

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Persepsional pada Karyawan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi
(LLDIKTI) Wilayah IV)**



SKRIPSI

diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
sarjana manajemen

Oleh:

Ramadhani Siti Ainun S.

NIM. 2101736

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2025**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Persepsional pada Karyawan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi
(LLDIKTI) Wilayah IV)**

Oleh
Ramadhani Siti Ainun S

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Ramadhani Siti Ainun S
Universitas Pendidikan Indonesia
2025

Hak Cipta dilindungi undang-undang.
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
dengan dicetak ulang, difoto kopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA LAYANAN
PENDIDIKAN TINGGI (LLDIKT) WILAYAH IV**

Ramadhani Siti Ainun S
2101736

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing I



Dr. Askolani, S.E., M.M.
NIP. 197507042003121001

Dosen Pembimbing II



Annisa Ciptagustia, S.E., M.Si.
NIP. 198702012015042002

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Maya Sari, S.E., M.M.
NIP. 197107052002122007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG**

2025

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV”** sepenuhnya merupakan karya saya sendiri, begitu juga semua yang ada di dalamnya. Saya tidak melakukan plagiarisme atau melanggar etika keilmuan dalam proses pembuatannya, kecuali pada bagian tertentu seperti kutipan atau referensi sesuai dengan aturan penulisan karya ilmiah yang berlaku. Atas pernyataan ini, saya siap bertanggung jawab sepenuhnya atas kebenaran dan orisinalitas karya ini.

Bandung, Agustus 2025
Yang membuat pernyataan



Ramadhani Siti Ainun S
NIM. 2101736

ABSTRAK

Ramadhani Siti Ainun S (2101736) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsional pada Karyawan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV)” Di bawah bimbingan Dr. Askolani, S.E., M.M., dan Annisa Ciptagustia, S.E., M.Si.

Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV, dengan kekhawatiran bahwa penurunan kinerja karyawan dapat berdampak pada tujuan organisasi. Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini secara spesifik meneliti faktor lingkungan dan kepuasan kerja. Tujuan utama penelitian ini adalah menganalisis bagaimana lingkungan kerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan di LLDIKTI Wilayah IV. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif dan inferensial. Sampel penelitian mencakup seluruh populasi yang ada yaitu seluruh karyawan LLDIKTI Wilayah IV yang terdiri dari 57 orang. Analisis data dilakukan dengan melakukan uji asumsi klasik, analisis korelasi, dan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis Uji-F untuk mengetahui dampak secara simultan dan analisis Uji-t untuk mengetahui dampak secara parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LLDIKTI Wilayah IV.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Ramadhani Siti Ainun S (2101736) “The Influence of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance (Perceptual Study of Employees in Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV” under the guidance of Dr. Askolani, S.E., M.M., and Annisa Ciptagustia, S.E., M.Si

This study focuses on employee performance at the Higher Education Service Institution (LLDIKTI) Region IV, with concerns that a decline in employee performance could impact organizational goals. There are various factors that influence employee performance, and this study specifically examines environmental factors and job satisfaction. The primary objective of this study is to analyze how the work environment and job satisfaction influence employee performance at LLDIKTI Region IV. The research method employed is quantitative, utilizing descriptive and inferential analysis techniques. The study sample includes the entire population, comprising all 57 employees of LLDIKTI Region IV. Data analysis was conducted by performing classical assumption tests, correlation analysis, and multiple linear regression analysis. Hypothesis testing was conducted using F-test analysis to determine the simultaneous impact and t-test analysis to determine the partial impact. The results of the study indicate that the work environment and job satisfaction have a positive and significant impact on the performance of LLDIKTI Region IV employees.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim. Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, yang telah memberikan kekuatan, kemudahan, serta kelancaran dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsional pada Karyawan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKT) Wilayah IV).” *Shalawat* serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Indonesia. Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi, baik secara akademis maupun praktis bagi pihak-pihak yang memerlukan. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh sebab itu, segala bentuk kritik dan saran yang bersifat membangun akan sangat penulis hargai demi pengembangan diri di masa mendatang.

Skripsi ini tentu tidak dapat terselesaikan tanpa doa, dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tulus dan mendalam kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Didi Sukyadi, M.A., selaku rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Ratih Hurriyati, M.P. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Ibu Dr. Maya Sari, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen FPEB UPI.
4. Bapak Dr. Askolani, S.E., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen FPEB UPI.
5. Bapak Dr. Askolani, S.E., M.M. dan Ibu Annisa Ciptagustia, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan bimbingan, arahan, masukan, dan banyak memberikan dukungan selama penyusunan tugas akhir.
6. Ibu Netti Siska Nurhayati, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing akademik yang senantiasa membimbing proses akademik penulis sejak awal hingga akhir.

7. Seluruh dosen dan civitas akademik Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia yang selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan.
8. Ucapan terima kasih yang paling dalam penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, bapak Marwan dan ibu Euis Nurjamilah, yang telah menjadi sumber kekuatan, semangat, dan doa dalam setiap langkah penulis. Terima kasih atas kasih sayang yang tak pernah putus, dukungan yang tulus, serta pengorbanan yang tak terhitung sejak awal hingga saat ini. Segala pencapaian ini tidak akan pernah terwujud tanpa kehadiran dan doa restu dari Ibu dan Bapak. Jika ada ungkapan yang lebih dalam daripada sekadar kata “terima kasih”, maka itulah yang ingin penulis sampaikan kepada Bapak dan Ibu.
9. Kepada adik tercinta Muhammad Jinan Hilmi A. dan keluarga besar yang selalu memberikan doa dan dukungan tanpa henti kepada penulis.
10. Sahabat terdekat penulis, yaitu Karina, Najmah Faatihah Azizah, Fatimah Azzahra Puspita Kurniasari, dan Kezia Safanya Khairunnisa, terima kasih atas kebersamaan, bantuan, dan semangat selama menjalani proses perkuliahan dan selalu kebersamai penulis di segala kondisi.
11. Kepada seseorang yang tidak dapat penulis sebutkan namanya, namun kehadirannya sangat berarti dalam proses penyusunan skripsi ini. Di tengah berbagai tantangan, beliau selalu hadir memberikan dukungan, semangat, dan tenaga yang sangat membantu penulis untuk terus melangkah. Segala perhatian dan bantuannya akan selalu penulis kenang dengan rasa terima kasih yang tulus.
12. Kepada 911, Hasna Naura dan M. Dindin yang selalu kebersamai, memberikan semangat, dan selalu ada dalam segala situasi penulis selama 4 tahun ini. Dan teman-teman Homestay atas doa, dukungan, dan kebersamaan.
13. Teman-teman Manajemen UPI angkatan 2021 sebagai rekan seperjuangan selama proses perkuliahan. Dan teman asrama UPI, Silvia Septiany, Nabilah Safira, dan Fahmi Ihban atas kebersamaan dan dukungan selama masa perkuliahan. Kehadiran kalian membawa kenyamanan dan tawa yang membuat hari-hari di asrama jadi lebih berarti.
14. Kakak tingkat Manajemen UPI yang berkenan berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam penyusunan tugas akhir.

15. Seluruh karyawan LLDIKTI Wilayah IV yang telah banyak memberikan arahan dan turut berpartisipasi dalam menyelesaikan skripsi penulis.
16. Pihak-pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang banyak memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis selama pengerjaan tugas akhir.

Semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala membalas segala kebaikan dan senantiasa mempermudah segala urusan kita. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih.

Bandung, Agustus 2025
Penulis,

Ramadhani Siti Ainun S
NIM. 2101736

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	8
1.4.2 Kegunaan Praktis	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Pustaka.....	9
2.1.1 Lingkungan Kerja	9
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	13
2.1.3 Kinerja Karyawan	20
2.2 Penelitian Terdahulu	29
2.3 Kerangka Pemikiran	36
2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	39
2.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	39
2.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	40
2.4 Paradigma Penelitian	40
2.5 Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Objek Penelitian dan Unit Analisis	42
3.2 Metode dan Desain Penelitian	42
3.3 Operasionalisasi Variabel	43

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel.....	49
3.5.1 Populasi.....	49
3.5.2 Sampel	49
3.5.3 Teknik Sampling	49
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	49
3.6.1 Uji Validitas	49
3.6.2 Uji Reliabilitas	52
3.7 Rancangan Analisis Data.....	53
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda	58
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	58
3.7.3 Analisis Korelasi.....	59
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi	60
3.8 Uji Hipotesis.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
4.1 Hasil Penelitian.....	63
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	63
4.1.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden	65
4.1.3 Gambaran Umum Variabel Penelitian	68
4.1.4 Hasil Pengujian Statistika	81
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	96
5.1 Kesimpulan.....	96
5.2 Saran	96
DAFTAR PUSTAKA.....	100
LAMPIRAN.....	106

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Persentase Capaian Kinerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Berdasarkan Laporan Kinerja 2021 s.d 2024	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	43
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja (X2)	44
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	46
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Lingkungan Kerja)	50
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Kepuasan Kerja).....	51
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)	51
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	53
Tabel 3. 8 Alternatif Jawaban	53
Tabel 3. 9 Rekapitulasi Pengubahan Data	54
Tabel 3. 10 Kategorisasi Tingkat Variabel Lingkungan Kerja	55
Tabel 3. 11 Kategorisasi Tingkat Variabel Kepuasan Kerja	55
Tabel 3. 12 Kategorisasi Tingkat Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel 3. 13 Makna Kategori Tingkat Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	56
Tabel 3. 14 Makna Kategori Tingkat Variabel Kepuasan Kerja (X2)	56
Tabel 3. 15 Makna Kategori Tingkat Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel 3. 16 Pedoman Interpretasi Hasil Uji Koefisien Korelasi	60
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	67
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Kerja	68
Tabel 4. 6 Skor Rata-Rata, Simpangan Baku dan Interval Estimasi Skor Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja (X1)	69
Tabel 4. 7 Distribusi Karyawan LLDIKTI Wilayah IV Menurut Variabel Lingkungan Kerja.....	70
Tabel 4. 8 Skor Rata-Rata, Simpangan Baku dan Interval Estimasi Skor Rata-Rata Variabel Kepuasan Kerja (X2)	73

Tabel 4. 9 Distribusi Karyawan LLDIKTI Wilayah IV Menurut Variabel Kepuasan Kerja.....	74
Tabel 4. 10 Skor Rata-Rata, Simpangan Baku dan Interval Estimasi Skor Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan (Y)	77
Tabel 4. 11 Distribusi Karyawan LLDIKTI Wilayah IV Menurut Variabel Kinerja Karyawan	78
Tabel 4. 12 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov:	82
Tabel 4. 13 Uji Multikolinearitas	83
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Korelasi	85
Tabel 4. 15 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	85
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	86
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	87
Tabel 4. 18 Hasil Uji F	88
Tabel 4. 19 Hasil Uji t	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Sasaran strategis 1	4
Gambar 1. 2 Grafik Keterlambatan Karyawan LLDIKTI Wilayah IV Tahun 2024	5
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian.....	41
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi LLDIKTI Wilayah IV.....	65
Gambar 4. 2 Garis Kontinum Variabel Lingkungan Kerja (X1)	70
Gambar 4. 3 Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	71
Gambar 4. 4 Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja (X2)	73
Gambar 4. 5 Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Kepuasan Kerja (X2)	75
Gambar 4. 6 Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	77
Gambar 4. 7 Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)	79
Gambar 4. 8 Uji Normalitas P-Plot.....	81
Gambar 4. 9 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot.....	84

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Rahman, P., Arifin, Z., Firdausi, I., Cherly Tanujaya, K., & Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banjarmasin, S. (2022). *Effect of Work Environment and Leadership on Employee Performance through Work Motivation during the Covid-19 Pandemic*. 5(25), 242–256. <https://doi.org/10.32535/ijcp.v5i1.1462>
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indikator: Human Resources Management For Management Reseach*. Deepublish.
- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., & Atingabili, S. (2021). The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling. *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34–62. <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i3.641>
- Almatrooshi, B., Singh, S. K., & Farouk, S. (2016). Determinants of organizational performance: a proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 844–859. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0038>
- Alromaihi, M. A., & Alshomaly, Z. A. (2017). *JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE: A THEORETICAL REVIEW OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE TWO VARIABLES*. www.IndianJournals.com
- Andrade, M. S., Westover, J. H., & Peterson, J. (2019). Job Satisfaction and Gender. In *Journal of Business Diversity* (Vol. 19, Issue 3).
- ARMSTRONG'S. (2014). human resource management. In *The SAGE Handbook of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.4135/9780857021496>
- Athirah Saidi, N. S., Michael, F. L., Sumilan, H., Omar Lim, S. L., Jonathan, V., Hamidi, H., & Abg Ahmad, A. I. (2019). The Relationship Between Working Environment and Employee Performance. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 5(2), 14–22. <https://doi.org/10.33736/jcshd.1916.2019>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. . Pustaka Pelajar.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). *EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. NESINAK INDUSTRIES*. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Bernardin, H. J. , & R. J. A. (2013). *Human Resource Management*. McGraw-Hill.
- Chandra, T., & Priyono, P. (2015). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the

- School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n1p131>
- Crossman, A., & Abou-Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 368–376. <https://doi.org/10.1108/02683940310473118>
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (Fifteenth Edition). Global Edition. Pearson.
- Dulloh, M., Limgiani, L., & Suwardi, L. A. (2024). Analyze the work environment to improve employee performance. *Revenue Journal: Management and Entrepreneurship*, 1(2), 127–134. <https://doi.org/10.61650/rjme.v2i1.3>
- Echor, J. (2022). Impact of Work Environment on Employee Performance. In *Approaches in International Journal of Research Development* (Vol. 13, Issue 1).
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Factors Affecting Employee Performance during Work from Home. (2020).
- Faradina, V. D., & Sojanah, J. (2018). MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI LINGKUNGAN DAN DISIPLIN KERJA. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 156. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9451>
- Foldspang, L. M. M. , L. L. R. , R. L. H. , L. C. C. , M. O. P. , J. Ulf. , A. G. , & S. A. (2014). Working Environment and Productivity A Register based Analysis of Nordic enterprises. *Rosendahls-Schultz Grafisk*.
- Fred Luthans. (2021). *Organizational behavior : an evidence-based approach*. Information Age Publishing, Incorporated.
- George, J. M. dan J. G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (Sixth Edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafee, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). IMPACT OF WORKPLACE ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE: MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE HEALTH. *Business, Management and Education*, 17(2), 173–193. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). THE EFFECT OF COMPETENCE, COMMUNICATION, AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. INDOTIRTA SUAKA. *DIMENSI*, 9(2), 294–306.

Ramadhani Siti Ainun S, 2025

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PERSEPSIONAL PADA KARYAWAN LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI (LLDIKT) WILAYAH IV)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90–103. <https://doi.org/10.58908/tmuj.v1i1.10>
- Jojanneke van der Toorn¹, J. T. J. and M. B. (n.d.). *Job Satisfaction and Perceived Fairness in Hungary and USA*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kaur, S. and R. J. (2014). Impact of work environment on job. *International Journal of Scientific and Research Publications*.
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(1), 652–666. <https://doi.org/10.3390/ijerph120100652>
- Koopmans, L. (2014). *Measuring Individual Work Performance*.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai alih daya (outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(2), 384–401.
- Lin, C. Y., & Huang, C. K. (2020). Employee turnover intentions and job performance from a planned change: the effects of an organizational learning culture and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 42(3), 409–423. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2018-0281>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mira, M. S., Choong, Y. V., & Thim, C. K. (2019). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771–786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.011>
- Mohamad Shammout Prince Mohammad, E., & Shammout, M. (2022). THE IMPACT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE. *Article in International Journal of Current Research in Science Engineering & Technology*. www.irjmets.com
- Mondy, R. , & M. J. (2016). *Human Resource Management, ed.14*. Harlow: Pearson Education.
- Musannip Efendi Siregar, Z., & Fitri Nasution, M. (n.d.). *The Influence of Work Environment, Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance*. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i3.2170>
- Ndulue, T. I., & Ekechukwu, H. C. (2016). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance : A Study of Nigerian Breweries Plc Kaduna State Branch ,

- Nigeria. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(11), 13–23. <https://doi.org/10.12816/0031600>
- Ngwenya, B., & Pelser, T. (2020). Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1781>
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- 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*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Phuong, T. T. K., & Vinh, T. T. (2020). Job satisfaction, employee loyalty and job performance in the hospitality industry: A moderated model. *Asian Economic and Financial Review*, 10(6), 698–713. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.106.698.713>
- Pio, R. J. (2022). The mediation effect of quality of worklife and job satisfaction in the relationship between spiritual leadership to employee performance. *International Journal of Law and Management*, 64(1), 1–17. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-07-2018-0138>
- Platis, Ch., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 480–487. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226>
- Ramli, A. H. (2019). Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1).
- Rianto Rahadi, D., Fauziyah, R., & Cheza Isyra Raisya, A. (2024). *The Effect of Work Quality, Work Environment on Employee Performance Moderated Work Relationship Strategy* (Vol. 15, Issue 2).
- Robbins & Judge. (2017). *Organizational Behavior*.
- Rodrigo, J. A. H. N., Kuruppu, C. L., & Pathirana, G. Y. (2022). The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: A Case at ABC Manufacturing Company. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 1–9. <https://doi.org/10.9734/ajeaba/2022/v22i230541>
- Runi, I. (2023). *The Role of Job Satisfaction with Work Environment on Employee Performance*. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v6i3.1152>
- Saleem, A. , A. S. A. , Z. K. , A. M. , S. K. , & U. I. (2012). Impact of interior physical environment on academicians' productivity in Pakistan higher

- education institutes perspectives. . *Interdisciplinary Journal of Management Studies*, 5(1), 25-46.
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-Based HRM*, 4(2), 162–180. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001>
- Sinambela, E. A., Darmawan, D., & Mendrika, & V. (2022). Effectiveness of Efforts to Establish Quality Human Resources in the Organization. *Journal of Marketing and Business Research*, 2(1), 2807–9175. <https://doi.org/10.56348/mark.v2i1.43>
- Sismar, A., & Rahayu Syah, S. (2023). Jurnal Mirai Management Analisis Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Financial Multi Finance Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 413–419.
- Spector, P. E. (2015). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Oaks: Sage Publications.
- Stephen I. Dugguh, Ph. D., & Dennis, Ph. D. (2014). *Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations* (Vol. 16). www.iosrjournals.org
- Stephen P. Robbins, & Timothy A. Judge. (2017). *Organizational Behavior*. In *Global Edition*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sutisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Kencana Prenada Media Group.
- Sutopo, J. (2018). Pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi, kepuasan kerja, job relevant information, budaya organisasi dan locus of control terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *Advance*, 5(1), 54-61.
- Swar, B., Narayan Swar, B., & Pandey, S. (2008). *Impacts of Globalization on Higher Education*. <https://www.researchgate.net/publication/316241192>
- Tarique, M., Halid, A., & Tahir, M. (2021). Analysis of the Relationship Between the Working Environment and Employee Performance in Selected Construction Firms in Karachi City. *VOLUME*, 20(2). <https://ejournal.worldconference.id/index.php/neutron>
- Toto, U., Stie, H., Raharja, W. K., Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. In *www.ijbmm.com International Journal of Business Marketing and Management* (Vol. 5). <https://www.researchgate.net/publication/362488344>

- Vohra, P., & Sharma, V. (2023). Work Environment and Job Satisfaction among Employees. *Article in International Journal of Indian Psychology*. <https://doi.org/10.25215/1101.126>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi kelima). PT. Rajagrafindo.
- Yansen, A., Kusuma Ningrum, T., Marulitua Situmorang, D., Bhakti Pembangunan, S., Teknologi dan Bisnis Kristen Bukit Pengharapan, I., & Tengah, J. (2022). *MSDJ : Management Sustainable Development Journal Volume 4 Nomor 2 Tahun 2022 THE EFFECT OF ATTENDANCE, WORK FACILITIES, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE*.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>
- Zysman, J., & Costinot, A. (2022). *Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study on Community Empowerment for Helath Service Employees At California District)*. <https://medalionjournal.com/>