

# Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin

Windi Indra Maldini

Mahasiswa Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen SDM Universitas Batanghari Jambi

Corresponding email : [windraputra154@gmail.com](mailto:windraputra154@gmail.com)

**Abstract :** CV Artha Mandiri Group is a company (persero) engaged in equipment rental and contractor. This study aims to describe job satisfaction, work environment, and work motivation of CV Artha Mandiri Group Merangin Regency, to determine and analyze the effect of job satisfaction and work environment simultaneously and partially. To answer the research objectives, the author uses theoretical studies related to research variables, namely job satisfaction, work environment, and work motivation. In addition, the author also looks for relevant previous research in the form of articles/journals and previous theses to support this research. This research uses quantitative methods. With the population in this study were employees of CV Artha Mandiri Group, Merangin Regency, totaling 98 employees. The results of multiple linear regression analysis obtained the equation persamaan  $y = 1,773 + 0,032 X_1 + 0,149 X_2$ . Meanwhile, from the hypothesis testing carried out, the results show that job satisfaction and work environment have a significant effect on work motivation simultaneously, while partially the work environment has no significant effect on work motivation. Based on the results of data analysis and discussion in this study, it can be concluded that CV Artha Mandiri Group Merangin Regency has high job satisfaction, poor work environment, good motivation. In addition, job satisfaction simultaneously and partially has a positive and significant effect on work motivation, work environment partially has no positive and significant effect on work motivation at CV Artha Mandiri Group, Merangin Regency. For this reason, it is hoped that in the future it can focus more on improving a more conducive work environment so that employee motivation is higher than before.

**Keywords:** Job Satisfaction, Work Environment, Work Motivation

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, (Hasibuan, 2016:10). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode untuk secara efektif dan efisien mengelola hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu untuk mencapai tujuan, Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15). Seperti kebanyakan bisnis, sumber daya manusia CV Artha Mandiri Group tidak dapat dipisahkan dari kinerja perusahaan secara keseluruhan. CV Artha Mandiri Group adalah sebuah perusahaan (persero) yang bergerak di bidang *equipment rental* dan *contractor* yang dimana perusahaan ini berdiri pada tahun 2015.

Karyawan dapat merasa puas dalam bekerja jika pekerjaannya produktif dan perusahaan memenuhi harapannya. Tidak mungkin memisahkan motivasi kerja dari kepuasan kerja, yang seringkali menjadi harapan karyawan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan pada CV Artha Mandiri Group tampak dari adanya kesenjangan gaji satu dengan yang lain. Berdasarkan upah minimum provinsi (UMP) provinsi Jambi tahun 2021 sebesar 2.6 juta rupiah namun gaji yang di keluarkan pihak perusahaan tidak sesuai dengan UMP provinsi hal ini dapat membuat kepuasan kerja karyawan rendah dan berpengaruh pada motivasi karyawan.

Perusahaan harus dapat menunjukkan kondisi yang mendorong kerjasama antara atasan, bawahan, dan karyawan dalam posisi yang sama. Suasana kekeluargaan, komunikasi yang efektif, dan pengendalian diri adalah semua prasyarat. Manajemen perusahaan juga harus mampu menginspirasi inisiatif dan orisinalitas. Kondisi ini kemudian menginspirasi karyawan untuk bekerja sama dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik adalah dua bagian dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang ada pada CV Artha Mandiri Group yang kurang kondusif menahal ini tampak dari ruangan kerja yang kurang baik sehingga sirkulasi udara kurang baik, wc yang kurang jumlahnya, tidak adanya mushola.

Konsep motivasi dapat merujuk pada perilaku individu dan organisasi dalam berbagai cara. Namun, terlepas dari maknanya, motivasi adalah sifat manusia yang penting yang berkontribusi pada

kesuksesan profesional atau pribadi. Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow mungkin merupakan teori motivasi yang paling terkenal. Menurut Maslow, seorang psikolog humanistik, setiap orang memiliki hierarki lima kebutuhan: kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Namun sayangnya, karyawan CV Artha Mandiri Group biasanya kurang memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya. Hal ini terlihat dari beberapa karyawannya yang tidak mengikuti SOP.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan penilaian dari para pekerja, yaitu seberapa jauh pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan. Menurut Luthans (2006:17). Robbins (2007:27) menjabarkan variabel-variabel yang berkaitan dengan kerja yang menentukan kepuasan kerja, meliputi :

1. Kerja yang secara mental menantang
2. Gajaran yang pantas
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan sekerja yang mendukung

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002:44). Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (2002) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya :

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. (Hasibuan 2016). Kebutuhan merupakan keinginan psikologis atau keinginan psikologis yang tidak terpenuhi dalam diri seorang individu.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Dalam kaitannya dengan pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasikaryawan di atas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja serta Motivasi kerja pada CV Artha Mandiri Group tinggi dan puas
2. Diduga Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pada CV Artha Mandiri Group.
3. Diduga Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pada CV Artha Mandiri

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu metode yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan terhadap gejala tertentu dan menjelaskan hubungan antar variabel berdasarkan fakta dengan cara melakukan pengumpulan dan analisis data berupa angka angka. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diambil melalui angket kusioner yang dibagikan kepada 96 karyawan CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode koefisien *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *software SPSS 22*. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* memiliki nilai  $>0,6$  dan semakin tinggi koefisien alpha, berarti semakin baik pengukuran suatu independen. Semakin dekat koefisien alpha pada nilai 1 berarti item pertanyaan atau pernyataan dalam koefisien semakin kuat. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

**Tabel**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,623	$0,623 > 0,6$	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,411	$0,411 < 0,6$	Reliabel
Motivasi Karyawan	0,716	$0,716 > 0,6$	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel di atas, semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,600. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian sudah memenuhi kriteria reliabel.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antar variabel independen terhadap variabel dependent dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

**Tabel**  
**Hasil Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,773	,449		3,949	,000
Kepuasan Kerja	,032	,010	,327	3,263	,002
Lingkungan Kerja	,149	,108	,139	1,383	,170

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan tabel diatas, dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,773 + 0,032 X_1 + 0,149 X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat terlihat bahwa variabel n dependen berpengaruh positif. Adapun penjelasan dari model persamaan diatas adalah sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 1,773 menunjukkan bahwa ketika ketiga variabel independent bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka Variabel Motivasi karyawan diprediksi akan bernilai sebesar 1,773 kali.
- Variabel  $X_1$  yaitu kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,032 menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan motivasi karyawan sebanyak 0,032 kali.

- c. Variabel  $X_2$  yaitu lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,149 menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan motivasi karyawan sebanyak 0,467 kali.

### Pengujian Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka digunakan koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien tersebut. Dengan menggunakan *software SPSS 22* maka diperoleh output sebagai berikut:

**Tabel**  
**Hasil Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,392 <sup>a</sup>	,154	,136	,29968

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel motivasi karyawan sebesar 0,154 atau 15,4%. Sedangkan sebanyak 84,6% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

### Pengujian Hipotesis Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang dimasukkan dalam persamaan regresi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi karyawan

$H_1$  : Ada pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi karyawan.

Kriteria uji menggunakan ketentuan jika nilai  $sig. < \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  di tolak. Berikut ini merupakan hasil penelitian uji F (Simultan):

**Tabel**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,518	2	,759	8,452	,000 <sup>b</sup>
	Residual	8,352	93	,090		
	Total	9,870	95			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan tabel di atas, dapat terlihat bahwa F-hitung yang dihasilkan adalah sebesar  $8,452 \geq 2,70$  F-tabel dan nilai  $sig. 0,000$ . Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dinyatakan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi karyawan.

### Pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

#### Hipotesis 1:

$H_0$ : Tidak ada pengaruh variabel *kepuasan kerja* terhadap motivasi karyawan.

$H_1$ : Ada pengaruh variabel *kepuasan kerja* terhadap motivasi karyawan.

### Hipotesis 2:

$H_0$ : Tidak ada pengaruh variabel *lingkungan kerja* terhadap motivasi karyawan

$H_1$ : Ada pengaruh variabel *lingkungan kerja* terhadap motivasi karyawan.

Kriteria uji menggunakan ketentuan jika  $sig.<\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  di tolak. Berikut ini merupakan hasil penelitian mengenai pengaruh variabel secara parsial:

**Tabel**  
**Hasil Uji t (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,773	,449		3,949	,000
1					
Kepuasan Kerja	,032	,010	,327	3,263	,002
Lingkungan Kerja	,149	,108	,139	1,383	,170

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2022

### Kesimpulan Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengolahan tabel di atas, dapat terlihat bahwa t-hitung yang dihasilkan kepuasan kerja adalah sebesar 3,263 dan nilai  $sig.$  0,002. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  maka dinyatakan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan.

### Kesimpulan Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengolahan tabel di atas, dapat terlihat bahwa t-hitung yang dihasilkan lingkungan kerja adalah sebesar 1,383 dan nilai  $sig.$  0,170. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar  $0,170 > 0,05$  maka dinyatakan  $H_0$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan.

## Pembahasan

### Deskripsi Variabel Penelitian

Data hasil penelitian terdiri dari 2 variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan satu variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y). Untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini, maka pada bagian ini akan disajikan deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan.

#### 1. Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Rata-rata skor sebesar 407,8 artinya kepuasan kerja berada pada kriteria yang setuju. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan karyawan CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin diberi upah/gaji sesuai dengan yang dikerjakan dengan sangat setuju pada skor 422 dan pernyataan terendah berkaitan dengan karyawan CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin puas dengan tingkat kemajuan sehingga dapat dipromosikan dengan skor 403. Skor tertinggi berada pada indikator kepuasan gaji rata-rata skor 413 dan yang terendah berada pada indikator kepuasan dengan promosi dan kepuasan dengan penyelia (atasan) dengan rata-rata skor sebesar 405.

#### 2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Rata-rata skor sebesar 405,5 artinya lingkungan kerja berada pada kriteria yang setuju. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan karyawan CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin merasa suasana kerja di dalam instansi menyenangkan dan hubungan dengan pegawai lain sangat harmonis dengan sangat setuju pada skor 412 dan pernyataan terendah berkaitan dengan karyawan CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin suasana lingkungan kerja fasilitas kantin perusahaan dengan skor 396. Skor tertinggi berada pada indikator suasana kerja rata-rata skor 410,5 dan yang terendah berada pada indikator tersedianya fasilitas kerja dengan rata-rata skor sebesar 403.

#### 3. Motivasi Karyawan (Y)

Rata-rata skor sebesar 372,6 artinya lingkungan kerja berada pada kriteria yang setuju. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan karyawan CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin merasa puas

dengan prestasi kerja yang saya dapatkan selama ini. dengan sangat setuju pada skor 421 dan pernyataan terendah berkaitan dengan karyawan CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin merasa tidak perlu mempelajari hal baru yang menambah pengetahuan saya selama saya masih bisa bekerja.. dengan skor 236. Skor tertinggi berada pada indikator Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Need*) rata-rata skor 415,5 dan yang terendah berada pada indikator Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*) dengan rata-rata skor sebesar 239,5.

### **Pembahasan Pengaruh secara Simultan**

Berdasarkan dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Changriawan (2017) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja, Agustina (2020) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Umar (2017) yang menyatakan motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas atau hasil kerja dan menimbulkan berbagai perilaku manusia. Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi yang dimilikinya itu, orang tersebut akan lebih mempunyai ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya.

### **Pembahasan Pengaruh secara parsial**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi karyawan di CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin. Sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel motivasi karyawan di CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin. Secara rinci pengaruh parsial akan diuraikan satu-persatu sebagai berikut.

#### **a. Pengaruh Secara Parsial Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Pengujian hipotesis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Musadieg (2017) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Maknanya apabila kepuasan kerja karyawan tinggi dapat menunjang motivasi kerja yang tinggi serta karyawan akan bekerja dengan lebih baik pula. Hal ini bisa menjadi nilai positif bagi CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin menjadi lebih baik dengan melihat indikator yang telah diteliti.

Berdasarkan penelitian karyawan sangat puas dengan gaji yang diterima, yang berarti CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin sangat baik dalam hal ini. Dan CV Artha Mandiri Group perlu lebih mempromosikan karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan para penyelia (atasan) memberikan motivasi kerja kepada karyawan.

#### **b. Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan, disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi. Tidak berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap motivasi karena motivasi karyawan tidak terutama dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selain itu, untuk mendukung peningkatan motivasi karyawan sehari-hari, bisnis kurang memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Karena bisnis terlalu menekankan pada keterampilan, faktor pendukung seperti lingkungan kerja tidak dimanfaatkan secara maksimal untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmani (2020) yang mengatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi. Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Kurnia (2022) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan lebih tinggi pada CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin, diharapkan untuk pemimpin perusahaan untuk memberikan hadiah atau pun promosi kenaikan pangkat atau jabatan kepada para karyawan yang telah menjadi karyawan terbaik

agar para karyawan berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik sehingga karyawan akan merasa puas jika mereka mendapatkan hal tersebut.

2. Untuk meningkatkan lingkungan kerja pada CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin, diharapkan untuk memberikan fasilitas yang lebih baik agar kebutuhan akan pekerjaan serta perbaikan lingkungan sekitar perusahaan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan memberikan fasilitas kantin atau pun tempat mereka untuk makan siang ataupun sarapan sehingga produktifitas karyawan akan lebih baik juga.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afifah Thara., Dan Musadieq Mochammad Al. 2017. ***Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja***. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 47, No. 1.
- Agustina. S. M. 2020. ***Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung***. *Jurnal Konomii Dan Bisnis*. Vol.5, No. 01.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu PendekatanPraktik*. Cetakan Ketigabelas. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta. 2002.
- Astuti Puji., Dan Kurnia Marlina. 2020. ***Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening*** (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. ***ManajemenPenilaian Kinerja Karyawan***. Cetakan
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan ProgramSPSS*. B-P UNDIP. Semarang.
- Hasibuan, Melayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2007. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Santoso, Purbayu Budi dan Ashari. 2010. *Analisis Statistik dengan Mikrosft Excel & SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.