

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. GO RENTAL PRABUMULIH**



SKRIPSI

Nama : Vissca Desiani

NIM : 212022248

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. GO RENTAL PRABUMULIH**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi
Pada Program Srata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Vissca Desiani

NIM : 212022248

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vissca Desiani
NIM : 212022248
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalita Terhadap Kinerja Karyawan PT. GO RENTAL Prabumulih.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Srata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, April 2026



Vissca Desiani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan
Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. GO RENTAL
Prabumulih.
Nama : Vissca Desiani
NIM : 212022248
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I,



Dr. Trisnarty Adjeng Moelyati, S.E., M.M
NIDN : 19026101


Pembimbing II,



Anggreany Hustia, S.E., M.M
NIDN : 0110128301

Mengetahui,
Dekan

Wj, Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zulcha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya Dia mendapat (pahala) dan (kebajikan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) Dari (kejahatan) yang diperbuatnya”

(Q.S Al-Baqarah:286)

“ Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu”

(Umar Bin Khattab)

“Apapun yang sudah terjadi dalam hidupmu, jangan katakan “seandainya”, tapi katakan “Qadarullah” karena semua yang terjadi adalah takdir dan takdir Allah itu selalu baik, karna Allah itu maha baik”.

(Ustadz Hanan Attaki)

PERSEMBAHAN:

Dengan cinta dan doa, ku persembahkan Skripsi ini khusus kepada :

- ❖ Kedua Orang Tuaku tercinta, Papa Dan Mama
- ❖ Adikku tersayang, Bagas Dan Naufal
- ❖ Sahabat-sahabat ku.

PRAKATA



Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji dan syukur tiada hentinya di haturkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan anugerah kehidupan, kemudahan, dan atas kasih sayang-Nya, yang menguatkan saat lelah mulai menyelimuti, yang memberi jalan saat semuanya terasa bingung, dan yang menuntun hati ini untuk tetap percaya bahwa setiap perjuangan pasti menemukan akhirnya. Sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. GO RENTAL Prabumulih”**. Shalawat serta salam saya haturkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam, yang telah menjadi cahaya dalam gelap, teladan bagi seluruh umat, dan perantara atas segala ilmu yang membawa kebaikan bagi dunia dan akhirat. Semoga kita semua selalu berada dalam lindungan dan syafaat beliau di hari akhir kelak.

Dengan segenap rasa syukur, kasih sayang dan cinta, skripsi ini penulis persembahkan secara khusus kepada Papa tercinta, Jalyadi dan Mamsky tercinta, Virani Oktavia serta Adikku tercinta, Bagas Yahya Alyasa & Naufal Al Hafiz, kalian adalah rumah sekaligus tempat pulang yang selalu kurindukan setiap pulang kerumah, tempat dimana segala lelah dan segala resah menemukan teduh. Dalam setiap langkah yang kujalani, kalian adalah alasan tebesarku untuk terus berjuang.

Karya ini untuk kalian, bukti kecil dari semua harapan dan doa yang selalu kalian titipkan dalam setiap sujud.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, saya menyadari bahwa saya tidak bisa berjalan sendiri. Begitu banyak pihak yang telah berkontribusi, memberikan dukungan, serta membimbing saya dengan penuh kesabaran. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat saya ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si.CHRO. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.CHRO. dan bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng M, S.E., M.M. dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Bapak dan ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan responden PT. GO RENTAL Prabumulih yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

7. Kedua orang tua penulis Papa Ijal dan Mamsky Rani, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis, dua orang yang selalu mengusahakan anak pertamanya ini menempuh pendidikan setinggi-tingginya. Mereka telah memberikan segalanya sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Penulis percaya doa-doa merekalah yang selalu menyelamatkan dan menuntun penulis melewati masa-masa sulit. Tak lupa kepada adik tercinta Bagas yahya alyasa dan Naufal al hafiz yang selalu menjadi pelita semangat dalam setiap langkah, serta seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan.
8. Teman-teman dan sahabat seperjuangan, khususnya Melda, Donna, Salwa, Dela, Chintya, Fauziah, Deka, Nabila Fasya, Purnama PS, Shaqty Andika SP. Yang selalu kebersamai dalam proses skripsi ini, saling menguatkan, dan berbagai tawa serta air mata. Terima kasih untuk cerita, pelukan hangat, dan semangat yang tak pernah padam.
9. Dan yang terakhir untuk diri saya sendiri, Vissca Desiani. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini. Untuk malam-malam penuh tekanan, keraguan dan air mata terimakasih karena tetap memilih melangkah meski jalan tak selalu ramah. Kini telah sampai, maka berbahagialah selalu dimanapun berada. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Dengan kurang dan lebihmu mari merayakan keberanian itu.

Penulis menyadari bahwa meskipun telah berupaya dengan sebaik-baiknya, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Namun, besar harapan

penulisan bahwa penelitian ini tetap dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, baik yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.

Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, April 2026

Vissca Desiani

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	15
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	16
A. Landasan Teori	16
1. Kinerja Karyawan	16
2. Kepuasan Kerja	22
3. Lingkungan Kerja	24
4. Loyalitas	27
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Pemikiran	34
D. Hipotesis	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian	37
C. Operasional Variabel	37
D. Populasi dan Sampel	38
E. Data yang diperlukan	40
F. Metode Pengumpulan Data	40
G. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Hasil Penelitian	51
B. Pembahasan	81

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Laporan Pencapaian Pekerjaan Pada PT. GO RENTAL Prabumulih.....	4
Tabel I.2 Hasil Pra-Riset Untuk Menentukan Variabel Penelitian Pada PT. GO RENTAL Prabumulih.	6
Tabel I.3 Hasil Pra-Riset Kepuasan Kerja PT. GO RENTAL Prabumulih.	9
Tabel I.4 Hasil Pra-Riset Lingkungan Kerja PT. GO RENTAL Prabumulih.....	11
Tabel I.5 Hasil Pra-Riset Loyalitas PT. GO RENTAL Prabumulih	12
Tabel II.1 Penelitian Dan Perbedaan Penelitian Dengan Penelitian Sebelumnya	34
Tabel III.1 Variabel, Definisi Varibel, Indikator	37
Tabel III.2 Kerangka Populasi dan Sample.....	39
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	53
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	59
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X1)	63
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	68
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Loyalitas (X3).....	72
Tabel IV.7 Analisis Regresi Linier Berganda	76
Tabel IV.8 Hasil Uji F.....	77
Tabel IV.9 Hasil Uji t.....	78
Tabel IV.10 Koefisien determinasi (R ²).....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	35
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jadwal Penelitian**
- Lampiran 2 Sistematika Penulisaan**
- Lampiran 3 Kuesioner**
- Lampiran 4 Hasil pengisian kuesioner responden**
- Lampiran 5 Karakteristik Responden**
- Lampiran 6 Hasil Uji Validitas**
- Lampiran 7 r tabel**
- Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas**
- Lampiran 9 Hasil Deskriptif Kuantitatif Analisis Responden**
- Lampiran 10 Hasil Regresi Linier Berganda**
- Lampiran 11 T tabel**
- Lampiran 12 F tabel**
- Lampiran 11 Sertifikat AIK**
- Lampiran 12 Sertifikat Pelatihan SPSS**
- Lampiran 13 Sertifikat SKPI**
- Lampiran 14 Sertifikat Komputer**
- Lampiran 15 BPP**
- Lampiran 16 Hasil Cek Turnitin**
- Lampiran 17 Surat Selesai Riset**
- Lampiran 18 Lembar Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi**
- Lampiran 19 Surat Penelitian**
- Lampiran 20 Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi**
- Lampiran 21 Artikel**
- Lampiran 22 Biodata Penulis**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. GO RENTAL PRABUMULIH**

Vissca Desiani¹, Trisniarty Adjeng Moelyati², Anggreany Hustia³

ABSTRAK

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. GO RENTAL Prabumulih.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. GO RENTAL Prabumulih. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 102 responden. Teknik pengambilan sampel Non Probability Sampling, system matematis untuk menghitung sampel yang karakteristiknya belum diketahui secara pasti. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian menggunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 26.00 For Windows*. Hasil penelitian berdasarkan regresi linier berganda menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan dan parsial antara variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. GO RENTAL Prabumulih.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas, Kinerja Karyawan

***THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, WORK ENVIRONMENT, AND
LOYALTY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. GO RENTAL
PRABUMULIH***

Vissca Desiani¹, Trisniarty Adjeng Moelyati², Anggreany Hustia³

ABSTRACT

Title: The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, and Loyalty on Employee Performance at PT. GO RENTAL Prabumulih.

This study aims to determine the significant influence of Job Satisfaction, Work Environment, and Loyalty on Employee Performance at PT. GO RENTAL Prabumulih. This type of research uses associative research. The sample in this study was 102 respondents. The sampling technique was Non-Probability Sampling, a mathematical system for calculating samples whose characteristics are not yet known with certainty. The data collection method used a questionnaire. Data analysis in this study used qualitative which was then quantified. The data analysis technique used multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 26.00 For Windows application. The results of the study based on multiple linear regression stated that there was a significant influence simultaneously and partially between the variables of Job Satisfaction, Work Environment, and Loyalty on Employee Performance at PT. GO RENTAL Prabumulih.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, and Loyalty, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengelola segala aktivitas perusahaan dengan baik. Sumber daya sangat penting dalam dunia bisnis saat ini, karena sumber daya manusia dianggap sebagai aset paling berharga dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia juga merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Kasmir, 2022:6).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling berharga dan mempunyai peranan penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi dan untuk itu dibutuhkan peranan Sumber Daya Manusia yang handal sebagai pusat penggerak utamanya agar dapat bersaing dengan maksimal, lalu dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal, maka dibutuhkan peran perusahaan dalam membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan dan untuk mencapai tujuan, karena manusia merupakan faktor utama dalam

meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan (Jalaludin, 2024:10). Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, (Meilani, 2024:32). Meningkatkan kinerja karyawan merupakan tujuan yang dimiliki oleh banyak perusahaan, karena persaingan yang ketat dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif mendorong mereka sehingga mereka melakukan hal tersebut, Darmawan & Muttaqin (dalam Meilani, 2024:32). Kinerja adalah suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi suatu organisasi atau perusahaan melalui suatu perencanaan.

Kepuasan kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap ini dapat berhubungan dengan kerjasama, kondisi kerja, imbalan yang diterima serta aspek fisik dan psikologis. Menekankan bahwa setiap orang yang bekerja berharap tempat kerjanya membuat mereka bahagia. Hal yang sangat diharapkan dari manajer adalah bahwa kepuasan kerja berdampak besar pada produktivitas. Oleh karena itu, manajer perlu memahami langkah-langkah yang diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja diantara karyawan mereka menurut Sukaisih (dalam Kurniawan & Indra, 2022:53). Kepuasan kerja adalah suatu pendapatan karyawan yang

menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami dilingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah keadaan disekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkuan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien menurut (Ekawati, 2022:26). Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada karyawan sehingga mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya.

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang digambarkan dengan sikap bersedianya karyawan dalam menjaga dan membela organisasi di dalam organisasi maupun luar organisasi dari segala hal yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan dalam Ratna et al 2023:38-29). Loyalitas merupakan sikap dan komitmen karyawan untuk tetap mendukung organisasi secara konsisten, menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, mematuhi aturan yang berlaku, serta memberikan kontribusi terbaik demi keberlangsungan dan tujuan perusahaan.

PT. Go Rental Merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang otomotif rental yang profesional, perusahaan ini memiliki kantor pusat di Kota Medan Sumatera Utara yang didirikan pada tahun 2010 dibawah naungan capella grup yang lebih dulu di dirikan pada tahun 1971

Perusahaan ini bergerak di bidang jasa penyewaan mobil yang telah memiliki banyak cabang di setiap pulau terutama dipulau Sumatera , selain itu perusahaan ini juga menyediakan jasa penyewaan mobil untuk lingkup perusahaan atau organisasi, dan pada tahun 2015 PT. Go Rental membuka cabang baru di Kota Prabumulih Sumatera Selatan yang beralamat di jalan jenderal Sudirman kelurahan Patih Galung kecamatan Prabumulih Barat, dan menjadi kepercayaan PT. Pertamina untuk menjadikannya vendor sub kontrak yang juga membutuhkan jasa pelayanan dari perusahaan ini adapun mobil yang disewakan sebanyak 171 untuk jenis mobil krp atau ringan yang terdiri dari jenis mobil Triton, Pajero, Fortune, Avanza, dan Inova sedangkan untuk jenis mobil Vacuum Truck (Vt) atau mobil alat berat terdiri dari 20 unit. Dapat memberikan pelayanan jasa yang terbaik sehingga pimpinan sangat memperhatikan Tingkat kinerja setiap karyawan dengan cara mencari tahu faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut Tabel Data Laporan Pencapaian Pekerjaan Pada PT. GO RENTAL Prabumulih dengan data 5 tahun terakhir :

Tabel I.1
Data Laporan Pencapaian Pekerjaan Pada PT. GO RENTAL Prabumulih

Tahun	Target	Realisasi (Rupiah)	% Tercapai	%Belum Tercapai
2021	Rp. 4.255.000.000	Rp. 3.115.961.131	73,23%	26,77%
2022	Rp. 4.255.000.000	Rp. 3.292.962.380	77,40%	22,60%
2023	Rp. 4.255.000.000	Rp. 3.472.877. 890	81,61%	18,39%
2024	Rp. 4.255.000.000	Rp. 3.063.051.024	72,00%	28,00%

Sumber : PT. GO RENTAL Prabumulih 2025

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat bahwa pencapaian pekerjaan PT. GO Rental Prabumulih selama periode 2021–2024 belum mencapai target perusahaan

sebesar 100% dan menunjukkan kondisi yang berfluktuasi, dengan pencapaian tertinggi pada tahun 2023 sebesar 81,61% serta penurunan pada tahun 2024 menjadi 72,00%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal dalam mendukung pencapaian target perusahaan secara konsisten, yang tercermin dari indikator kualitas kerja yang belum sepenuhnya memenuhi standar perusahaan, kuantitas kerja berupa hasil kerja operasional driver yang belum mencapai target yang ditetapkan, serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang belum berjalan secara konsisten. Permasalahan kinerja tersebut diduga dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang belum optimal, lingkungan kerja yang kurang mendukung aktivitas operasional, serta loyalitas karyawan yang masih perlu ditingkatkan, sehingga berdampak pada pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan data yang didapatkan diatas dan didukung dengan hasil, Pra-Riset awal untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi pada kinerja karyawan. Pada tahap ini penulis menggunakan teori Kasmir (2022), yang menyebutkan terdapat 13 faktor yang mempengaruhi kinerja, anantara lain Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi, dan beberapa faktor lainnya. Kuesioner Pra-Riset tersebut disebarkan kepada 30 karyawan untuk mengetahui faktor mana saja yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah Tabel hasil Pra-Riset yang dilakukan peneliti dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan sebagai responden, yaitu:

Tabel I.2
Hasil Pra-Riset Untuk Menentukan Variabel Penelitian Pada PT. GO RENTAL Prabumulih.

No	Pernyataan	S	TS	Total
1	Kemampuan dan Keahlian			
	Karyawan merasa kemampuan yang dimiliki sudah sesuai dengan bidang pekerjaan.	19	11	30
2	Karyawan merasa memiliki keahlian yang mendukung penyelesaian pekerjaan lebih cepat.	21	9	30
	Pengetahuan			
3	Karyawan merasa memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik.	23	7	30
	Karyawan merasa mengetahui cara menyelesaikan masalah kerja yang sering muncul.	16	14	30
4	Rancangan Kerja			
	Karyawan merasa perencanaan kerja (Rancangan Kerja) yang disusun perusahaan sudah sistematis.	18	12	30
5	Desain pekerjaan yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai dengan karakteristik pekerjaan karyawan.	20	10	30
	Kepribadian			
6	Karyawan merasa memiliki inisiatif tinggi dalam melaksanakan pekerjaan tanpa harus selalu diperintah.	16	14	30
	Karyawan merasa dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan prosedur atau lingkungan kerja.	18	12	30
7	Motivasi			
	Karyawan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan karena kepuasan pribadi yang di dapatkan dari pekerjaan tersebut.	13	17	30
8	Karyawan merasa apresiasi dari atasan atau perusahaan meningkatkan semangat kerjanya.	27	3	30
	Kepemimpinan			
9	Karyawan merasa atasan mampu memberikan arahan dan bimbingan yang jelas dalam bekerja.	20	10	30
	Pimpinan dapat secara tepat menganalisis situasi dan kondisi yang dihadapi karyawan terkait pekerjaan.	16	14	30
10	Gaya Kepemimpinan			
	Karyawan merasa atasan menerapkan gaya kepemimpinan yang adil dan mendukung karyawan.	23	7	30
11	Karyawan merasa gaya kepemimpinan atasan membantu mereka menyelesaikan masalah yang muncul saat operasional berlangsung.	19	11	30
	Budaya Organisasi			
12	Karyawan merasa perusahaan sudah menetapkan prinsip-prinsip dasar dalam bekerja yang harus diikuti oleh setiap karyawan.	21	9	30
	Karyawan merasa nilai-nilai dan norma perusahaan sudah diterapkan dengan baik dalam aktivitas sehari-hari.	26	4	30
13	Kepuasan Kerja			
	Karyawan merasa kondisi kerja karyawan saat ini sesuai dengan harapan dan kepuasan karyawan.	10	20	30
14	Karyawan menantikan kesempatan promosi jika menghasilkan kinerja yang baik.	7	23	30
	Lingkungan Kerja			
15	Karyawan merasa komunikasi dan kerjasama yang terjadi antar tim (atasan dan karyawan) saling mendukung.	14	16	30
	Karyawan merasa lingkungan kerja (Fasilitas, kebersihan, rekan kerja) mendukung untuk bekerja secara efektif.	3	26	30
16	Loyalitas			
	Karyawan merasa memiliki keinginan untuk terus bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang lama.	14	16	30
17	Karyawan merasa tidak memiliki keinginan untuk pindah ke perusahaan lain.	15	15	30
	Komitmen			
18	Karyawan merasa memiliki komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.	19	11	30
	Karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjaga nama baik perusahaan, baik di dalam maupun di luar perusahaan.	26	4	30
19	Disiplin Kerja			
	Karyawan merasa selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.	20	10	30
20	Karyawan merasa pimpinan sudah tegas dalam menyikapi karyawan yang tidak disiplin.	17	13	30

Sumber : Data Kuesioner Pra-Riset, 2025

Berdasarkan Tabel I.2, diperoleh bahwa terdapat tiga faktor yang menunjukkan kecenderungan masalah lebih tinggi dibandingkan faktor lainnya. Ketiga faktor tersebut adalah: Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, dan Loyalitas karyawan. Pada variabel Kepuasan kerja ditemukan permasalahan khususnya karyawan yang sebagian besar merupakan *Driver*. Sebagian besar karyawan memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 20 responden terhadap pernyataan Karyawan merasa kondisi kerja saat ini sesuai dengan harapan dan kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang dialami karyawan belum memenuhi harapan mereka. Selain itu banyak karyawan yang juga menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan Karyawan merasa mendapatkan kesempatan promosi jika menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum melihat adanya sistem promosi atau jenjang karir yang jelas. Dalam industri jasa transportasi, kesempatan promosi seringkali terbatas karena jabatan yang tersedia sedikit, sehingga karyawan merasa perkembangan karir mereka tidak bergerak. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa masalah kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan yang sebagian *Driver* tidak hanya berdampak pada emosional atau persepsi kerja, tetapi juga dapat mempengaruhi lingkungan kerja seperti munculnya ketegangan, kelelahan atau menurunnya hubungan kerja antar karyawan. Dalam jangka panjang, ketidakpuasan ini juga bisa menurunkan loyalitas karyawan, karena mereka merasa tidak memiliki prospek pengembangan atau penghargaan yang memadai.

Selanjutnya, pada variabel Lingkungan kerja, ditemukan permasalahan yang cukup jelas, dimana mayoritas karyawan yang sebagian besar merupakan Driver memberikan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan “Karyawan merasa komunikasi dan kerja sama yang terjadi antar tim saling mendukung”. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi dan koordinasi antar karyawan maupun dengan atasan belum berjalan secara optimal. Dalam perusahaan jasa transportasi, komunikasi dan koordinasi merupakan aspek yang sangat penting, karna Driver membutuhkan informasi yang jelas mengenai jadwal penjemputan, lokasi klien, perubahan rute atau instruksi mendadak. Ketidakefektifan dalam komunikasi ini dapat menyebabkan miskomunikasi, keterlambatan, kesalahpahaman tugas, atau rasa tidak puas antar karyawan kurangnya kerja sama juga dapat membuat karyawan merasa bekerja sendiri dan tidak mendapat dukungan tim. Selain itu, banyak karyawan yang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan “Karyawan merasa lingkungan kerja (Fasilitas, Kebersihan, dan Rekan kerja) mendukung untuk berkerja secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang diterima oleh karyawan seperti ruang tunggu Driver, area istirahat, kondisi kendaraan, atau kebersihan likungan operasional belum sepenuhnya menudukung kenyamanan dan efektivitas mereka dalam bekerja.

Terakhir, pada variabel Loyalitas ditemukan permasalahan dimana mayoritas karyawan memberikan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan “Karyawan merasa memiliki keinginan untuk terus bekerja diperusahaan dalam jangka waktu yang lama”. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan belum memiliki komitmen jangka panjang terhadap perusahaan. Selain itu, banyak

karyawan juga menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan “Karyawan merasa tidak memiliki keinginan untuk pindah ke perusahaan lain”. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain cukup tinggi. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh persepsi bahwa peluang kerja diluar perusahaan mungkin lebih menjanjikan, baik dari segi pendapatan, jenjang karir, maupun fasilitas kerja.

Berdasarkan temuan tersebut penulis kemudian melakukan Pra-Riset lanjutan dengan menyusun kuesioner yang lebih spesifik dan terfokus pada keempat variabel penelitian, yaitu Kinerja, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, dan Loyalitas. Pra-Riset lanjutan ini bertujuan untuk memperkuat fenomena awal mencari indikator yang dianggap paling bermasalah oleh karyawan. Berikut Tabel hasil Pra-Riset lanjutan :

Tabel I.3
Hasil Pra-Riset Kepuasan Kerja PT. GO RENTAL Prabumulih.

No	Pernyataan	S	TS	Total
	Pekerjaan			
1	Karyawan merasa pekerjaan yang dijalankan saat ini mampu memberikan rasa puas dan sesuai dengan harapan pribadi sebagai karyawan.	12	18	30
	Upah			
2	Karyawan merasa puas karena upah yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab pekerjaan sebagai karyawan/driver perusahaan.	16	14	30
	Promosi			
3	Karyawan merasa puas karena diberi kesempatan untuk mendapatkan promosi atau jenjang karier apabila menunjukkan kinerja yang baik.	7	23	30
	Pengawas			
4	Karyawan merasa pengawas memberikan umpan balik terhadap hasil kerja.	13	17	30
	Rekan kerja			
5	Karyawan merasa puas karena rekan kerja memberikan dukungan, kerjasama, dan hubungan yang baik sehingga dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.	20	10	30

Sumber: Data kuesioner Pra-Riset, 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai hasil Pra-Riset pada variabel Kepuasan kerja, terlihat bahwa pada indikator pekerjaan menunjukkan kecenderungan jawaban tidak setuju pada beberapa karyawan, pada indikator pekerjaan, banyak karyawan menilai bahwa pekerjaan yang dijalankan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan mereka. Hal ini dapat terjadi karena karakter pekerjaan sebagai driver yang memiliki jam operasional tidak menentu, tekanan dari pelanggan, serta tuntutan pelayanan yang tinggi. Ketidaksesuaian antara ekspektasi karyawan dengan kondisi pekerjaan sehari-hari dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Selanjutnya, pada indikator promosi, bahwa masih banyak karyawan yang menyatakan tidak setuju dan menunjukkan bahwa kesempatan untuk memperoleh promosi atau jenjang karir dirasa sangat terbatas. Kondisi ini wajar terjadi karena dalam perusahaan jasa transportasi, terutama yang mayoritas karyawannya merupakan driver, ruang mobilitas karir relatif kecil. Minimnya peluang promosi dapat menyebabkan karyawan merasa tidak memiliki prospek jangka panjang sehingga berdampak pada rendahnya kepuasan serta menurunnya loyalitas terhadap perusahaan.

Terakhir, pada indikator pengawas terdapat permasalahan dalam fungsi pengawasan, terutama terkait pemberian umpan balik dari atasan atau pengawas kepada karyawan kurangnya feedback membuat karyawan tidak mengetahui apakah pelaksanaan tugas mereka sudah sesuai dengan harapan perusahaan, apa yang perlu diperbaiki, serta bagaimana perkembangan kualitas kerja mereka. Kondisi ini dapat menurunkan kepuasan kerja karena karyawan merasa kurang mendapatkan arahan, perhatian, dan pembinaan.

Tabel I.4
Hasil Pra-Riset Lingkungan Kerja
PT. GO RENTAL Prabumulih.

No	Pernyataan	S	TS	Total
	Suasana kerja			
1	Karyawan merasa suasana kerja di lingkungan perusahaan sudah mendukung kenyamanan dan fokus dalam bekerja.	12	18	30
	Hubungan dengan rekan kerja			
2	Karyawan merasa hubungan dan kerjasama antar rekan kerja sudah berjalan baik dan saling mendukung dalam menyelesaikan tugas.	14	16	30
	Tersedianya fasilitas kerja			
3	Karyawan merasa fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai dan menunjang kelancaran pekerjaan sehari-hari.	9	21	30

Sumber: Data kuesioner Pra-Riset, 2025

Berdasarkan Tabel 1.4 pada indikator suasana kerja, masih banyak karyawan yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja belum menciptakan suasana yang nyaman. Berdasarkan observasi penulis, ruangan operasional perusahaan realtif sempit, tidak memiliki sekat pemisah. Kondisi ruangan yang kurang kondusif dapat mengganggu fokus serta kenyamanan karyawan saat berkordinasi atau menunggu jadwal penugasan.

Selanjutnya, pada indikator hubungan dengan rekan kerja, karyawan juga menunjukkan ketidak setujuan pada pernyataan tersebut. Dimana lingkungan kerja yang terbatas secara fisik seperti ruangan yang sempit dan tanpa pembagian area berdampak pada seringnya terjadi tumpang tindih aktivitas, gangguan komunikasi serta pontensi kesalahpahaman antar karyawan. Hal ini menjadi lebih krusial bagi driver, yang bergantung pada komunikasi untuk konfirmasi lokasi ataupun jadwal operasional.

Terakhir, pada indikator fasilitas kerja, respon karyawan yang tidak setuju mengindikasikan bahwa fasilitas pendukung kerja belum memadai. Bagi driver, fasilitas seperti ruangan tunggu yang layak, tempat istirahat yang nyaman, meja administrasi yang tertata, dan area koordinasi yang jelas sangat dibutuhkan untuk menunjang kelancaran operasional. Minimnya fasilitas ini membuat karyawan merasa kurang didukung dalam menyelesaikan tugas dan menimbulkan ketidaknyamanan selama bekerja.

Tabel I.5
Hasil Pra-Riset Loyalitas
PT. GO RENTAL Prabumulih.

No	Pernyataan	S	TS	Total
	Ketaatan dan kepatuhan			
1	Karyawan merasa telah menaati peraturan perusahaan dan mengikuti setiap arahan kerja yang diberikan dengan penuh kesadaran.	13	17	30
	Tanggung jawab			
2	Karyawan merasa memiliki tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	8	22	30
	Pengabdian			
3	Karyawan merasa memiliki komitmen dan kesediaan untuk bekerja serta mengabdikan diri pada perusahaan dalam jangka panjang.	11	19	30
	Kejujuran			
4	.Karyawan merasa mampu menjaga kejujuran dalam setiap pekerjaan, termasuk dalam menjalankan tugas yang berhubungan langsung dengan pelanggan dan perusahaan.	20	10	30

Sumber: Data kuesioner Pra-Riset, 2025

Berdasarkan Tabel 1.5 pada indikator ketaatan dan kepatuhan, banyak karyawan yang menilai bahwa mereka belum sepenuhnya dapat menaati peraturan maupun mengikuti arahan kerja secara konsisten. Dalam perusahaan jasa transportasi, driver memiliki mobilitas yang tinggi dan bekerja dilapangan,

sehingga pengawasan tidak selalu dapat dilakukan secara langsung. Kondisi ini dapat menyebabkan sebagian karyawan kurang disiplin dalam mengikuti SOP, jadwal penugasan, maupun standar pelayanan. Ketidak patuhan ini menunjukkan rendahnya tingkat loyalitas terhadap peraturan perusahaan.

Selanjutnya, pada indikator tanggung jawab, karyawan juga menunjukkan kecenderungan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa belum memiliki rasa tanggung jawab penuh dalam menjalankan tugas, seperti ketepatan waktu penjemputan, menjaga kondisi kendaraan, ataupun memastikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Kurangnya tanggung jawab dapat dipicu oleh minimnya motivasi, ketidakpuasan kerja, atau lingkungan kerja yang kurang mendukung, sehingga mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Terakhir, pada indikator pengabdian menunjukkan bahwa banyak karyawan tidak memiliki komitmen untuk bekerja dalam jangka panjang di perusahaan. Kondisi ini bukan disebabkan karena pekerjaan mereka dianggap sementara, melainkan karena karakteristik pekerjaan sebagai driver profesional yang di tuntut untuk selalu siap, disiplin serta mampu menjaga etika saat berinteraksi dengan atasan atau klien perusahaan lain.

Berdasarkan uraian masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. GO RENTAL Prabumulihh”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka diuraikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. GO RENTAL Prabumulih?
2. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. GO RENTAL Prabumulih?
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. GO RENTAL Prabumulih?
4. Apakah ada pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. GO RENTAL Prabumulih?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. GO RENTAL Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. GO RENTAL Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. GO RENTAL Prabumulih.
4. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. GO RENTAL Prabumulih.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan pengalaman berharga dalam mengaplikasikan teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan ke dalam dunia kerja nantinya. Penulis juga memperoleh wawasan baru tentang bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan. Melalui penelitian ini, penulis dapat mengasah keterampilan dalam merancang dan melaksanakan penelitian, analisis data, serta menyusun laporan sistematis.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta sebagai bahan acuan evaluasi dan pengembangan lebih lanjut. Dengan memahami dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan melalui peningkatan Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja, dan Loyalitas.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi ilmiah dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi mahasiswa lain yang ingin melakukan pelatihan serupa, serta memperkuat reputasi almamater sebagai institusi yang menghasilkan karya ilmiah berkuaitas dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin & Sasongko. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 194–207. <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/vls.v2i1.91>
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-2)*. Pekanbaru, Riau: Zanafa Publishing.
- Anggraeni. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Transportasi Jakarta*. [https:// repository .bsi.ac.id/repo/files/409018/download/SKRIPSI_SILFIA FITRI ANGGRAENI_64201006.pdf](https://repository.bsi.ac.id/repo/files/409018/download/SKRIPSI_SILFIA_FITRI_ANGGRAENI_64201006.pdf)
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia I Komang*. Budiasa Penerbit Cv. Pena Persada (Issue August) CV. Alfabeta.
- Chaniago. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang*. <http://repository.univ-tridinanti.ac.id/8630/>
- Ekawati. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada ud. Plastik brontoseno di kabupaten nganjuk*. <http://repo.uinsatu.ac.id/26230/>
- Jalaludin. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta. : : *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1, 1. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/view/7>
- Jaya & Indriani. (2025). *Pengaruh Loyalitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bengkulu Cabangrejang Lebong*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Kurniawan & Indra N. (2022). *Pengaruh Jam Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Karyawan paa UP Angkutan Sekolah Dishub Provinsi DKI Jakarta*. 2. <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima>
- Meilani, T. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni

Konstruksi Indonesia Palu. *Urnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(1), 32 - 49., 5, 33. <https://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/1694>

Oktamade. (2023). *Pengaruh Insentif dan Loyalitas Terhadap Kinerja Driver Gojek di Kota Pekanbaru*. <https://doi.org/10.32520/jak.v12i1.2666>

Pakaya, dkk. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Pohuwato*. <https://doi.org/10.46576/BN.V6I1.3391>

Prasetyo. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan*. universitas 17 agustus 1945 surabaya. <https://share.google/9BJNWus6M9Xf0UB3d>

Ratna dkk. (2023). *engaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Bank Rakyat Indonesia Aek Batu*.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Toyyibi, A. M. (2024). (n.d.). *Definisi Penilaian Kinerja. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, 125.