

---

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON-MEDIS RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**Meri Kurnia<sup>1</sup>, M. Idris<sup>2</sup>, Mardiana Puspasari<sup>3</sup>**

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: [merikurnia634@gmail.com](mailto:merikurnia634@gmail.com), [mardianapuspasari165@gmail.com](mailto:mardianapuspasari165@gmail.com)

Kontak : 082289079235

---

**Abstract**

*This study aims to determine the Influence of Job Satisfaction, Work Environment and Work Discipline on the Performance of Non-medical Employees at Muhammadiyah Hospital Palembang simultaneously and partially. The type of research uses Associative research, the population is 197 non-medical employees and a sample of 133 employees taken by the Proposive Sampling method. The data used are primary and secondary data. The analysis technique uses multiple linear regression, Hypothesis Test F and t and the coefficient of determination. The results of the study from multiple linear regression that Job Satisfaction, Work Environment and Work Discipline have a positive effect on the Performance of Non-medical Employees at Muhammadiyah Hospital Palembang. The results of the hypothesis test show that there is a significant influence of Job Satisfaction, Work Environment and Work Discipline on the Performance of Non-medical Employees at Muhammadiyah Hospital Palembang, partially there is a significant influence of Job Satisfaction on the Performance of Non-medical Employees, there is a significant influence of the Work Environment on the Performance of Non-medical Employees and there is a significant influence of Work Discipline on the Performance of Non-medical Employees. The results of the determination coefficient show that the variables of Job Satisfaction, Work Environment and Work Discipline are able to explain the rise and fall of Non-medical Employee Performance by 88.6% while the rest is influenced by other factors outside the study.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Work Environment, Work Discipline and Employee Performance

**Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan penelitian Asosiatif, populasi sebanyak 197 pegawai non medis dan sampel sebanyak 133 pegawai yang diambil dengan metode Proposive Sampling. Data yang digunakan berupa data primer dan sekunder. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, Uji Hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil penelitian dari regresi linier berganda bahwa Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang, secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Medis, terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Medis dan terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non*

*Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang*

Meri Kurnia<sup>1</sup>, M. Idris<sup>2</sup>, Mardiana Puspasari<sup>3</sup>

*Medis. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan naik turunnya Kinerja Pegawai Non Medis sebesar 88,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.*

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Kinerja adalah mengacu pada pekerjaan dan tindakan yang di selesaikan dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. (Kasmir, 2019).

Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang (RSMP) adalah salah satu rumah sakit swasta di Palembang, Sumatera Selatan yang di miliki oleh organisasi Muhammadiyah. Resmi dioperasikan pada 18 April 1997, RSMP kini menjadi Rumah Sakit Umum kelas C di Palembang, RSMP terus berkomitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan terbaik. Rumah sakit ini menyediakan layanan kesehatan yang berlandaskan nilai-nilai Islam dengan fokus pada pelayanan yang berkualitas, profesional, dan terjangkau. RSMP juga memiliki karyawan medis dan karyawan non-medis. Karyawan medis berhubungan langsung dengan pasien, seperti dokter, perawat dan tenaga kesehatan lainnya, sedangkan karyawan non-medis menangani hal-hal yang mendukung operasional rumah sakit seperti administrasi, pengelolaan keuangan, keamanan dan sebagainya. Penelitian ini fokus pada karyawan non-medis karena memiliki peran penting dalam mendukung operasional rumah sakit, meskipun tidak terlibat langsung dalam pelayanan medis tetapi pekerjaan karyawan non-medis sangat mempengaruhi kelancaran rumah sakit secara keseluruhan.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan pada Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

## KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Menurut (Kasmir,2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat berasal dari banya faktor kinerja yaitu Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. Kepuasan Kerja menurut (Handoko,2017) menggambarkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan emosional karyawan, apakah perasaan itu menyenangkan atau tidak, terkait dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja lebih dari sekadar kondisi fisik atau materi yang diterima karyawan; itu mencakup perasaan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan serta lingkungan kerja yang ada.

Lingkungan Kerja juga tak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat aman dan nyaman. Penelitian yang dilakukan penelitian (Rizki Damayanti, dkk, 2018) menyatakan secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non-medis.

Kinerja karyawan non-medis di pengaruhi oleh disiplin Kerja. Dalam penelitian penelitian (Winda Andriani dan Rahmi Widyanti,2020) menyatakan bahwa disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan semakin buruk kinerja karyawan begitupun sebaliknya. Menurut (Indra Prasetyo,2021) Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 197 karyawan dan jumlah sampel 133 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *Non Probability Sampling* dan metode yang digunakan *Purposive Sampling*.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder menggunakan metode kuesioner dan dokumentasi. Model analisis dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Uji instrument validitas dan reliabilitas, Uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi menggunakan SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.** Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,336	,496	
	Kepuasan kerja	,365	,054	,382
	Lingkungan Kerja	,461	,071	,337
	Disiplin Kerja	,403	,075	,294

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 di dapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,336 + 0,365 X_1 + 0,461 X_2 + 0,403 X_3$$

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) memiliki nilai positif sebesar 1,336. Tanda positif yang artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan jika semua variabel independen yang meliputi Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan adalah 1,336.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan memiliki nilai positif sebesar 0,365. Hal ini menunjukkan apabila terjadi peningkatan pada kepuasan Kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila kepuasan Kerja menurun maka kinerja karyawan ikut menurun, dengan asumsi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tetap.
3. Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,461 artinya menunjukkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila terjadi peningkatan pada Lingkungan Kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila Lingkungan Kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun, dengan asumsi Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja tetap.

**Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang**

Meri Kurnia<sup>1</sup>, M. Idris<sup>2</sup>, Mardiana Puspasari<sup>3</sup>

4. Nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,403 artinya menunjukkan variabel Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila terjadi peningkatan pada Disiplin Kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila Disiplin Kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun, dengan asumsi Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja tetap.

Tabel 2. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig	
1 Regression	4140,231	3	1380,077	343,991	,000 <sup>b</sup>	
Residual	517,543	129	4,012			
Total	4657,774	132				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel uji F (Anova) diatas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  343,991 >  $F_{tabel}$  2,67 dengan sig.F 0,000 < 0,05 (signifikan) artinya  $H_{01}$  ditolak  $H_{a1}$  diterima maka ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Tabel 3. Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,336	,496		2,696	,008
	KepuasanKerja	,365	,054	,382	6,807	,000
	LingkunganKerja	,461	,071	,337	6,484	,000
	DisiplinKerja	,403	,075	,294	5,368	,000

Berdasarkan Tabel Uji t, dapat dilihat sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk Kepuasan Kerja 1,807 >  $t_{tabel}$  1,657, dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,05 (signifikan), artinya  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk Lingkungan Kerja 6,484 >  $t_{tabel}$  1,657, dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,05 (signifikan), artinya  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk Disiplin Kerja 5,368 >  $t_{tabel}$  1,657, dengan tingkat sig.t 0,004 < 0,05 (signifikan), artinya  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943 <sup>a</sup>	,889	,886	2,003

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

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,886 atau  $0,886 \times 100\% = 88,6\%$  artinya Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mampu berkontribusi mempengaruhi Kinerja Karyawan Non-medis RS Muhammadiyah Palembang, sebesar 88,6%. Sedangkan sisanya 11,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Berdasarkan Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa hasil koefisien regresi Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Hasil pengujian hipotesis uji F simultan ada pengaruh signifikan pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Hasil Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) besarnya pengaruh variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang yang dapat disumbangkan oleh persamaan ini sebesar 88,6% sedangkan sisanya 11,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir Kasmir (2019:189) berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.

### 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Berdasarkan nilai pengujian hipotesis secara parsial Nilai  $t_{hitung}$  untuk Kepuasan Kerja  $6,807 > t_{tabel} 1,978$ , dengan tingkat sig.t  $0,000 < 0,05$  (signifikan), artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non-medis RS Muhammadiyah Palembang.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir Kasmir (2019:189) berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen,

*Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang*

Meri Kurnia<sup>1</sup>, M. Idris<sup>2</sup>, Mardiana Puspasari<sup>3</sup>

---

disiplin kerja. Berdasarkan teori mendukung hasil penelitian ini karena Kepuasan Kerja termasuk kedalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini didukung dengan penelitian (Rizki Damayanti, dkk, 2018) menyatakan secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non-medis.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang**

Berdasarkan nilai pengujian hipotesis secara parsial Nilai thitung untuk Lingkungan Kerja  $6,484 > t_{tabel} 1,978$ , dengan tingkat sig.t  $0,000 < 0,05$  (signifikan), artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non-medis RS Muhammadiyah Palembang.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir Kasmir (2019:189) berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Berdasarkan teori mendukung hasil penelitian ini karena Lingkungan Kerja termasuk ke dalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Hasil ini didukung dengan penelitian (Mardiana Puspasari dan Wani fitriah, 2020) menyatakan secara simultan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Non-medis.

### **4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.**

Berdasarkan nilai pengujian hipotesis parsial Nilai thitung untuk Disiplin Kerja  $5,368 > t_{tabel} 1,978$ , dengan tingkat sig.t  $0,000 < 0,05$  (signifikan), artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non-medis RS Muhammadiyah Palembang.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir Kasmir (2019:189) berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Berdasarkan teori mendukung hasil penelitian ini karena Disiplin Kerja termasuk kedalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini didukung penelitian (Winda Andriani dan Rahmi Widyanti, 2020) menyatakan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap karyawan non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
2. Ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
3. Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
4. Ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

## REFERENSI

- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 65. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang) Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *L Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun*, 2, 75–86.
- Puspasari, M., & Fitriah, W. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(2), 53–73. <https://doi.org/10.47747/jbme.v1i2.97>
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Simanjuntak, F., Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Antilope Madju Puri Indah). *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 76–88.
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*,

*Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang*

Meri Kurnia<sup>1</sup>, M. Idris<sup>2</sup>, Mardiana Puspasari<sup>3</sup>

---

2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.7>

Yuliahwati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52–60