

PENGARUH UPAH KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOME INDUSTRI UUT SHOES DI BALARAJA KABUPATEN TANGERANG

Agus Dina Kurniawan ^{*1}
Endah Mawarny ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

*e-mail : agusdinakurniawan@gmail.com¹ agusdinakurniawan@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada home industri uut shoes baik secara partial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampling yang digunakan Sampling Jenuh, sedangkan untuk mendapatkan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 40 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah upah kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu $5.600 > 2.024$. dan juga diperkuat dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan uji hipotesis t, nilai t hitung > t tabel yaitu $3.552 > 2.024$. Dan diperkuat juga dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. upah kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil uji hipotesis f diperoleh diperoleh nilai F hitung > F tabel yaitu $25,906 > 3,25$. Hal ini diperkuat juga dengan hasil nilai signifikansi < $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, koefisien korelasi diperoleh sebesar $0,764$. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar $0,583$ atau $58,3\%$ sedangkan sisanya sebesar $41,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Sebaiknya pihak home industri uut shoes lebih memperhatikan lagi upah sesuai dengan skill dan kemampuan mereka dan memberikan rangsangan kepada dan pihak home industri uut shoes diharapkan lebih memperhatikan sirkulasi udara yang masuk dan keluar, agar karyawan lebih nyaman saat bekerja dan tingkat kebisingan yang di hasikan oleh mesin, serta pihak home industri uut shoes diharapkan agar lebih mempehatikan upah dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk promosi, agar karyawan dapat merasakan kesejahteraan bekerja di perusahaan.

Kata Kunci: Upah Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of wages and work environment on employee job satisfaction in the UUT Shoes home industry both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method with a descriptive approach. The sampling used is Saturated Sampling, while to obtain data is done by distributing questionnaires to 40 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this study are that wages have a positive and significant effect on employee job satisfaction with the t hypothesis test obtained a calculated t value > t table, namely $5,600 > 2,024$. and also strengthened by a significance value of $0.000 < 0.05$. The work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction with the t hypothesis test, the calculated t value > t table, namely $3,552 > 2,024$. And also strengthened by a significance value of $0.000 < 0.05$. wages and work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction with the results of the hypothesis test f obtained the calculated F value > F table, namely $25.906 > 3.25$. This is also strengthened by the results of the significance value < 0.05 , namely $0.000 < 0.05$, the correlation coefficient obtained is 0.764 . The simultaneous determination coefficient value is 0.583 or 58.3% while the remaining 41.7% is influenced by other factors. It is better for the home industry of UUT Shoes to pay more attention to wages according to their skills and abilities and provide stimulation to and the home industry of UUT Shoes is expected to pay more attention to the circulation of incoming and outgoing air, so that employees are more comfortable while working and the noise level produced by the machine, and the home industry of UUT Shoes is expected to pay more attention to wages and provide opportunities for employees to be promoted, so that employees can feel the welfare of working in the company.

Keywords: *Work Wages, Work Environment and Employee Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan beroperasi dengan cara mengkombinasikan berbagai sumber daya yang ada, untuk menghasilkan barang atau jasa guna mencapai tujuan penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satunya adalah sumber daya manusia yaitu karyawan. Banyak organisasi atau perusahaan menyadari bahwa unsur manusia sangatlah penting karena dapat memberikan keunggulan bersaing. Keberhasilan suatu organisasi dan perusahaan dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melakukan atau melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut. Setiap perusahaan berupaya untuk memiliki karyawan yang dapat memberikan kinerja yang baik.

Oleh karena itu, diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. sumberdaya manusia yang tangguh merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini. Organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi. Serta sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya.

Lalu bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai? Membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan kinerja karyawan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan yang bertanggung jawab bagian karyawan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada sehingga dapat mempercepat keberhasilan bagi perusahaan itu sendiri.

Home Industry Uut Shoes di balaraja Kabupaten Tangerang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan sepatu Vans dan merek lain sesuai permintaan klien yang didirikan oleh pak Mulyanto, dimana pak Mulyanto mendapatkan pengalaman membuat sepatu dari bekerja di salah satu perusahaan di Balaraja tepatnya di PT Feetrand yang sekarang pindah ke Cirebon, nama uut sendiri di ambil dari nama anak perempuannya Uut Permatasari, Uut Shoes terletak di jalan balaraja-keresek, kampung Pekong RT 09 RW 01, Desa Saga Kecamatan Balaraja Kabupaten Tangerang, Banten. Uut shoes home industry merupakan perusahaan yang salah satu misinya adalah “untuk meningkatkan profit atau laba perusahaan dan membangun hubungan kerja yang harmonis.

sehingga karyawan dituntut untuk memberikan kinerja sebaik mungkin, karena tidak dapat dipungkiri lagi bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan jumlah produksi yang baik, kuncinya dalam sebuah perusahaan adalah karyawan yang solid dan berkualitas faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, terutama bila mengingat bahwa Home Industry Uut Shoes merupakan yang menjual produk kepada publik hal ini memaksa harus dapat menghasilkan produk yang berkualitas dan karyawan itu juga di tuntut untuk bekerj lebih efektif dan efisien serta produktif.

Pada hakikatnya sumber daya manusia mempunyai peranan penting di dalam perusahaan baik secara perorangan maupun kelompok. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu penggerak jalannya suatu kegiatan didalam perusahaan, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan SDM itu sendiri. Secara umum dalam suatu perusahaan selalu menginginkan setiapkaryawan agar memiliki kepuasan kerja yang dimanadapat mempengaruhi kepada kinerja mereka untuk mencapai tujuan Perusahaan. Sehingga berbagai usaha dilakukan dalam memperoleh kepuasan kerja seperti dilakukan manajemen sumber daya manusia.

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola Upah kerja dimana upah kerja menjadi hal utama bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan dan membangun kinerja serta dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga upah kerja karyawan itu sangatlah penting karena upah kerja

merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan upah kerja yang sesuai, karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Upah kerja yang sesuai juga merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih hasil yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan, maka perusahaan haruslah memberikan upah kerja yang sesuai pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Persoalan dalam upah kerja karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan, dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawanlain. Jadi apabila pemilik memberikan kesesuaian upah kerja dan mengatasinya, maka pegawai akan mendapatkan kepuasan kerja dan perusahaan akan mendapatkan kinerja yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditentukan, Berdasarkan pra-survei yang dilakukan peneliti pada bulan september 2024 terhadap 40 karyawan, terdapat masalah pada Upah kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Home industry Uut Shoes di Balaraj kabupaten Tangerang saat ini.

Hal ini didukung oleh pernyataan yang telah diisi oleh karyawan Home industry Uut Shoes di balaraja kabupaten tangrang didalam penyebaran kuesioner. Adapun mengenai gaji yang diberikan kepada karyawan pada Home industry Uut Shoes di balaraja kabupaten Tangerang dihitung selama satu bulan dengan menggunakan system HL (harian lepas) tahun 2019 yaitu sebesar Rp. 70.000/ hari Sementara dalam hal pemberian atau pembagian gajinya selain memberikan gaji pokok, pihak Home Industri Uut Shoes juga memberikan insentif kepada mandor dan upah lembur sebagai tambahan penghasilan bagi karyawan. Tetapi tidak semua karyawan yang mendapat tunjangan jabatan.

Pendidikan dan sempitnya lapangan kerja membuat sebagian karyawan betah bertahan di perusahaan tersebut mengingat kebutuhan hidup yang harus tetap berjalan, gaji tidak menjadi soal utama bagi mereka, bagi mereka yang penting sudah ada untuk kebutuhan mereka sehari-hari yang menjadikan mereka kuat

Untuk itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan dan perusahaan juga seharusnya memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan dalam hal pemberian gaji terhadap karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi, Dengan pemberian gaji yang tepat, diharapkan karyawan dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Tetapi berbeda halnya jika gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak lancar dan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Hal itu akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan sehingga terjadi penurunan produksi.

Selain upah kerja, lingkungan kerja juga berperan dalam memberikan rasa kepuasan kepada karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang baik yang ditandai dengan memadainya perlengkapan atau fasilitas kerja, suasana kerja, dan lingkungan tempat kerja yang kondusif sangat membantu membuat karyawan betah untuk bekerja dengan kondisi lingkungan kerja seperti yang digambarkan di atas, karyawan diharapkan mendapat kepuasan kerja dengan lingkungan kerja yang memadai

sehingga dapat meningkatkan produktifitas dan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah di informasikan dan ditetapkan sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari adanya macam-macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan, yaitu perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (*non physical working environment*), dan lingkungan tempat kerja (*physical working environment*).

Dari hasil pra-survei peneliti tahun 2023 pada variabel kepuasan kerja terdapat masalah yang dimana pencapaiannya tidak mencapai 100%. Dan hasil dari kuesioner tersebut yang memiliki pencapaian paling rendah adalah mengenai kesempatan promosi dengan total

persentase sebesar 65,5%. Dan Upah yang diterima dengan total persentase sebesar 68,75%. yang dimana jauh dari target 100%. Permasalahan yang telah diuraikan di atas diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan Home industry Uut shoes di balaraja Kabupaten Tangerang Untuk itu Home industry Uut shoes balaraja memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan upah kerja dan lingkungan kerja para karyawannya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian secara kuantitatif. menurut Sugiyono (2019:16-17) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/artistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Kuantitatif digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dengan melakukan penelitian kuantitatif maka penulis akan mengumpulkan data-data mentah dengan bantuan program statistik seperti SPSS. Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah terhadap fenomena-fenomena yang terjadi dalam penelitian ini.

Menurut Sugiono (2018:2), "Metode penelitian adalah cara ilmiah dalam mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis tiga variable yaitu Upah kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Supaya jawaban yang diberikan responden dapat dihitung perlu diberikan skor, alat yang digunakan adalah (skala *likert*)".

Skala likert menurut Sugiono (2018:146), "Digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial yang dimana fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh penulis, yang disebut variabel penelitian". Dalam penelitian ini terdapat lima skala yang digunakan dalam (skala *likert*)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

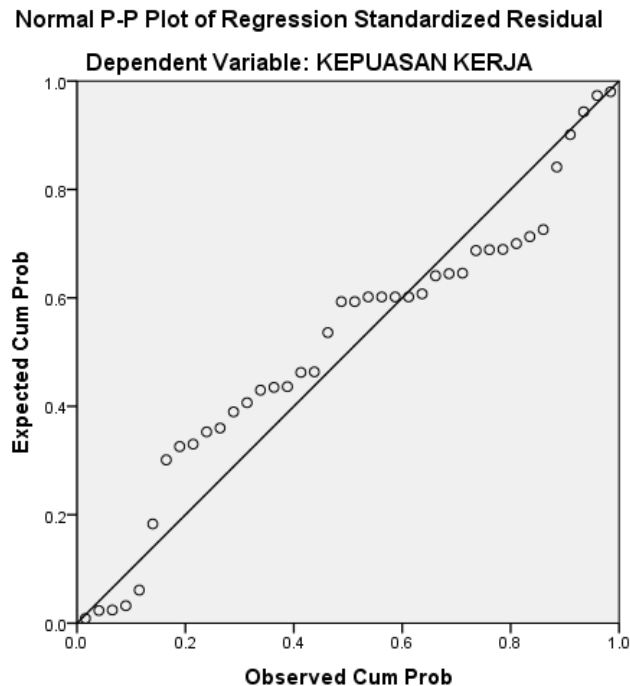
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti Menggunakan SPSS Versi 23 Tahun 2023

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71328
Most Extreme Differences	Absolute	0.146
	Positive	0.144
	Negative	-0.146
Test Statistic		0.146
Asymp. Sig. (2-tailed)		.030 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, didapatkan nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,030 > 0,05, dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji normalitas ini adalah berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan juga dengan menggunakan metode grafik probability plot dimana variabel dapat dilihat dengan hasil penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal. Berikut hasil diagram penyebaran yang diolah menggunakan SPSS versi 23 :

Gambar 1
Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti Menggunakan SPSS Versi 23 Tahun 2023

Pada gambar di atas dapat dilihat dan dapat di tarik kesimpulan bahwa grafik probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat pada titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistics

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.519	6.209		-.406	.687		
	UPAH KERJA	.638	.117	.592	5.447	.000	.953	1.049
	LINGKUNGAN KERJA	.393	.115	.371	3.414	.002	.953	1.049

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti Menggunakan SPSS Versi 23 Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa didapatkan nilai tolerance upah kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,953 dimana kedua nilai ini lebih dari 0,10. Sedangkan untuk nilai *variance inflation factor* untuk variabel upah kerja dan lingkungan kerja sebesar 1,049 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 10. Dengan hasil yang didapatkan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Sumber :
Data
Diolah

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.652	4.228		.391	.698
UPAH KERJA	.056	.080	.118	.707	.484
LINGKUNGAN KERJA	-.033	.078	-.069	-.416	.680

a. Dependent Variable: ABS_RES

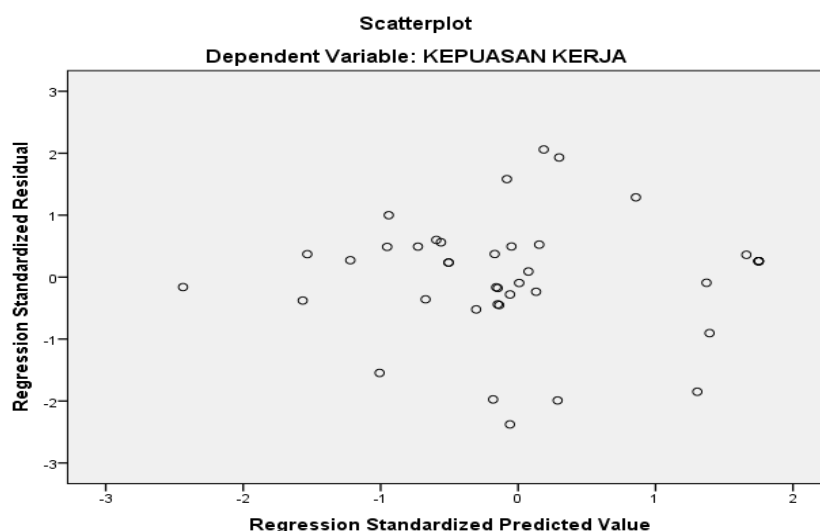
Oleh Peneliti Menggunakan SPSS Versi 23 Tahun 2023

Berdasarkan pada tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa upah kerja dan lingkungan kerja tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi upah kerja (X1) sebesar 0,484 dan nilai signifikansi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,680 dimana signifikansi keduanya $> 0,05$. Pengujian heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan melihat grafik scatterplot, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika penyebaran data pada scatterplot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem Heteroskedastisitas.
- Jika penyebaran data pada scatterplot teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem heteroskedastisitas.

Berikut hasil pengujian dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 2. Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti Menggunakan SPSS Versi 23 Tahun 2023

Berdasarkan hasil pada gambar diatas diketahui bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi ini dan layak dipakai.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4. Pedoman Interpretasi Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
$<1,000$	Ada Autokorelasi
1,100 – 1,540	Ada Autokorelasi
1,550 – 2,460	Tidak Ada Autokorelasi

2,460 – 2,900	Tanpa Kesimpulan
>2.900	Ada Autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.764 ^a	.583	.561	3.812	1.877
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, UPAH KERJA					
b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA					

Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti Menggunakan SPSS Versi 23 Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini menunjukkan Tidak Ada Autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar **1,877** yang berada diantara interval **1,550 – 2,460**.

a. Hasil Korelasi Variabel upah Kerja (X₁) Terhadap kepuasan kerja Karyawan (Y)

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Variabel Upah kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		UPAH KERJA	KEPUASAN KERJA
UPAH KERJA	Pearson Correlation	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	40	0
	N		40
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti Menggunakan SPSS Versi 23 Tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas, dapat dilihat bahwa signifikansi dari korelasi antara Upah kerja dengan Kepuasan kerja Karyawan adalah **0,000** yang bernilai kurang dari taraf signifikansi **5% (0,05)**. Sehingga keputusan adalah saling berhubungan, yang berarti terhadap hubungan yang signifikan antara Upah kerja dengan Kepuasan kerja Karyawan.

Dari uji korelasi *pearson* di atas, memiliki korelasi positif dengan nilai *pearson correlation* adalah **0,672** yang tergolong **Kuat**. Nilai koefisiensi korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Upah kerja dengan Kepuasan kerja Karyawan adalah memiliki hubungan yang positif.

b. Hasil Korelasi Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Correlations			
		LINGKUNGAN KERJA	KEPUASAN KERJA
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	.499**
	Sig. (2-tailed)		0.001
	N	40	40
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	.499**	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti Menggunakan SPSS Versi 23 Tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas, dapat dilihat bahwa signifikansi dari korelasi antara Lingkungan Kerja dengan kepuasan kerja karyawan adalah 0,001 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05). Sehingga keputusan adalah saling berhubungan, yang berarti terhadap hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Dari uji korelasi pearson di atas, memiliki korelasi positif dengan nilai *pearson correlation* adalah 0,499 yang tergolong Sedang. Nilai koefisiensi korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dengan kepuasan kerja karyawan adalah memiliki hubungan yang positif.

c. Hasil Korelasi Variabel Upah Kerja (X_1) dan Lingkung kerja (X_2) Kepuasan kerja Karyawan (Y)

Tabel 7. Uji Korelasi Secara Simultan Variabel Upah Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.764 ^a	0.583	0.561	3.812	0.583	25.906	2	37	0

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, UPAH KERJA

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti Menggunakan SPSS Versi 23 Tahun 2023

Dari tabel di atas diperoleh nilai koefisien sebesar **0,764** atau **76,4%**, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Upah Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh **Kuat** yaitu sebesar **76,4%** dan sisanya **23,6%** dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5. Analisis Koefisien Determinasi

a. Koefisien Determinasi Secara Parsial

Tabel 8. Hasil Dari Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Upah Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	0.452	0.438	4.3138

a. Predictors: (Constant), UPAH KERJA

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti Menggunakan SPSS Versi 23 Tahun 2023

Dari tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial variabel Upah Kerja (X_1) sebesar **0,45,2** maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel Upah Kerja (X_1) terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y) sebesar **45,2%** sedangkan sisanya **54,8%** dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 9. Hasil Dari Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 ^a	.249	.230	5.04977
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA				

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti Menggunakan SPSS Versi 23 Tahun 2023

Dari tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial variabel Lingkungan Kerja sebesar **0,249** maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y) sebesar **24,9%** sedangkan sisanya **75,1%** dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Koefisien Determinasi Secara Simultan

Tabel 10. Hasil Dari Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Upah Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.583	.561	3.81232
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, UPAH KERJA				

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti Menggunakan SPSS Versi 23 Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar **0,583** maka dapat disimpulkan bahwa variabel Upah kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar **58,3%** sedangkan sisanya **41,7%** dipengaruhi oleh faktor lain.

6. Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) caranya adalah membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- t hitung > t tabel = H_0 ditolak, H_1 diterima.
- t hitung < t tabel = H_0 diterima, H_1 ditolak

Pengujian hipotesis dapat juga dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05 sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi > 0,05 berarti H_a diterima, H_0 ditolak
- Jika nilai signifikansi < 0,05 berarti H_a ditolak, H_0 diterima

Adapun dalam menentukan besarnya nilai t tabel dicari menggunakan rumus sebagai berikut :

t tabel : .df (Taraf Alpha x Degree of Freedom) α df : tarif nyata 5% : (n-2), maka diperoleh (40-2) = 38, maka t tabel= 2.024 Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel atau p value < Sig.0,05.

1). Pengaruh upah Kerja (X1) Terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y)

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel upah Kerja (X1) Terhadap Variabel kepuasan kerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti Menggunakan SPSS Versi 23 Tahun 2023

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada tabel diatas diperoleh hasil t hitung > t tabel yaitu 5.600 > 2.024. Hal ini diperkuat juga dengan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05. Maka

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.478	5.550		1.888	.067
	UPAH KERJA	.725	.129	.672	5.600	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

dapat disimpulkan bahwa Ha1: $r \neq 0$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara upah kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan.

2). Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y)

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Variabel kepuasan kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.877	6.370		2.963	.005
	LINGKUNGAN KERJA	.529	.149	.499	3.552	.001

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti Menggunakan SPSS Versi 23 Tahun 202

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, didapatkan nilai t hitung > t tabel yaitu 3.552 > 2.024. Hal ini juga di perkuat dengan nilai signifikansi < 0.05 yaitu 0,00 < 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ha2 : $r \neq 0$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Pengujian Hipotesis Secara Si multan (Uji f)

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Si multan Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	753.026	2	376.513	25.906	.000 ^b
	Residual	537.749	37	14.534		
	Total	1290.775	39			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA , UPAH KERJA

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti Menggunakan SPSS Versi 23 Tahun 202

Berdasarkan hasil perhitungan data pada tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $25,906 > 3,25$. Hal ini diperkuat juga dengan hasil nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka $H_{a3} : r \neq 0$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara upah kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

7. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil uji analisis yang di peroleh oleh peneliti bahwa ketiga variabel mempunyai hubungan hal tersebut di buktikan dengan data hasil uji yang di teliti oleh peneliti.

8. Pengaruh Upah Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji analisis yang dilakukan peneliti ,Upah Kerja (X1) Mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan(Y) hal tersebut semakin kuat dengan hasil yang diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.600 > 2.024$. H_{a1} ini diperkuat juga dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa $H_{a1} : r \neq 0$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara upah kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian mengenai pengaruh Upah kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperkuat kembali dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, Gita Desty Trisnia, Zahrudin Hodsay, Diana Widhi Rachmawati pada tahun 2022 dengan judul "Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Buruh Pada PT. Sawit Mas Sejahtera (SMS)" Dimana hasil penelitiannya yaitu menunjukan bahwa bahwa ada pengaruh yang signifikan pada variabel Upah terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Buruh Pada PT. Sawit Mas Sejahtera (SMS).

9. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji analisis yang dilakukan peneliti ,Lingkungan Kerja (X2) Mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan(Y) hal tersebut semakin kuat dengan hasil yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.552 > 2.024$. Hal ini juga di perkuat dengan nilai signifikansi < 0.05 yaitu $0,00 < 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $H_{a2} : r \neq 0$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperkuat kembali dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, Ayung Wijia Lestari pada tahun 2022 dengan judul " Pengaruh Upah Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Andi Jaya Mojokerto. Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Pengaruh Upah Kerja(X1)dan Lingkungan Kerja(X2) Terhadap kepuasan Kerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil uji analisis yang dilakukan peneliti , Upah Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan(Y) hal tersebut semakin kuat dengan hasil yang diperoleh Berdasarkan hasil perhitungan data pada tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $25,906 > 3,25$. Hal ini diperkuat juga dengan hasil nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka $H_{a3} : r \neq 0$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara upah kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian mengenai pengaruh Upah Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperkuat kembali dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, Siti Intan Purnamasari, Syahrudin Agung, Ecin Kuraesin, Dudung Abdul Syukur pada tahun 2021 dengan judul "Pengaruh Upah kerja dan Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Surganya Motor Indonesia" Dimana hasil penelitiannya yaitu menunjukan bahwa Upah Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Upah kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Upah kerja (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.600 > 2.024$. Hal ini diperkuat juga dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa $H_{a1}: r \neq 0$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara upah kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.552 > 2.024$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $H_{a2}: r \neq 0$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Variabel Upah kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). dilihat dari Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $25,906 > 3,25$. Hal ini diperkuat juga dengan hasil nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka $H_{a3}: r \neq 0$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara upah kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
pengaruh yang signifikan secara simultan antara Upah kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar **0,764** artinya variabel Upah kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar **0,583** sebesar **0,583** maka dapat disimpulkan bahwa variabel Upah kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar **58,3%** sedangkan sisanya **41,7%** dipengaruhi oleh faktor lain.

Keterbatasan Penelitian

1. Faktor yang mempengaruhi dalam penelitian ini hanya terdapat pada Upah kerja dan lingkungan kerja, sedangkan masih banyak faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor motivasi kerja, budaya organisasi, kinerja dan kompensasi. Disiplin kerja
2. Jumlah responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini hanya memfokuskan pada karyawan home industri uut shoes saja
3. Kurangnya dukungan dari tempat bekerja yang di jadikan objek penelitian membuat penelitian ini terhambat.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Pada pertanyaan seimbang dan Perangsang kerja, pada variabel upah kerja karyawan Sebaiknya pihak home industri uut shoes lebih memperhatikan lagi karyawannya upah sesuai dengan skill dan kemampuan mereka dan memberikan rangsangan kepada karyawan Agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga upah yang di terima dan di keluarkan pihak home industri sesuai dan efektif.
2. Pada pertanyaan sirkulasi udara dan tingkat kebisingan, pada variabel lingkungan kerja karyawan Sebaiknya pihak home industri uut shoes diharapkan lebih memperhatikan sirkulasi udara yang masuk dan keluar, agar karyawan lebih nyaman saat bekerja dan tingkat kebisingan yang di hasikan oleh mesin Agar karyawan dapat bekerjasama secara maksimal dan efektif.

3. Pada pertanyaan gaji /upah dan promosi pada variabel kepuasan kerja karyawan sebaiknya pihak home industri uut shoes diharapkan agar lebih mempehatikan upah dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk promosi, agar karyawan dapat merasakan kesejahteraan bekerja di perusahaan tersebut dan bisa bekerja secara maksimal dan efektif.
4. Saran untuk peneliti berikutnya diharapkan untuk lebih semangat mempersiapkan diri dalam proses pengambilan, pengumpulan dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik dan benar.
5. Peneliti berikutnya diharapkan menggunakan lebih banyak sumber dan referensi yang terkait dengan upah kerja dan lingkungan kerja untuk hasil penelitian yang lebih lengkap lagi.

DAFTAR PUSTAKA

SUMBER BUKU

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sedarmayanti, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Rafika Aditama Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Farida, U & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo : UNMUHPonorogo Press.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ivancevich 2014. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid Satu Edisi Ketujuh, Penerbit Erlangga Jakarta
- Suryani, N.K, & FoEh, J. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif. Denpasar : Nilacakra.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- George R. Terry, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: CV Haji Masagung.
- Ghozali, imam, 2013, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif & R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta

JURNAL

- Sari,M. & Agrasadya. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (PUSRENGUN SDMK). Jurnal ARASTIRMA. 2(2), 158-170.
- Mukrodi, Thoifatul Azizah, R.R. Mardiana Yulianti, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy Universitas Pamulan (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor JASA PENILAI PUBLIK (KJPP) SUKARDI, ISRAR & REKAN DI JAKARTA SELATAN Jurnal PERKUSI Vol. 2, No.4 Oktober 2022
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 3(3), 240-247.

- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 223.
- Suryani, N.L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2(3), 419-435.
- Badriyah, Mila (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia. Bandung.
- Hasibuan, H. Malayu S.P (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Pradipta,A.R.,& Musadad,A. (2021). Pengaruh disiplin kerjadan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt. Galih estetika indonesia. *KINERJA*,18(4), 554-562
- Hamali, Arif Yusup (2018:80), *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS, Yogyakarta.
- Rangga Sigit Pamungkas Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Pertani (Persero) Unit Mojokerto) *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Vol.9, No.1 Tahun 2020*.
- Rusmawita. (2016). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara. *e Jurnal Katalogis*, 4(5), 2302-2019
- Hafis Laksmiana Nuraldy. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 1979-0643.
- Budhi Prabowo, SE, MM Universitas Pamulang (2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ciputat) *Jurnal SEMARAK Vol. 2, No.2 Hal (18-33) P-ISSN 2615- 6849, E-ISSN 2622-3686 Juni 2019*
- Benny Nugroho dan Budhi Satrio. (2016). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Sungkono Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(4), 2461-0593.
- Endang sugiarti,(2020)Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. sukses Expamet *Jurnal of education humaniora*. Vol 3 (2) E-ISSN : 2622-3740
- Sihaholo,D.R.& Siregar,H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. 9(2),273-281.
- Muhammad affif. *Jurnal aplikasi manajemen dan inovasi bisnis*, Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan restoran cepat saji MCDonald's di kota malang) Vol 3 (2), Februari 2021 . ISSN : 2621-3230
- Nanda Rodiyana, Shelby Virby Universitas Pamulang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Balai Besar BMKG Wilayah 2 Ciputat, *Jurnal SEMARAK Vol.2 No.2 Hal (35-50) P-ISSN 2615- 6849, E-ISSN 2622-3686. Juni 2019*
- Muchamad Ressa Farizki dan Aniek Wahyuati. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6(5), 2461-0593.
- Sarah dewi kusmiyatun. Sonny,. Universitas pamulang,26 april 2021. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadapkinerja karyawan pada PT RESINDO jakarta selatan ISSN:2621-9746
- Gede Restu Mahajaya dan Made Subudi. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 2302 – 8912.
- Fiansi dan Sarifuddin. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli. *Jurnal Sinar Manajemen*, 6(2), 2337 – 8743.

Dina Riskha Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, dan Rona Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. Jurnal Dimensi, 9(1), 2085 – 9996.