjadi sahabat penulis selama berkuliah di Universitas Tarumanagara.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis selama proses penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya untuk memperbaiki skripsi ini akan sangat membantu bagi penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca.

Jakarta, 22 Desember 2021

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Yohanes', written in a cursive style with a long horizontal stroke at the end.

(Yohanes)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
ABSTRACT.....	iv
ABSTRAK.....	vii
HALAMAN MOTTO	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	8
3. Batasan Masalah.....	8
4. Rumusan Masalah	8
B. Tujuan dan Manfaat	9
1. Tujuan.....	9
2. Manfaat.....	9
BAB II.....	11
LANDASAN TEORI.....	11
A. Gambaran Umum Teori.....	11
<i>Theory of Planned Behaviour</i>	11
B. Definisi Konseptual Variabel	12
1. Kepuasan Kerja	12
2. Lingkungan Kerja	14
3. Motivasi.....	17

4. Disiplin Kerja.....	18
C. Kaitan antara Variabel-Variabel.....	20
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	20
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.....	21
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	21
D. Penelitian Terdahulu.....	22
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	28
1. Kerangka Pemikiran.....	28
2. Hipotesis.....	29
BAB III.....	30
METODE PENELITIAN.....	30
A. Desain Penelitian.....	30
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	30
1. Populasi.....	30
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	31
3. Ukuran Sampel.....	31
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	31
1. Operasionalisasi Variabel.....	31
2. Instrumen.....	39
D. Analisis Validitas dan Reabilitas.....	40
1. Analisis Validitas.....	40
2. Analisis Realibilitas.....	46
E. Analisis Data.....	46
1. Analisis Model Pengukuran (Outer Model Analysis).....	47
2. Analisis Model Struktural (Inner Model Analysis).....	47
BAB IV.....	50
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	50
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	52
1. Lingkungan Kerja.....	53
2. Motivasi.....	55
3. Disiplin Kerja.....	57
4. Kepuasan Kerja.....	59

C. Hasil Analisis Data	61
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	61
2. <i>Cross-Validated Redundancy (Q2)</i>	61
3. Uji Effect Size (f^2).....	62
4. Uji Goodness of Fit (GoF).....	62
5. Pengujian Hipotesis	63
D. Pembahasan	65
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	65
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	66
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	67
BAB V	68
PENUTUP	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Implikasi Hasil Penelitian	68
C. Keterbatasan dan Saran.....	69
1. Keterbatasan.....	69
2. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	80
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	106

DAFTAR PUSTAKA

- Akinwale, O. E. & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*. 14(1), 71-92. **DOI:** <https://doi.org/10.1108/RAMJ-01-2020-0002>
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2021). The relationship between work life balance and job satisfaction : moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*. **DOI:** <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>
- Astuti, Y., & Zulkarnain, M. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada badan kesatuan bangsa dan politik kota langsa. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 4(1), 51-60. **DOI:** <https://doi.org/10.0123/jse.v4i1.2215>
- Astutik, M. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(2), 141-159. **DOI:** <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1100>
- Basalamah, M. S. A. & As'ad, A. (2021). The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103. **DOI:** <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>
- Emily, D. & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Temara Emas Sakti di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 398-405. **DOI:** <http://dx.doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7933>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen, 3(1), 107-119.

DOI: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i1.4834>

Fitriani, K. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPDK BAKARU. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 21-32.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Garson, G. D. (2016). *Partial Least Squares: regression and structural equation models*. Asheboro, Nort Country: Statistical Associates Publishers

Hafidh, M. & Mahfudiyanto. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik gula pesantren baru Kediri. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(3), 339-351. DOI: <https://doi.org/10.33752/bima.v3i3.261>

Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM) second edition*. London: Sage.

Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan RS Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 277-289. DOI: <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.530>

Hutabarat, Z. (2020). Pengaruh theory of planned behaviour terhadap entrepreneurial intention mahasiswa di Tangerang. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 159-174. DOI: <https://doi.org/10.31937/manajemen.v12i2.1629>

Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan amos lisrel PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.

- Ilham, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2), 507-513.
- Jaenudin, J., Putra, F. W., & Ahmaddien, I. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Huawei Tech Investment. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 17(2).
DOI: <https://doi.org/10.34001/jdeb.v17i2.1284>
- Jufrizen, J. & Hadi, F.P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
DOI: <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J. & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora 1(1)*, 844-859. **DOI:** <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.419>
- Kardiasih, N. K., Yasa, P. N. S., & Sitiari, N. W. (2017). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada dinas kebudayaan kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(2), 55-62. **DOI:** <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.222.55-62>
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- Kurniawan, J. A. & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada divisi distribusi kantor pusat di Cirebon. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(3), 723-729. **DOI:** <http://dx.doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9585>
- Kusumadewi, N. P. R., Sudja, I. N., & Sujana, I. W. (2018). The influence of leadership style, work environment on job satisfaction and employee

performance at pt. khrisna multi lintas cemerlang. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(3), 20544-20552. **DOI:** <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/03/459>

Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Maholtra. (2020). *Marketing research: an applied orientation. (Global Edition)*. Pearson.

Martoyo, Susilo. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jogjakarta: PT BPFE – Jogjakarta.

Nisaa'Ariyani, K. & Febriyanto, F. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan pelatihan terhadap keputusan kerja karyawan pada PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(3), 717-729.

Nova, T. F. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kecerdasan emosional, budaya organisasi serta motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada kerajinan kulit Yogyakarta). *Jurnal Ekobis Dewantara Vol*, 2(1). **DOI:** https://doi.org/10.26460/ed_en.v2i1.1143

Nurcholifah, D. F., Djaelani, A. K., & Mustapita, A. F. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(07).

<http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/13451>

Nurhaiyati. & Tresani, N. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada perusahaan importir alat berat PT. XYZ di Jakarta). *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(2), 179-183. **DOI:** [10.24912/jmbk.v5i2.11228](https://doi.org/10.24912/jmbk.v5i2.11228)

Pahlawati, E., Norman, E., & Supriyatna, R. K. (2022). Dampak stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai rsud kota bogor pada masa pandemi

covid 19. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 101-119. **DOI:** <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i1.525>

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2016). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358. **DOI:** <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>

Prisillya, T. & Turangan, J. A. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap niat untuk berpindah. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 299-305. **DOI:** <http://dx.doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7905>

Putra, D. E., & Putri, J. D. (2020). Effect of work environment and work discipline on the performance of spkt unit members (integrated police service center) sungai penuh polsek with work motivation as a intervening variable. *Jurnal Pembangunan Berkelanjutan*, 3(2), 20-26. **DOI:** <https://doi.org/10.22437/jpb.v3i2.8164>

Ramandhanty, D., Qomariyah., & Bemby, F. A. W. (2021). The effect of financial literacy and risk attitude on investor behavior. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Airlangga*, 6(2), 353222. DOI: [10.20473/jraba.v6i2.174](https://doi.org/10.20473/jraba.v6i2.174)

Royne, M. B., Thieme, J., Levy., M. (2018). How to create environmentalists: the best motivators. *Journal of Business Strategy*. 39(1), 53-60. **DOI:** <https://doi.org/10.1108/JBS-12-2016-0142>

- Saputra, A. (2018). Pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) P3B Sumbagut. **DOI:** <https://doi.org/10.31227/osf.io/8zq7m>
- Saputra, H. (2019). Analisa kepatuhan pajak dengan pendekatan teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) terhadap wajib pajak orang pribadi di Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 47-58. **DOI:** <http://dx.doi.org/10.24912/jmieb.v3i1.2320>
- Sarstedt, M., Hair, J., & Ringle, C. M. (2017). Partial least square structural equation modeling. *Springer International Publishing*, 13, 1-41. **DOI:** https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business. Ed. 7th. United Kingdom: Wiley*
- Soebagiyo, S., Riany, Y. E., & Rosita, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Negeri Batam. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(5), 2495-2508. **DOI:** <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i5.2743>
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh mutasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19-28. **DOI:** <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2447>
- Sugiyono. (2016). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sulistianingtyas, V., Rosidi, R., & Subekti, I. (2018). A perspective of theory of planned behavior and attribution theory for pbb p2 taxpayer compliance in Probolinggo. *Journal of accounting and business education*, 2(2). **DOI:** [10.26675/jabe.v2i2.11232](https://doi.org/10.26675/jabe.v2i2.11232)

- Sundarminingsih, S., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2016). Influence of motivation, work environment and leadership on the job satisfaction and implications for performance of employees (a case study in the Diponegoro Military Command). *Journal of Management*, 2(2).
- Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk praktis penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi, tesis, dan disertasi*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Suprapti, S., Astuti, J. P., Sa'adah, N., Rahmawati, S. D., Astuti, R. Y., & Sudargini, Y. (2020). The effect of work motivation, work environment, work discipline on employee satisfaction and public health center performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 153-172. **DOI:** <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2.50>
- Supriyadi, M., Priadana, S., & Setia, B. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di restoran kampoeng daun. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 24-33. **DOI:** <http://dx.doi.org/10.23969/jrbm.v10i2.467>
- Stanley., & Ie, M. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 1(3), 578-584. **DOI:** <http://dx.doi.org/10.24912/jmk.v1i3.5522>
- Theo, C., Nursyamsi, I., & Munizu, M. (2021). The effect of discipline, work motivation, work expenses on employee performance through work satisfaction. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 4(1),53-64. **DOI:** <https://doi.org/10.26487/hjabe.v4i1.423>
- Tonnisen, U. K., & Ie, M. (2020). Pengaruh kompensasi dan resiliensi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 4(1) **DOI:** <https://10.24912/jmieb.v4i1.7715>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. 5th edition*. Rajawali Pers: Raja Grafindo Persada.

- Yolanda, Y. & Girsang, R. N. U. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi pada kinerja karyawan di PT. Qtera Mandiri. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 9(1).
- Yuliantini, T. & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).
DOI: <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v16i2.1153>
- Zinni, Z., Siregar, D. R., & Simanjuntak, D. C. Y. (2021). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Ptpn Iii Kebun Rambutan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(2), 667-689. **DOI:** <https://doi.org/10.31955/mea.vol5.iss2.pp667-689>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KATA KOPI JAKARTA UTARA

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ i

Di tempat,

Kepada para responden yang terhormat,

Perkenalkan nama saya Yohanes dengan NIM 115160107 selaku mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian skripsi mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kata Kopi Jakarta Utara”** untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi sebagai syarat kelulusan S1 Manajemen.

Pengisian kuesioner ini kiranya membutuhkan waktu kurang lebih 5 menit. Saya mohon kesediaan dan kesukarelaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap, benar, dan jujur. Semua data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya untuk kepentingan penelitian skripsi semata.

Akhir kata, saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Yohanes

Petunjuk Pengisian :

Mohon beri tanda silang (X) pada jawaban sesuai dengan keadaan saat ini.

Data Responden:

1. Nama :
2. Jenis kelamin
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Usia
 - a. 17 – 19 tahun
 - b. 20 – 22 tahun
 - c. 23 – 25 tahun
 - d. 26 – 28 tahun
 - e. > 29 tahun
4. Pendidikan terakhir
 - a. SMA / SMK
 - b. Diploma / D3
 - c. Sarjana / S1
 - d. Lain – lain
5. Lama bekerja dalam café :
 - a. 6 bulan – 1 tahun
 - b. 1 – 3 tahun
 - c. 4 – 6 tahun
 - d. 7 – 9 tahun
 - e. 10 – 12 tahun
 - f. > 13 tahun

Kuesioner

Petunjuk pengisian kuesioner :

Cara menjawab harap diberi tanda silang (X) pada jawaban yang menurut Bapak/ Ibu/ Saudara/ I sesuai dengan pendapatan anda, apakah setuju atau tidak setuju terhadap pertanyaan dibawah ini.

Keterangan:

1= Sangat tidak setuju

2= Tidak setuju

3= Netral

4= Setuju

5= Sangat setuju

PERTANYAAN

Lingkungan Kerja (X1)

Kode	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
LK1	Pencahayaan yang ada di cafe membuat saya nyaman bekerja.					
LK2	Fasilitas AC yang tersedia di dalam cafe sudah sesuai dengan jumlah karyawan dan pengunjung yang ada					
LK3	Tanaman yang ada disekitar café membantu terjadinya kelembapan udara yang baik					
LK4	Adanya ventilasi yang ada di dalam café membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik.					

LK5	Suara peralatan di café tidak mengganggu saya dalam bekerja					
LK6	Getaran peralatan café (grinder) tidak mengganggu kinerja saya					
LK7	Pemakaian pewangi ruangan membuat saya bekerja dengan nyaman.					
LK8	Warna ruangan yang ada di café membuat saya lebih rileks saat bekerja.					
LK9	Dekorasi Cafe yang baik membuat saya nyaman dalam bekerja					
LK10	Nada musik yang lembut akan menciptakan suasana kerja yang nyaman.					
LK11	Fasilitas keamanan yang disediakan oleh café sudah baik.					

Motivasi (X2)

Kode	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
M1	Saya merasa program insentif yang diberikan dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.					
M2	Saya merasa gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pribadi saya.					
M3	Saya merasa aman saat bekerja.					
M4	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja café.					
M5	Saya merasa diterima dan dihargai oleh sesama rekan kerja.					
M6	Saya merasa adanya hubungan yang baik serta saling menghormati sesama barista serta dengan atasan.					
M7	Saya mendapatkan penghargaan jika kinerja saya diatas target.					
M8	Saya ingin karir saya meningkat.					
M9	Saya memiliki kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki dan mengembangkan					

	potensi saya untuk memperoleh prestasi kerja.					
M10	Saya memiliki kesempatan untuk belajar manajemen di Kata Kopi baik secara operational maupun <i>back office</i> .					

Disiplin Kerja (X3)

Kode	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
DK1	Saya datang dan pulang kerja secara tepat waktu sesuai peraturan yang telah ditentukan					
DK2	Saya jarang absen dari pekerjaan saya tanpa alasan yang jelas.					
DK3	Saya memakai seragam dan atribut café sesuai ketentuan hari yang ditentukan.					
DK4	Saya dapat menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja yang ada di Kata Kopi					
DK5	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh Kata kopi					
DK6	Saya berusaha menyelesaikan pesanan sesuai waktu yang telah ditentukan.					

DK7	Saya mampu menggunakan peralatan café dengan baik sesuai dengan standar yang ditentukan oleh café.					
DK8	Saya akan bertanggung jawab apabila terjadi kerusakan peralatan cafe (mesin espresso, grinder, porta filter, tamping, milkjug, grinder manual brew) yang disebabkan oleh kecerobohan saya dalam bekerja					
DK9	Saya menggunakan fasilitas café (<i>wifi, smoking room</i>) dengan baik.					
DK10	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik					
DK11	Saya menjalin hubungan kerja yang baik sesama barista, manajer maupun <i>owner</i> .					

Kepuasan Kerja (Y)

Kode	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
KK1	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan karena sesuai dengan bidang dan minat.					
KK2	Pekerjaan yang karyawan lakukan saat ini sangat menarik dan karyawan merasa tertantang dalam melakukan yang terbaik					
KK3	Karyawan menerima gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab					
KK4	Karyawan menerima gaji tepat waktu setiap bulannya.					
KK5	Karyawan merasa puas dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh café					
KK6	Karyawan merasa puas dengan adanya kebijakan promosi yang berlaku di café.					
KK7	Karyawan merasa puas dengan pengawasan dan bimbingan yang dilakukan oleh manajer					
KK8	Karyawan merasa puas dengan dukungan yang					

	diberikan oleh atasan kepada saya.					
KK9	Karyawan memiliki rekan kerja yang saling mendukung dan menasihati saat bekerja.					
KK10	Karyawan puas dengan kerjasama antar sesama barista dalam bekerja.					

Lampiran 2. Hasil Kuesioner dan Tanggapan Responden

Variabel Independen – Lingkungan Kerja (X1)

LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK11
5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
1	5	4	4	5	3	4	3	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	2	3	3	3	4	2	3	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3
3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2
3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3
4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2
3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3
4	2	3	3	5	2	4	2	4	2	5
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3
3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3
5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5
4	3	3	5	4	5	3	2	2	3	3
4	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4
5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3

3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	5	5	3	3	3	3	2	4	3
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5
3	2	2	2	2	4	2	2	2	4	5
3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5
5	3	5	3	2	5	3	2	3	5	4
5	3	4	2	5	5	4	4	5	5	4
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	4	4	3	1	1	5	4
4	3	3	4	5	5	2	1	1	4	5
5	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4
4	4	5	3	5	5	3	2	2	5	3
4	5	5	3	3	4	5	3	4	5	4
4	4	3	2	5	4	2	2	2	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	3
5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4

Variabel Independen – Motivasi (X2)

M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	3	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	5	4	3	3	4	5
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	5	5	3	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
3	3	3	3	2	2	2	1	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	3	3	3	3	3	1	3	3
3	1	3	3	3	3	2	2	3	3
2	2	2	2	3	3	2	2	2	3
1	1	3	3	3	3	2	2	3	2
5	1	5	1	5	1	5	1	1	5
3	4	5	3	4	4	3	5	5	5
4	3	4	4	3	3	4	5	4	3
4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
2	3	2	3	1	3	2	2	3	2
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
2	2	3	4	3	4	3	4	3	4
4	1	3	3	4	3	3	3	3	3
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	5	4	4	2	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	5	3	4	3	4	4
2	1	3	3	3	4	3	3	4	4
1	2	3	3	4	4	3	3	5	4
4	5	4	4	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	3	3	4	3	3	3	2	2
4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
3	1	4	5	4	4	3	3	4	4
5	2	3	3	5	5	3	3	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
1	1	5	4	4	5	3	2	5	5
1	1	4	5	5	4	3	2	5	4
3	2	3	4	5	5	3	2	4	5
4	5	4	4	5	4	3	4	4	5
5	4	4	4	5	4	3	4	5	4
4	5	4	4	5	4	3	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	4	5	3	5	4	5	3
5	2	5	4	4	3	3	4	4	4
5	2	5	5	5	5	3	3	3	3
5	4	3	4	5	5	3	5	5	5

Variabel Independen – Disiplin Kerja (X3)

DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10	DK11
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	5	4	5	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4
3	2	2	4	3	3	5	4	1	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	4	4	3	4	5	5	5	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3
4	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2
1	1	2	3	3	4	3	2	4	3	4
1	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	1	3	4	3	3	2	2	3	3
1	1	1	3	3	3	3	2	1	2	2
1	5	4	1	5	1	5	1	3	4	1
5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4
4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
3	2	3	3	3	1	2	1	2	1	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	5
4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3
3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	1	5	5
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
2	2	1	3	4	3	2	1	1	3	3
5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5
3	2	2	3	3	4	4	3	1	4	4
4	4	3	5	4	4	5	4	1	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	1	5	4	4	5	2	1	4	5
2	3	3	3	5	5	4	3	2	4	5
5	4	4	4	5	4	4	2	3	4	5
4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5
4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4
4	2	2	4	3	4	5	3	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	5	5	3	5	5	3	4	5
3	3	3	5	3	5	5	5	5	4	5
5	5	4	5	5	5	5	2	3	4	5

Variabel Dependen – Kepuasan Kerja (Y)

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	4	5	4	5	3	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	2	4	4	3	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	3	5	3	4	3	3	5
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
4	5	5	2	3	3	5	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
3	2	1	2	2	1	2	2	4	4
3	3	3	2	1	2	3	3	2	3
3	3	2	1	2	3	2	2	3	3
3	4	3	1	3	2	3	3	2	2
3	4	3	3	3	3	2	2	3	2
3	3	2	2	3	2	1	1	2	3
1	4	3	4	3	4	5	1	5	2
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
3	4	3	3	3	4	4	5	3	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
3	3	3	2	2	2	1	1	1	3
5	5	4	4	5	5	3	3	5	2
4	4	5	3	4	3	3	4	3	5
4	3	3	3	4	3	3	3	5	5
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
3	3	3	4	3	3	3	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	3	4	4	5	4	3
5	3	2	3	2	2	3	3	3	3
3	3	5	3	4	5	3	3	4	5
5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	3	1	2	2	4	3	4	3
5	5	3	4	4	4	5	5	4	4
4	4	2	2	3	3	4	4	3	3
2	2	1	1	2	2	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	2	2	1	5	4	5	4
2	2	1	1	2	4	5	5	4	5
2	2	1	1	3	3	5	4	4	5

3	3	5	4	4	4	5	4	4	3
4	5	5	3	4	4	5	4	4	5
3	3	4	2	3	3	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	3	4	5
5	4	3	5	5	4	4	4	4	5
5	5	3	2	3	2	3	3	3	3

Lampiran 3. Hasil Uji Partial Least-Square (PLS)

Path Coefficient

	(X1) Lingkungan Kerja	(X2) Motivasi	(X3) Disiplin Kerja	(Y) Kepuasan Kerja
(X1) Lingkungan Kerja				0.133
(X2) Motivasi				0.478
(X3) Disiplin Kerja				0.325
(Y) Kepuasan Kerja				

R Square

	R Square	R Square Adjusted
(Y) Kepuasan Kerja	0.824	0.814

Cross-Validated Redundancy (Q²)

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
(X1) Lingkungan Kerja	638.000	638.000	
(X2) Motivasi	580.000	580.000	
(X3) Disiplin Kerja	638.000	638.000	
(Y) Kepuasan Kerja	580.000	303.910	0.476

Effect Size (f²)

	(X1) Lingkungan Kerja	(X2) Motivasi	(X3) Disiplin Kerja	(Y) Kepuasan Kerja
(X1) Lingkungan Kerja				0.013
(X2) Motivasi				0.210
(X3) Disiplin Kerja				0.076
(Y) Kepuasan Kerja				

Average Variance Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
(X1) Lingkungan Kerja	0.915	0.922	0.929	0.544
(X2) Motivasi	0.933	0.937	0.943	0.625
(X3) Disiplin Kerja	0.937	0.942	0.946	0.615
(Y) Kepuasan Kerja	0.925	0.927	0.937	0.601

Loading Factor

	(X1) Lingkungan Kerja	(X2) Motivasi	(X3) Disiplin Kerja	(Y) Kepuasan Kerja
DK1			0.821	
DK10			0.834	
DK11			0.718	
DK2			0.790	
DK3			0.833	
DK4			0.777	
DK5			0.744	
DK6			0.767	
DK7			0.735	
DK8			0.827	
DK9			0.770	
KK1				0.724
KK10				0.668
KK2				0.765
KK3				0.786
KK4				0.840
KK5				0.890
KK6				0.874

KK7					0.728
KK8					0.745
KK9					0.700
LK1		0.617			
LK10		0.699			
LK11		0.728			
LK2		0.823			
LK3		0.741			
LK4		0.723			
LK5		0.739			
LK6		0.645			
LK7		0.836			
LK8		0.749			
LK9		0.780			
M1			0.776		
M10			0.771		
M2			0.729		
M3			0.807		
M4			0.773		
M5			0.801		
M6			0.789		
M7			0.824		
M8			0.839		
M9			0.794		

Validitas Diskriminan

	(X1) Lingkungan Kerja	(X2) Motivasi	(X3) Disiplin Kerja	(Y) Kepuasan Kerja
DK1	0.719	0.758	0.821	0.737
DK10	0.760	0.808	0.834	0.805
DK11	0.660	0.599	0.718	0.564
DK2	0.721	0.675	0.790	0.677
DK3	0.735	0.732	0.833	0.739
DK4	0.745	0.714	0.777	0.692
DK5	0.670	0.676	0.744	0.588
DK6	0.694	0.641	0.767	0.574
DK7	0.732	0.683	0.735	0.607
DK8	0.807	0.741	0.827	0.784
DK9	0.666	0.694	0.770	0.720
KK1	0.629	0.597	0.616	0.724
KK10	0.623	0.607	0.657	0.668
KK2	0.647	0.684	0.689	0.765
KK3	0.548	0.609	0.606	0.786
KK4	0.731	0.677	0.723	0.840
KK5	0.794	0.732	0.781	0.890
KK6	0.716	0.712	0.729	0.874

KK7	0.631	0.752	0.612	0.728
KK8	0.641	0.779	0.722	0.745
KK9	0.658	0.702	0.624	0.700
LK1	0.617	0.516	0.515	0.416
LK10	0.699	0.702	0.632	0.629
LK11	0.728	0.686	0.621	0.605
LK2	0.823	0.777	0.767	0.756
LK3	0.741	0.639	0.671	0.634
LK4	0.723	0.612	0.689	0.701
LK5	0.739	0.741	0.739	0.671
LK6	0.645	0.556	0.605	0.483
LK7	0.836	0.700	0.778	0.707
LK8	0.749	0.622	0.703	0.618
LK9	0.780	0.655	0.670	0.641
M1	0.753	0.776	0.696	0.709
M10	0.627	0.771	0.697	0.605
M2	0.585	0.729	0.637	0.652
M3	0.709	0.807	0.677	0.784
M4	0.723	0.773	0.696	0.653
M5	0.685	0.801	0.673	0.688
M6	0.720	0.789	0.741	0.614
M7	0.758	0.824	0.718	0.798
M8	0.789	0.839	0.854	0.802
M9	0.697	0.794	0.712	0.669

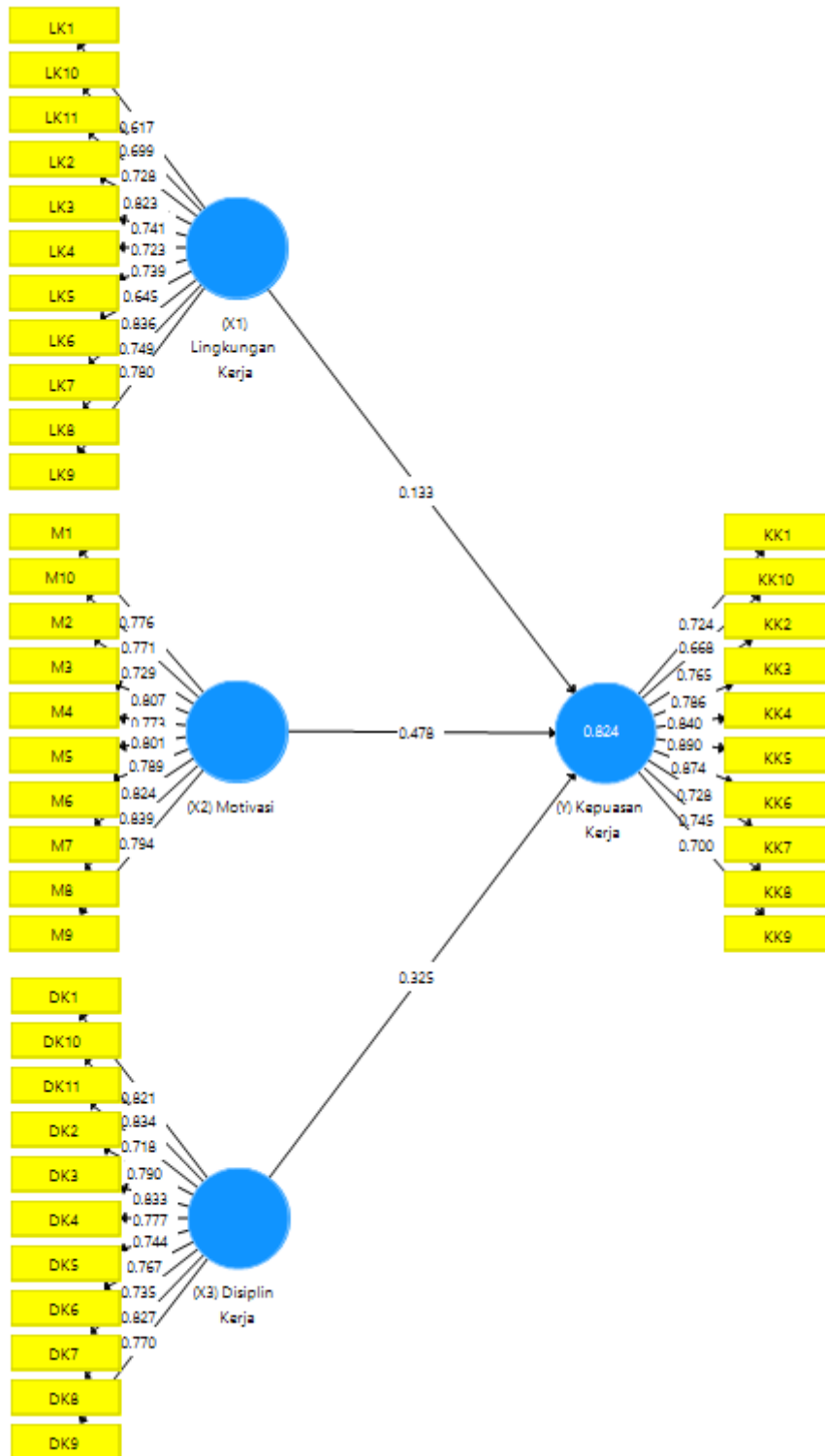
Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
(X1) Lingkungan Kerja -> (Y) Kepuasan Kerja	0.133	0.142	0.171	0.777	0.438
(X2) Motivasi -> (Y) Kepuasan Kerja	0.478	0.468	0.127	3.766	0.000
(X3) Disiplin Kerja -> (Y) Kepuasan Kerja	0.325	0.329	0.163	1.997	0.046

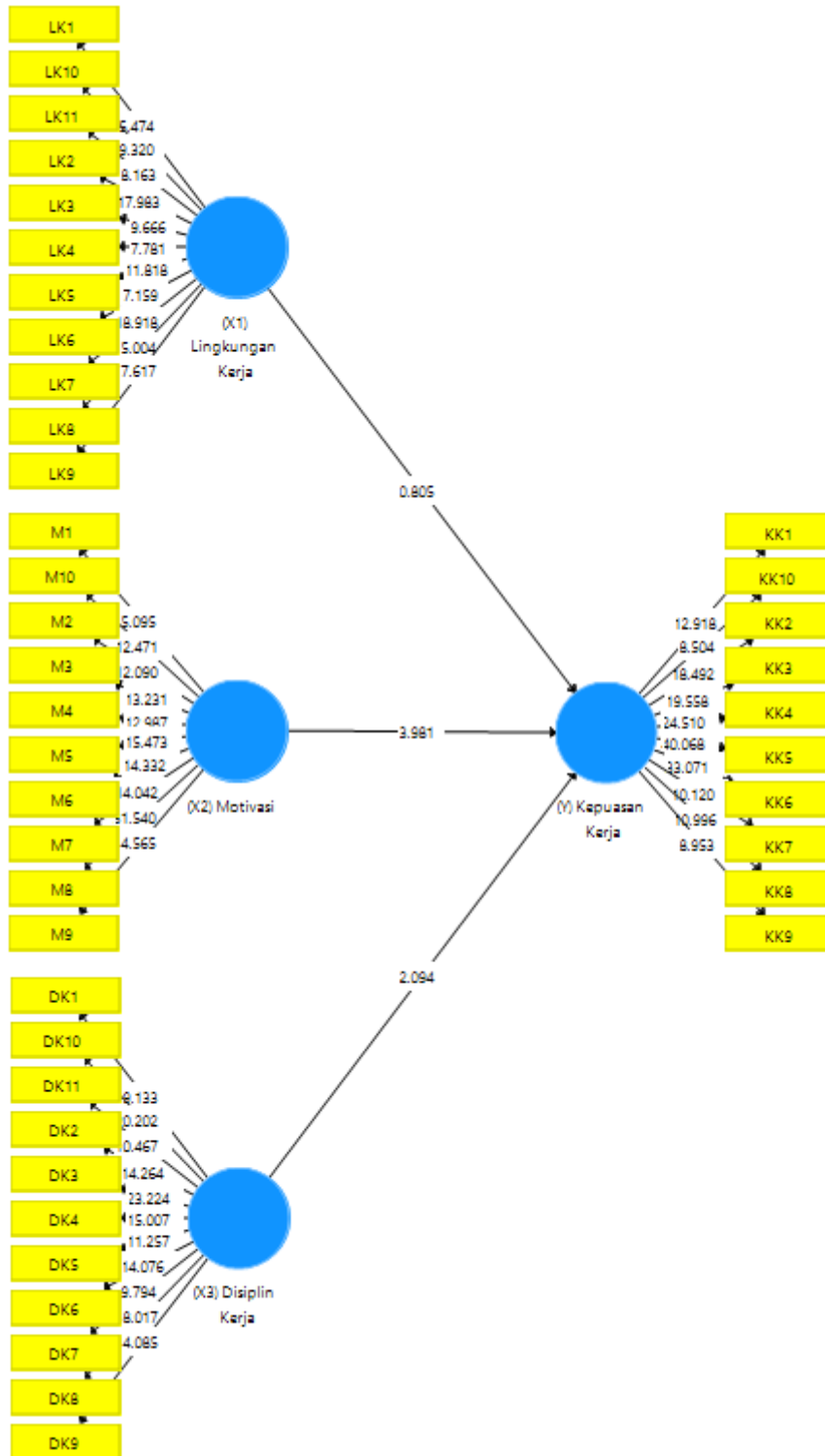
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	2.5%	97.5%
(X1) Lingkungan Kerja -> (Y) Kepuasan Kerja	0.133	0.127	-0.201	0.421
(X2) Motivasi -> (Y) Kepuasan Kerja	0.478	0.479	0.218	0.761
(X3) Disiplin Kerja -> (Y) Kepuasan Kerja	0.325	0.334	-0.005	0.645

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
(X1) Lingkungan Kerja -> (Y) Kepuasan Kerja	0.133	0.127	-0.006	-0.189	0.424
(X2) Motivasi -> (Y) Kepuasan Kerja	0.478	0.479	0.001	0.218	0.761
(X3) Disiplin Kerja -> (Y) Kepuasan Kerja	0.325	0.334	0.009	-0.020	0.590

Lampiran 4. Hasil Loading Factor



Lampiran 5. Hasil Bootstrapping



RIWAYAT HIDUP PENULIS

DATA PRIBADI

Nama : Yohanes
NIM : 115160107
Tempat, Tanggal lahir : Jakarta, 08 Agustus 1998
Jenis Kelamin : Pria
Alamat : Perum Budi Indah Jl. Kerinci Blok Maisonette No. 23
E-mail : yohanness.erantus98@gmail.com
No. Telp : 0182 9226 5598

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

2016 – Sekarang : Universitas Tarumanagara
2013 – 2016 : SMA St. Kristoforus 2
2010 – 2013 : SMP Seraphine Bakti Utama
2004 – 2010 : SD Seraphine Bakti Utama
2001 – 2004 : TK Seraphine Bakti Utama

HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN

1/5/22, 8:17 AM

Turnitin

Turnitin Originality Report

Processed on: 05-Jan-2022 07:53 WIB
ID: 1737576844
Word Count: 11922
Submitted: 1


(Lerbin R. Aritonang R.)
Manajemen Lintang FF UNTAR

Similarity Index 3%	Similarity by Source Internet Sources: 3% Publications: 1% Student Papers: N/A
------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
By Sm Yohanes Yohanes

1% match (Internet from 06-Nov-2019)
<https://docobook.com/pengaruh-lingkungan-kerja-dan-disiplin-kerja690f5eb9cf851684e9da66317137357835774.html>

1% match (Internet from 11-Nov-2020)
<http://lib.ibs.ac.id/materi/Prosiding/SNA%20XVI/makalah/sesi%201.pdf>

1% match (Internet from 10-Jun-2017)
<http://repository.winjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/33205/1/DEFE%20SAEPUDIN.pdf>

1% match (Internet from 02-Dec-2021)
<http://repository.untar.ac.id/28031/1/Febi%20Ayu%20Nabilah%20115160341.pdf>

SKRIPSI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Coffee Shop Kata Kopi di Jakarta Utara) DIAJUKAN OLEH : NAMA : YOHANES NPM : 115160107 UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT - SYARAT GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA 2021 BAB I. PENDAHULUAN A. Permasalahan 1. Latar Belakang Masalah Di zaman modern ini, banyak anak muda yang membangun bisnisnya. Salah satunya adalah di bidang Food and Beverage (F&B). Mendirikan kedai kopi tentu memiliki peluang yang besar, khususnya di kota besar. Tingkat kesibukan yang tinggi di kota besar terutama ibu kota membuat seseorang membutuhkan tempat untuk merelaksasikan diri dari segala kejenuhan atas pekerjaannya. Kopi adalah minuman yang paling dicari oleh kaum milenial untuk mengisi kembali energi dikala begitu banyak kesibukan. Bukan hanya itu, kopi juga saat ini diminati sebagai gaya hidup oleh kaum millennial. Café adalah bisnis yang didirikan oleh beberapa orang dengan tujuan untuk memanfaatkan sumber daya alam kopi yang melimpah, memberikan kepuasan pada konsumen dari segi rasa kopi maupun pelayanan, dan memperoleh keuntungan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi café agar dapat terus berkembang. Dalam perkembangannya, café tentu membutuhkan karyawan berupa barista. Karyawan merupakan aset terpenting dalam café, karena tanpa ada karyawan, kegiatan operasional café tidak akan berjalan dengan lancar. Café memerlukan karyawan yang memiliki kualitas sesuai dengan target café agar tujuan café dapat tercapai dengan baik. Café juga akan menyeleksi tiap karyawan yang melamar dan café akan memilih yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh café. Café tentunya tidak akan berani mengambil risiko dengan menerima karyawan yang dinilai kurang tepat karena akan berdampak buruk bagi café di masa yang akan datang. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia di dalam café dapat dilakukan dengan cara memahami peranan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Café perlu memperhatikan aspek kepuasan kerja karyawan dalam pengelolaan sumber daya manusia

https://www.turnitin.com/newreport_printview.asp?eq=1&eb=1&esm=-1&old=1737576844&sid=0&n=0&m=2&svr=56&r=29.32593152971843&ia... 1/21