



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV. MAS INDOWOOD
LESTARI BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

FENNY APRILLIA
NPM. 1815310879

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MAS INDOWOOD LESTARI BINJAI

NAMA : FENNY APRILLIA
N.P.M : 1815310879
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 09 Agustus 2022

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI

Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Dr Nuzuliati, S.E., M.Si.

Ikhah Malikhah, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fenny Aprillia
NPM : 1815310879
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan yang akan terjadi karya tulis saya sendiri dan bukan adalah yang akan terjadi karya orang lain.
2. Memberi hak bebas Royalti Non-Eksekutif pada UNPAB buat menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, serta mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

Medan, September 2022



(Fenny Aprillia)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fenny Aprillia
Tempat/Tanggal lahir : Klambir Lima, 02 April 1999
NPM : 1815310879
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Klambir Lima, Dusun IV, Gg. Sidomulyo

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada fakultas sosial sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2022

Yang memb

YAYASAN PROF. DR. H. KADRUN YAHYA


(Fenny Aprillia)



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai dimana $t_{hitung} 8,235 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai dimana $t_{hitung} 2,844 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikan $0,006 < 0,05$. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mas Indowood Lestari Binjai dimana $t_{hitung} -2,027 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikan $0,047 < 0,05$. Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai dimana F_{hitung} sebesar 24,532 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,37 dan signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi yaitu sebesar 0,545.

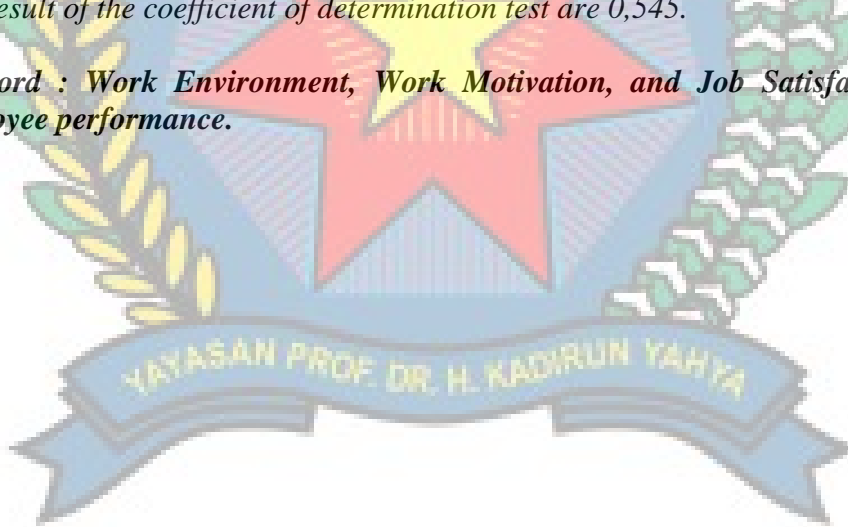
Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karaywan



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment, work motivation and job satisfaction partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at CV. Mas Indowood Lestari Binjai. The data analysis technique used is quantitative method using SPSS Version 20. This research uses multiple linear regression. The sample used in this study was 60 people. Primary data collection using a questionnaire. The result of the study show that the work environment partially has a positive and significant effect on employee performance at CV. Mas Indowood Lestari where $t_{hitung} 8,235 > t_{tabel} 2,000$ and significant $0,000 < 0,05$. Work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance at CV. Mas Indowood Lestari where $t_{hitung} 2,844 > t_{tabel} 2,000$ and significant $0,006 < 0,05$. Job satisfaction partially has negative and significant effect on employee performance at CV. Mas Indowood Lestari where $t_{hitung} -2,027 > t_{tabel} 2,000$ and significant $0,047 < 0,05$. Work environment, work motivation, and job satisfaction simultaneously have a and significant effect on employee performance at CV. Mas Indowood Lestari where F_{hitung} as big as 24,532 whereas F_{tabel} as big as 2,37 and significant $0,000 < 0,05$. The result of the coefficient of determination test are 0,545.

Keyword : Work Environment, Work Motivation, and Job Satisfaction and employee performance.



LEMBAR PERSEMBAHAN

Motto :

- Menjadi diri sendiri lebih baik dari pada mengikuti sudut pandang orang lain.



Kupersembahkan kepada :

- Allah SWT sang maha penolong dari segalanya
- Bapak dan Mamak yang penulis sayangi dan cintai
- Keluarga besarku
- Teman-teman seperjuanganku
- Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai**”. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., CiQaR., CIQnR., CIMMR. selaku Dekan Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M. selaku Kepala Program Studi Manajemen.
4. Ibu Nuzuliati, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang sudah banyak meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis,
5. Ibu Ikhah Malikhah, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan penulisan terhadap skripsi penulis.
6. Seluruh Dosen Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
7. Bapak Resep Karo-karo selaku HRD yang telah mengizinkan saya untuk bisa meneliti di perusahaan CV. Mas Indowood Lestari.
8. Kepada orang tua penulis, Asman dan Eliswati serta Muhammad Iqbal adik saya yang selalu memberikan dukungan, doa dan semangat kepada penulis.
9. Putri Ade Tia, Aulia Syahfitri, Nuranisa, Maya Defita, Gita Oktavia, Erina Fatayah, Winda You Sevin Simanullang, Reza Ayu Praditha Yudha, Suci

Indriyani, Harianto, dan Erwin Chandra, selaku teman yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.

Penulis menyadari segala keterbatasan yang ada pada saat pelaksanaan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu sebab penulis meminta maaf atas segala kekurangan yang ada. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya pembaca pada umumnya.



Medan, September 2022
Penulis

Fenny Aprillia
NPM. 1815310879

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL
HALAMAN PENGESAHAN.....
PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah.....	12
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	12
1.2.2 Batasan Masalah.....	13
1.3 Rumusan Masalah	13
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
1.4.1 Tujuan Penelitian	13
1.4.2 Manfaat Penelitian	14
1.5 Keaslian Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
2.1. Landasan Teori	17
2.1.1 Kinerja	17
2.1.1.2 Pengertian Kinerja	17
2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	18
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	19
2.1.2 Lingkungan Kerja	20
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.1.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	21
2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	22
2.1.3 Motivasi Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	22
2.1.3.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja	23
2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	24
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	25
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	25
2.1.4.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	26
2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja	26
2.2 Peneliti Sebelumnya	27
2.3 Kerangka Konseptual	29
2.4 Hipotesis	31

BAB III	METODE PENELITIAN	32
	3.1 Pendekatan Penelitian.....	32
	3.1.1 Tempat dan Waktu Penelitian	32
	3.1.2 Waktu	32
	3.1.3 Tempat	32
	3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	33
	3.2.1 Variabel Penelitian.....	33
	3.2.2 Definisi Operasional	33
	3.3 Populasi Dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	34
	3.3.1 Populasi.....	34
	3.3.2 Sampel.....	34
	3.3.3 Jenis dan Sumber Data.....	34
	3.3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	35
	3.4 Teknik Analisis Data	36
	3.4.1 Uji Instrumen Penelitian	36
	3.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	37
	3.4.3 Analisis Linear Berganda.....	38
	3.4.4 Uji Hipotesis	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
	4.1 Hasil Penelitian.....	41
	4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian	41
	4.1.2 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	42
	4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden.....	47
	4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian	49
	4.1.5 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	68
	4.1.6 Pengujian Asumsi Klasik.....	73
	4.1.7 Regresi Linear Berganda.....	77
	4.1.8 Uji Hipotesis	79
	4.2 Pembahasan	82
	4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	82
	4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	82
	4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	83
	4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan.....	83
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	84
	5.1 Kesimpulan	84
	5.2 Saran	85

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
BIODATA

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Daftar gaji karyawan CV. Mas Indowood Lestari Binjai	3
Tabel 1.2	Daftar fasilitas di CV. Mas Indowood Lestari Binjai	4
Tabel 1.3	Pencapaian Target Hasil Kinerja Karyawan CV. Mas Indowood Lestari Binjai.....	5
Tabel 1.4	Hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja karyawan Pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai	6
Tabel 1.5	Hasil kuesioner pra-survey mengenai lingkungan kerja Pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai	8
Tabel 1.6	Hasil kuesioner pra-survey mengenai motivasi kerja Pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai	10
Tabel 1.7	Hasil kuesioner pra-survey mengenai kepuasan kerja Pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai	11
Tabel 2.1	Peneliti Sebelumnya.....	27
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	32
Tabel 3.2	Definisi Operasional	33
Tabel 4.1	Divisi/Bagian kerja di CV. Mas Indowood Lestari Binjai.....	42
Tabel 4.2	Gender	48
Tabel 4.3	Pendidikan.....	48
Tabel 4.4	Umur	49
Tabel 4.5	Karyawan yang bagus dalam bekerja di beri bonus atau Tambahan gaji.....	50
Tabel 4.6	Apabila ada karyawan yang sering tidak datang kerja Maka akan di pecat.....	50
Tabel 4.7	Karyawan yang sering melakukan absen maka akan naik Jabatan.....	51
Tabel 4.8	Sesama karyawan harus tidak saling membantu di dalam Bekerja	52
Tabel 4.9	Sesama rekan kerja harus saling membenci.....	52
Tabel 4.10	Pekerjaan yang terlalu berat maka akan menyebabkan Karyawan jatuh sakit.....	53
Tabel 4.11	Atasan dan bawahan tidak harus rukun dan tidak boleh Ada kata sapaan kepada atasan	53
Tabel 4.12	Tidak adanya keamanan di lokasi kerja dapat menyebabkan Kejahatan atau penculikan di dalam lokasi kerja	54
Tabel 4.13	Kebisingan dapat membuat telinga sakit dan mengurangi Pendengaran karyawan	55
Tabel 4.14	Kayu yang lembab akibat terkena air hujan susah untuk Diolah.....	55
Tabel 4.15	Penerangan cahaya yang tidak bagus maka akan membuat Karyawan merasa nyaman	56
Tabel 4.16	Tidak adanya tegur sapa dari atasan membuat karyawan Merasa nyaman bekerja	57
Tabel 4.17	Saling membully di lokasi kerja dapat membuat karyawan	

	Merasa senang	57
Tabel 4.18	Tugas yang diberikan oleh karyawan harus sesuai dengan Tingkat kemampuan karyawan	58
Tabel 4.19	Karyawan dilokasi kerja tidak ramah tamah sesama rekan Kerja.....	59
Tabel 4.20	Saling mempengaruhi dan membenci sesama rekan kerja Lebih baik.....	59
Tabel 4.21	Tugas yang diberikan oleh karyawan tidak ada yang sulit Mudah semua	60
Tabel 4.22	Karyawan yang memiliki sikap ramah dan tamah akan Banyak di benci oleh sesama rekan kerja	61
Tabel 4.23	Karyawan yang berperilaku baik maka akan diperlakukan Secara baik juga oleh sesama rekan kerjanya	61
Tabel 4.24	Karyawan yang berprestasi akan mendapat penghargaan Dari perusahaan.....	62
Tabel 4.25	Apabila karyawan berada di lingkungan kerja yang tidak Nyaman maka akan tidak nyaman pula saat bekerja	63
Tabel 4.26	Lembur yang diadakan oleh atasan harus dilakukan secara Bergantian kepada karyawan lainnya.....	63
Tabel 4.27	Apabila ada karyawan yang sering absen maka atasan Berhak memecat langsung karyawan tersebut	64
Tabel 4.28	Tingkat pekerjaan tidak melihat umur baik sulit atau Tidak sulit sudah menjadi tanggung jawab karyawan Tersebut.....	65
Tabel 4.29	Karyawan sudah mengerjakan kerjanya secara baik dan Menghasilkan target yang sudah ditentukan waktunya	65
Tabel 4.30	Gaji yang diterima oleh karyawan harus sesuai dengan Tingkat kehadiran.....	66
Tabel 4.31	Karyawan yang tidak pernah absen maka akan diberi bonus Dan tambahan gaji dari perusahaan	67
Tabel 4.32	Karyawan harus disiplin dalam bekerja dan mematuhi Peraturan perusahaan	67
Tabel 4.33	Karyawan yang tidak mematuhi aturan dari perusahaan akan Diberi sanksi	68
Tabel 4.34	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	69
Tabel 4.35	Uji Validitas Lingkungan Kerja (X ₁)	69
Tabel 4.36	Uji Validitas Motivasi Kerja (X ₂)	70
Tabel 4.37	Uji Validitas Kepuasan Kerja (X ₃)	71
Tabel 4.38	Uji Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)	72
Tabel 4.39	Uji Realibilitas Lingkungan Kerja (X ₁)	72
Tabel 4.40	Uji Realibilitas Motivasi Kerja (X ₂)	72
Tabel 4.41	Uji Realibilitas Kepuasan Kerja (X ₃).....	73
Tabel 4.42	Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test.....	75
Tabel 4.43	Uji Multikolinearitas	76
Tabel 4.44	Regresi Linear Berganda.....	78
Tabel 4.45	Uji Simultan F.....	79
Tabel 4.46	Uji Parsial t.....	80
Tabel 4.47	Koefisien Determinasi.....	81

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Lokasi kerja CV. Mas Indowood Lestari Binjai	2
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Mas Indoowood Lestari Binjai	43
Gambar 4.2 Grafik Normalitas Data	74
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas Data.....	74
Gambar 4.4 Scaterrplot Uji Heteroskedastisitas	77



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Asal daya insan sangat penting bagi suatu perusahaan karena menggunakan adanya energi kerja suatu karyawan maka suatu perusahaan akan berjalan memakai lancar dan baik. dari daya insan pada hal ini menjadi kekuatan utama yang menyebabkan suatu organisasi yang mampu lebih berkembang. Sang sebab itu, organisasi atau perusahaan dituntut buat senantiasa memperhatikan aspek tersebut.

Kinerja karyawan bisa mensugesti oleh beberapa faktor mirip lingkungan kerja, motivasi kerja dan pula kepuasan kerja. Kinerja karyawan ialah yang akan terjadi olah pikir serta tenaga asal seorang karyawan terhadap pekerjaan yg dilakukan dapat dicermati, berwujud serta dihitung jumlahnya. Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan syarat lingkungan kerja yang baik bila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, dan nyaman.

CV. Mas Indowood Lestari Binjai merupakan suatu perusahaan yang memproduksi kayu untuk diolah menjadi pintu, kusen, jendela dan lainnya. Untuk pengerjaanya dibutuhkan tenaga yang besar sehingga dapat menyebabkan kelelahan yang berlebih pada saat bekerja. Fenomena yang terjadi pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai juga mengarah ke lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penulis melakukan wawancara kepada beberapa karyawan yang bekerja di CV tersebut dan para karyawan mengatakan bahwa permasalahan di lokasi kerja bahan banyak menumpuk, karyawan banyak yang sakit akibat mengerjakan bahan yang

terlalu berat, karyawan diharuskan mengerjakan pekerjaan sesuai target yang sudah ditetapkan, lokasi kerja yang terbuka menyebabkan banjir apabila hujan turun ke lokasi kerja tersebut. Berikut adalah gambar dari lokasi CV. Mas Indowood Lestari



Gambar 1.1
Lokasi kerja CV. Mas Indowood Lestari Binjai

Pada gambar 1.1 dapat dilihat bahwa lokasi kerja juga dipenuhi oleh bahan-bahan kayu yang menumpuk dan harus kerjakan. Kerjaan yang menumpuk juga menyebabkan karyawan banyak yang mengalami kelelahan dan jatuh sakit. Adapun fenomena lainya ada di motivasi kerja. pada permasalahan di motivasi kerja juga yaitu diantaranya seperti, atasan kepada bawahan tidak adanya tegur sapa, atasan kepada bawahanya kurang memberikan motivasi dan memberikan semangat contohnya seperti menepuk pundak. Hubungan antara atasan kepada bawahan tidak terlalu baik. Adapun permasalahan lain mengarah pada kepuasan kerja para karyawan. Dimana karyawan merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan

tidak adil dan merata dikarenakan siklus lembur yang dibagi tidak merata. Oleh karena itu karyawan merasa tidak puas akan pembagian siklus lembur yang diberikan pada perusahaan. Berikut adalah daftar gaji karyawan CV. Mas Indowood Lestari.

Tabel 1.1
Daftar gaji karyawan CV. Mas Indowood Lestari Binjai

No.	Nama Karyawan	Gaji Harian	Uang			Gaji Pokok
			Lembur	Kerajinan	Makan	
Dalam (Rp)						
1	Adi Kusnaldi	110,000	182,000	50,000	10,000	3,482,000
2	Angga Pratama	110,000	-	50,000	10,000	3,300,000
3	Bagus Putra	110,000	182,000	50,000	10,000	3,482,000
4	Ciko Yudha	110,000	-	50,000	10,000	3,300,000
5	Supranoto	110,000	130,000	50,000	10,000	3,430,000
6	Andre Harahap	110,000	312,000	50,000	10,000	3,612,000
7	Dimas Yanto	110,000	182,000	50,000	10,000	3,432,000
8	Zulfikar	110,000	-	50,000	10,000	3.300,000
9	Hariyanto	110,000	156,000	50,000	10,000	3,456,000
10	Aditia Putra	110,000	182,000	50,000	10,000	3,482,000

Sumber : CV. Mas Indowood Lestari Binjai (2021)

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa adanya perbedaan antara pemberian uang lembur. Hal tersebut menyebabkan adanya permasalahan pada gaji karyawan yang dikarenakan adanya siklus lembur yang tidak pasti menyebabkan karyawan mendapatkan gaji yang sedikit. Siklus lembur yang tidak pasti dibuat oleh atasan kepada karyawan yaitu dengan membagi kelompok kerja pada setiap meja. Setiap meja ada yang lembur dan ada yang tidak lembur.

Pada meja yang terdapat banyak bahan tidak dilemburkan, dan meja yang tidak ada bahan itulah yang akan dilemburkan. Sebab bahan kayu tersebut habis dan dikejar terget untuk keesokan harinya. Dan itu terjadi secara bergantian pada setiap meja kerja karyawan. Jadi permasalahan yang terjadi pada kepuasan kerja yaitu terjadi perputaran siklus lembur yang tidak rata. Adapun kepuasan karyawan

dilihat dari fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dan bisa dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Daftar fasilitas di CV. Mas Indowood Lestari Binjai

No.	Fasilitas	Unit	Kapasitas	Ukuran (P x L)	Luas (m ²)
1	Kamar Mandi	4	60 orang	1,4 x 1,8	10,08 m ²
2	Kantin	1	60 orang	10 x 8	80 m ²
3	Parkir Motor	1	60 orang	15 x 5	75 m ²
4	Musholla	1	3 orang	6 x 6	36 m ²

Sumber : CV. Mas Indowood Lestari Binjai (2021)

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan belum bisa dikatakan puas, dalam tabel tersebut fasilitas nya mengarah pada musholla. Pada fasilitas musholla ini karyawan belum merasa kepuasan ketika melaksanakan ibadah sholat. Dikarenakan ruangan musholla yang terlalu kecil dan tidak cukup untuk banyak orang dan juga perlu disediakan tempat wudhu khusus karyawan yang mau melakukan ibadah tanpa harus mengantri dikamar mandi. Untuk itu perlu adanya perbaikan pada musholla dan penambahan ruangan yang lebih besar lagi sehingga cukup untuk banyak karyawan yang akan melaksanakan ibadah tanpa harus mengantri.

Tidak hanya itu CV. Mas Indowood Lestari juga menerapkan sistem dalam pencapaian target dalam bekerja karena pencapaian target harus dijalankan agar perusahaan tersebut lebih maju lagi dalam menjalankan usaha nya. Berikut adalah tabel target dalam penjualan CV. Mas Indowood Lestari Binjai.

Tabel 1.3
Pencapaian Target Hasil Kinerja Karyawan
CV. Mas Indowood Lestari Binjai

No	Bulan Per tahun 2021	Target x Hari	Pencapaian Target (perbulan)	Relisasi Pencapaian %
1	Januari	30 L x 26	780 Lusin	81
2	Februari	36 Lx 24	864 Lusin	97
3	Maret	37 L x 27	999 Lusin	100
4	April	37 L x 26	962 Lusin	100
5	Mei	35 Lx 25	875 Lusin	94

Sumber : CV. Mas Indowood Lestari (2021)

Berdasarkan hasil tabel diatas bahwa para karyawan mencapai target dalam bekerja hal tersebut dikarenakan CV Mas Indowood Lestari memiliki perlengkapan yang lengkap seperti mesin pemotong kayu dan alat-alat lainnya. Tetapi banyak karyawan yang mengalami jatuh sakit akibat kelelahan dalam mencapai target tersebut. Hasil kinerja karyawan bagus tetapi sangat beresiko dalam mencapai target tersebut, seperti kelelahan berlebih dalam mengerjakan kerjaan yang sudah ditetapkan oleh atasan.

Tidak hanya itu produktivitas kinerja juga menurun diakibatkan oleh faktor lokasi kerja yang terbuka sehingga apabila terjadi hujan mengakibatkan banjir dan kayu pun terkena cipratan air hujan dan meresap sehingga kayu susah untuk diolah dan hal tersebut membuat pekerjaan karyawan lambat dan tidak mencapai target dalam bekerja. oleh karena itu perlu dilakukan pengeringan beberapa hari untuk kayu yang terkena cipratan air hujan.

Berdasarkan permasalahan maka penulis membuat data pra survey kuesioner tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai.

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan
pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai

No.	Pernyataan	ya		tidak		total	
		orang	(%)	orang	(%)	orang	(%)
Kualitas (mutu)							
1.	Kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan cukup bagus dan terlaksana dengan baik.	50	83,3	10	16,6	60	100
Kuantitas (Jumlah)							
2.	Jumlah barang yang dihasilkan oleh karyawan memenuhi target dan penyelesaiannya tepat waktu dan menghasilkan jumlah yang banyak sesuai yang diinginkan perusahaan	55	91,6	5	8,3	60	100
Hubungan Antar Karyawan							
3.	Timbul rasa iri apabila ada seorang karyawan yang memiliki gaji yang banyak dan hasil kerja yang baik.	41	68,3	18	30	60	100
Waktu (jangka waktu)							
4.	Para karyawan harus mencapai target dalam bekerja.	56	93,3	4	6,6	60	100
Penekanan Biaya							
5.	Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk perbaikan perusahaan yang telah dibayarkan oleh perusahaan.	50	83,3	10	16,6	60	100
Pengawasan							
6.	Tidak adanya pengawasan di lokasi kerja menyebabkan karyawan menjadi tidak bagus dalam bekerja	57	95	3	5	60	100

Sumber : CV. Mas Indowood Lestari Binjai (2021)

Berdasarkan pada tabel 1.3 bisa dilihat bahwa karyawan mempunyai kualitas kerja yang bagus yang dihasilkan para karyawan dan pekerjaan tersebut cukup bagus dan terlaksana dengan baik dan karyawan pun banyak yang mengatakan ya pada pernyataan kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan

cukup bagus dan terlaksana dengan baik. Pernyataan kedua dapat dilihat bahwa Karyawan juga harus mengejar target yang diberikan oleh pihak perusahaan untuk menghasilkan barang dengan banyak oleh karena itu dibutuhkan target yang besar untuk mengejar stok barang seperti jendela, pintu dan kusen.

Disamping itu juga para karyawan ada yang merasa iri apabila karyawan lain berhasil unggul dalam bekerja dan memiliki gaji yang banyak. Pernyataan tersebut dibenarkan oleh karyawan atas pernyataan tersebut. Apabila salah satu karyawan ada yang menghasilkan kualitas kerja yang bagus maka akan ada karyawan yang merasa iri pada karyawan tersebut. Di samping itu kualitas yang dihasilkan oleh karyawan juga tepat waktu dalam bekerja.

Karyawannya juga mampu dalam mengerjakan sesuai dengan pencapaian target yang dikerjakan. Biaya perbaikan perusahaan juga di tanggung oleh biaya perusahaan dengan hal tersebut maka perbaikan perusahaan juga membuat karyawan merasa aman dengan adanya perbaikan di lokasi kerja. Pengawasan juga perlu diadakan dalam lokasi kerja, dengan demikian maka dengan adanya pengawasan di dalam lokasi kerja karyawan yang bekerja juga merasa diawasi dan dapat bekerja dengan baik dan tidak ada yang main-main dalam bekerja.

Tabel 1.5
Hasil Pra-survey Mengenai Lingkungan Kerja Pada CV. Mas
Indowood Lestari Binjai

No	Pernyataan	ya		tidak		total	
		orang	(%)	orang	(%)	orang	(%)
Kelembaban							
1.	Kelembaban dapat menyebabkan bahan kayu susah untuk diolah karena terkena cipratan air hujan.	55	91,6	5	8,3	60	100
Penerangan Cahaya							
2.	Penerangan cahaya di lokasi kerja sangat membantu kinerja karyawan. apabila tidak ada penerangan cahaya maka akan mengganggu kinerja karyawan.	60	100	-	-	60	100
Kebisingan							
3.	Kebisingan di lokasi kerja membuat telinga karyawan merasa sakit akibat suara mesin pemotong kayu yang kuat.	52	86,6	8	13,3	60	100
Keamanan							
4.	Keamanan di lokasi kerja dan penjagaan di lingkungan kerja juga sangat bagus. Adanya penjagaan ketat sehingga karyawan tidak perlu khawatir masalah keamanan di lokasi kerja	60	100	-	-	60	100
Hubungan antara rekan kerja							
5.	Hubungan antara sesama rekan kerja harus saling bermusuhan dan Saling iri benci	5	8,3	55	91,6	60	100
Hubungan Kerja Antara Atasan & Bawahan							
6.	Hubungan antara karyawan dengan atasan tidak adanya saling tegur sapa.	38	63,3	22	36,6	60	100

Sumber : CV. Mas Indowood Lestari Binjai (2021)

Pada tabel 1.5 dapat dilihat bahwa pernyataan kelembaban dapat menyebabkan bahan kayu susah untuk diolah karena terkena cipratan air hujan itu sangat dibenarkan oleh karyawan. Karena bila bahan kayu tersebut terkena cipratan air hujan maka akan susah untuk diolah karena lembek dan kayunya pun susah untuk dipotong. Kebisingan dilokasi kerja juga membuat telinga para karyawan merasa sakit saat mendengar mesin pemotong kayu. Para karyawan juga membenarkan hal tersebut.

Dan hubungan antara karyawan dengan atasan tidak adanya saling tegur sapa dan tidak ada interaksi yang begitu baik antara karyawan dengan bawahan. Penerangan cahaya di lokasi kerja sangat membantu dalam lokasi kerja, karena dengan adanya penerangan yang bagus akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Penerangan yang ada di lokasi kerja juga sangat membantu penerangan di dalam lokasi kerja para karyawan. Keamanan di lingkungan kerja juga dibidang sudah sangat bagus. Keamanan yang ada didalam lokasi kerja juga dilengkapi dengan adanya security dan juga beberapa cctv di dalam lokasi kerja, sehingga apabila terjadi pencurian maka akan terlihat di dalam cctv tersebut.

Hubungan antara rekan kerja sebenarnya tidak boleh saling membenci dan iri dengki. Apabila terjadi iri atau benci sesama rekan kerja maka akan menimbulkan pembullyian didalam lokasi kerja dan juga terjadi pertengkaran di dalam lokasi kerja tersebut.

Tabel 1.6
Hasil Pra-survey Mengenai Motivasi Kerja Pada CV. Mas
Indowood Lestari Binjai

No	Pernyataan	ya		tidak		total	
		orang	(%)	orang	(%)	orang	(%)
Kebutuhan Akan Prestasi							
1.	Tugas yang terlalu berat dapat menyebabkan karyawan jatuh sakit akibat kelelahan saat bekerja.	49	81,6	11	18,3	60	100
Kebutuhan Afiliasi							
2.	Sikap saling menghargai sangat diperlukan dalam membangun relasi di lokasi kerja.	53	88,3	7	11,6	60	100
Kebutuhan Akan Kekuasaan							
3.	Karyawan yang tidak suka terhadap kinerja karyawan yang bagus akan mempengaruhi karyawan lain untuk membenci dan menjauhi karyawan tersebut.	47	78,3	13	21,6	60	100

Sumber : CV. Mas Indowood Lestari Binjai (2021)

Pada tabel 1.5 tugas yang diberikan pada karyawan terlalu berat dan menyebabkan para karyawan jatuh sakit karena tugas yang terlalu berat. Dan pernyataan berikutnya yaitu sikap karyawan harus saling menghargai sangat diperlukan dalam membangun relasi di lokasi kerja karena dengan hal tersebut para karyawan akan lebih bisa menghargai karyawan satu dengan karyawan lainnya. Pernyataan berikutnya yaitu mengenai kinerja karyawan yang bagus akan mempengaruhi karyawan lain untuk membenci, hal tersebut sangat dibenarkan seperti itu dan sering sekali terjadi di lokasi kerja.

Tabel 1.7
Hasil Pra-survey Mengenai Kepuasan Kerja Pada CV. Mas
Indowood Lestari Binjai

No	Pernyataan	ya		tidak		total	
		orang	(%)	orang	(%)	orang	(%)
Perputaran (turnover)							
1.	Perputaran siklus lembur harus dilakukan secara adil dan merata kepada setiap karyawan.	37	61,6	23	38,3	60	100
Tingkat Kehadiran							
2.	Kehadiran para karyawan terutama pada absensi kerja berpengaruh terhadap gaji karyawan.	46	76,6	14	23,3	60	100
Tingkat Pekerjaan							
3.	Tingkat pekerjaan harus dijalankan sesuai dengan skill atau kemampuan para karyawan.	51	85	9	15	60	100
Umur							
4.	Untuk bisa bekerja di perusahaan khususnya karyawan pabrik harus berusia min 18 keatas	60	100	-	-	60	100

Sumber : CV. Mas Indowood Lestari Binjai (2021)

Pada tabel 1.6 dapat dilihat bahwa pernyataan yang menyatakan perputaran siklus lembur harus dijalankan dengan secara merata, dengan begitu para karyawan akan secara bergantian untuk merasakan perputaran yang adil dan merata. Pernyataan absensi berpengaruh pada kinerja karyawan, oleh karena itu apabila karyawan selalu tidak hadir maka akan mempengaruhi absensinya dan apabila terlalu banyak maka akan di keluarkan dari pekerjaan tersebut. Pernyataan berikutnya para karyawan apabila menjalankan pekerjaan harus sesuai dengan skill yang dimiliki. Apabila karyawan mempunyai skill dibidang tertentu harus dibidang

tertentu juga dan intinya bekerja harus sesuai dengan kemampuan kinerja karyawan masing-masing. Umur, untuk bekerja sebenarnya harus usia minimal 18 keatas dengan memasuki umur dengan angka tersebut maka tubuh sudah bisa bekerja lebih keras dan sudah bisa bekerja dengan lebih keras lagi.

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dapat dilihat berdasarkan dari penjelasan latar belakang masalah adalah:

- a) Dalam bekerja karyawan sering mengalami kelelahan dan jatuh sakit akibat tugas yang diberikan terlalu berat, dan para karyawan harus bekerja mengejar target untuk pembuatan barang seperti pintu, jendela dan kusen.
- b) Hubungan antara karyawan dan atasan juga tidak berjalan dengan baik. Atasan tidak selalu memberikan semangat seperti menepuk pundak saat para karyawan bekerja.
- c) Dilokasi kerja apabila terjadi hujan maka lokasi kerja tersebut mengalami banjir.
- d) Kayu yang akan diolah mengalami kelembaban akibat terkena cipratan air hujan dan membuat kayu susah untuk diolah.
- e) Sering terjadi timbul rasa iri apabila ada rekan kerja yang unggul dalam bekerja dan mendapatkan gaji yang tinggi.

- f) Perputaran siklus lembur yang tidak rata.

1.2.2 Batasan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi permasalahan penelitian. Dengan begitu penulis hanya membatasi masalah pada Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) serta Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai. Penilaian ini memperovasikan populasi dan sampel devisi operasional dan karyawan tetap.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai?
- 4) Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Mas Indowood Lestari Binjai?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai.
- b) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai.
- c) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai.
- d) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Mas Indowood Lestari Binjai.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan di CV. Mas Indowood Lestari yaitu:

- a) Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi instansi terkait dalam mencapai tujuan agar lebih mengorientasikan usahanya pada prospek jangka panjang.

- b) Bagi penulis

Untuk menambah dan memperdalam wawasan khususnya tentang “Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan”.

- c) Bagi perguruan tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi mahasiswa jurusan manajemen SDM (sumber daya manusia). Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai wawasan tambahan mahasiswa jurusan manajemen SDM agar dapat mengetahui tentang “Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan”.

d) Bagi peneliti selanjutnya

Menambah literatur dan acuan penelitian pada bidang manajemen SDM, terutama untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan.”

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Edward Gagah at all P.T(2017) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai.” Perbedaan dari penelitian terletak pada :

1. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan 3 variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. sedangkan penelitian ini menggunakan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan 3 variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

2. **Jumlah Observasi/Sampel** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 35 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 karyawan/responden.
3. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 dan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.
4. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di BMT Taruna Ungaran. Sedangkan penelitian ini di CV. Mas Indowood Lestari Binjai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Landasan Teori

1.1.1 Kinerja

2.1.1.2 Pengertian Kinerja

Karyawan bisa bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat membuat kerja yang baik. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja karyawan bisa mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. Dari Kasmir (2016) berkata bahwa kinerja artinya hasil kerja dan sikap kerja yang dicapai pada menuntaskan tugas-tugas dan tanggung jawab yg diberikan pada suatu periode eksklusif.

Dari Edison (2016) kinerja merupakan hasil berasal suatu proses yang mengaku dan diukur selama periode ketika tertentu sesuai ketentuan atau kesepakatan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dari Sutrisno (2016) kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, akibat kerja yang bisa dicapai oleh seorang atau sekelompok orang pada suatu organisasi sinkron dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing atau perihal bagaimana seseorang diperlukan bisa berfungsi serta berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya serta kuantitas dan kualitas.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan

pekerjaanya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

2.1.1.3 Faktor-faktor Kinerja

Dari Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dipunyai oleh seseorang dalam suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3) Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seorang karyawan .

5) Motivasi kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seseorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi tempat kerja.

11) Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja

12) Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

13) Disiplin Kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketentuan waktu.

2.1.1.4 Indikator-indikator Kinerja

Dari Kasmir (2016) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2) Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk suatu mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

6) Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai efek eksklusif terhadap para karyawan dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, kebalikannya lingkungan kerja yang tidak memadai mampu akan menurunkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja juga berperan pada komitmen organisasi, dimana seseorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. menggunakan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tadi.

Dari Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja artinya holistik alat perkakas serta bahan yg dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun menjadi grup. Berdasarkan Hasibuan (2016) lingkungan kerja menjadi berikut : lingkungan kerja artinya segala sesuatu yg ada disekitar para pekerja yang mampu mempengaruhi dirinya pada menjalankan tugas-tugas yg diemban.

Berasal Sarwoto di Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar , jenis lingkungan kerja terbagi sebagai 2 yakni : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. asal Sedamayanti (2017) lingkungan kerja fisik artinya semua keadaan berbentuk fisik yg mampu mempengaruhi karyawan baik secara pribadi. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah seluruh keadaan terjadi yang berkaitan menggunakan korelasi kerja, baik hubungan menggunakan atasan juga korelasi dengan sesama rekan kerja ataupun korelasi dengan bawahan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja


Dari Sedarmayanti (2017) adapun faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah :

- 1) Penerangan/Cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur ditempat kerja
- 3) Kelembaban ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 5) Kebisingan ditempat kerja
- 6) Bau-bauan di tempat kerja

- 7) Tata warna ditempat kerja
- 8) Dekorasi ditempat kerja
- 9) Musik ditempat kerja
- 10) Keamanan ditempat kerja

2.1.2.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja dari pengertian Sedarmayanti (2017) adalah sebagai berikut :

- 
- 1) Lingkungan kerja fisik
 - 1) Penerangan cahaya
 - 2) Temperatur
 - 3) Kelembaban
 - 4) Sirkulasi udara
 - 5) Kebisingan
 - 6) Bau-bauan
 - 7) Dekorasi tata letak
 - 8) Keamanan
 - 2) Lingkungan kerja non fisik
 - a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - b. Hubungan antara rekan kerja

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan yg disebabkan berasal pada diri seseorang atau dari pihak lain menggunakan tujuan agar karyawan bersemangat melaksanakan pekerjaannya. Asal Saleh dan Utomo

(2018) bahwa motivasi adalah proses psikologis yg timbul diakibatkan sang faktor-faktor yang bersumber asal baik dalam jua asal luar diri seseorang.

Berasal penelitian Fachreza dkk (2018) menerangkan bahwa sebagian atau secara bersamaan berpengaruh akbar dan menguntungkan pada kinerja karyawan terhadap motivasi, lingkungan kerja, serta budaya perusahaan. Kasmir (2016) menyatakan Jika karyawan memiliki dorongan yang bertenaga berasal di dirinya atau dorongan asal luar dirinya, maka karyawan akan terdorong buat melakukan sesuatu yg baik.

Motivasi berasal Malayu (2015) berasal berasal istilah latin movere yang bearti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menghasilkan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif serta terintegrasi memakai segala daya serta upaya buat mencapai kepuasan. Motivasi bisa dilakukan dengan berbagai cara mirip paksaan, imbalan, penghargaan atau pujian. Tujuan serta asa yg pasti, realistis dan simpel dicapai pula bisa dijadikan menjadi motivasi.

Dari Sunyoto (2015) motivasi kerja merupakan keadaan yang mendorong cita-cita seseorang buat melakukan kegiatan aktivitas tertentu buat mencapai keinginannya.

2.1.3.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Pengertian dari Sunyoto (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Promosi

Adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari suatu tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi.

2) Prestasi kerja

Pangkal otak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepada sekarang.

3) Pekerjaan itu sendiri

Pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja.

4) Penghargaan

Pemberian penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahliannya akan memacu gairah kerja bagi setiap karyawan.

5) Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya.

6) Pengakuan

Pengakuan dapat mendorong para karyawan mempunyai kelebihan yang dibidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.3.3 Indikator-indikator Motivasi Kerja

Pengertian dari Sunyoto (2015) pengukuran motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan prestasi, berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi, hasrat untuk antar pribadi yang ramah tamah dan akrab.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku dalam suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seorang karyawan sesudah melaksanakan pekerjaannya dengan asa mempunyai motivasi dan komitmen supaya dapat berkontribusi lebih terhadap perusahaannya. Intinya, kepuasan kerja artinya hal yang mempunyai sifat yang bersifat individual dan tergantung di persepsi seorang dengan apa yang dirasakanya mengenai pekerjaan.

Kepuasan kerja atau kepuasan keryawan adalah ukuran dari taraf kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan menggunakan sifat asal tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, dibentuk supervisi yang diperoleh juga rasa lega dan perasaan senang terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Pengertian berasal Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja artinya perilaku emosional serta menyenangkan serta menyayangi pekerjaannya. perilaku ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan

prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati pada pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Sudaryo et all (2018) kepuasan kerja ialah perasaan wacana menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Kepuasan kerja definisikan menurut Suparyadi (2015) menjadi “suatu perilaku positif yang berdasarkan pada hasil penilaian terhadap apa yang diperlukan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan pada melaksanakan suatu pekerjaan dengan yang akan terjadi atau ganjaran yang diterimanya”.

2.1.4.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Sudayo et all (2018) faktor-faktor kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Gaji
- 2) Pekerjaan itu sendiri
- 3) Rekan kerja
- 4) Atasan
- 5) Lingkungan kerja

2.1.4.3 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sudaryo et all (2018) bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Perputaran (*trunover*)
- 2) Tingkat ketidakhadiran
- 3) Umur

4) Tingkat pekerjaan

2.2 Peneliti Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Edward Gagah (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Ungaran.	Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Rizal Nabawai (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Ronna Yuli Wuwungan et all (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinema XX Lippo Manado.	Lingkungan Kerja Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.	Tommy Sun Siagian (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.	Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Bayu Dwi Laksono (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Mediasi	Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Nurul Ikhan Sahlan (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komponen Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Air Madidi.	Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja Komponen Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komponen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Haseb Riaz (2018)	Total Rewards and Employee Performance Investigating The Mediating Role Of Employee Motivations In Telecom Sector.	Investigating Employee Motivation Mediating Role	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan keuangan, kontributor positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

8.	Samuel Egenius (2020)	The Effector Job Satisfaction On Employee Performance Through Loyalty At Credit Union (CU) Corporation Of East kutai District, East Kalimantan.	Job Satisfaction Trough loyalty Corporation	Employee Performance	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.
----	-----------------------	---	---	----------------------	-------------------------	--

Sumber : *Peneliti Terdahulu (2021)*

2.3 Kerangka Konseptual

Dari Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa kerangka konseptual artinya kerangka berfikir menggunakan contoh konseptual wacana bagaimana teori berafiliasi dengan banyak sekali faktor yg sudah diidentifikasi sebagai masalah yang krusial. Kerangka dalam pemikiran ini merupakan Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) menjadi variabel bebas serta Kinerja Karyawan (Y) menjadi variabel terikat. Teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut :

1) Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Dari Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja artinya holistik alat perkakas serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun menjadi grup. Berdasarkan Hasibuan (2016) lingkungan kerja menjadi berikut : lingkungan kerja artinya segala sesuatu yg ada disekitar para pekerja yang mampu mempengaruhi dirinya pada menjalankan tugas-tugas yg diemban.

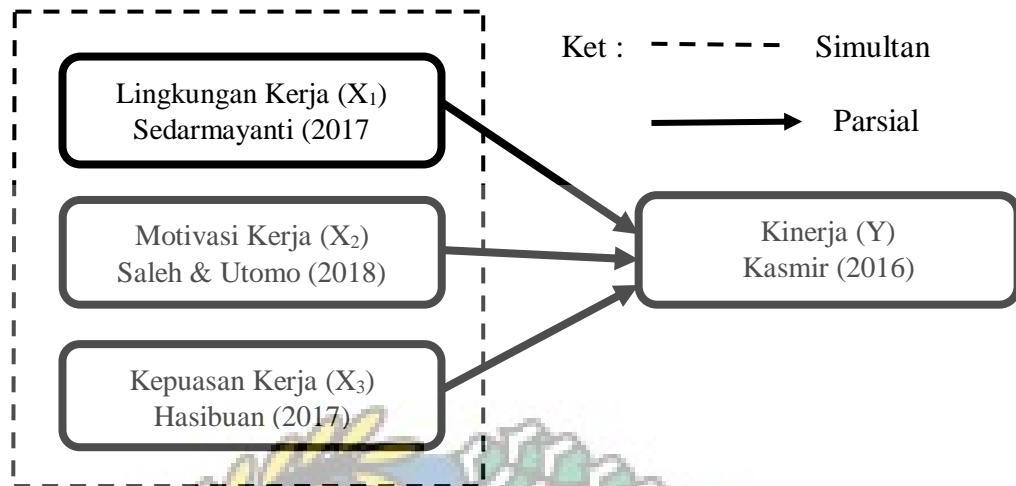
Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dimana seorang karyawan beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dengan lingkungan yang nyaman dan memadai maka karyawan akan merasa betah bekerja di sekitar lingkungan kerja.

2) Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Asal Saleh dan Utomo (2018) bahwa motivasi adalah proses psikologis yg timbul diakibatkan sang faktor-faktor yang bersumber asal baik dalam jua asal luar diri seseorang. Pengaruh yang berhubungan dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan itu sendiri adalah ketika karyawan merasa di lingkungan kerja merasa di motivasi oleh seorang atasan dan hubungan atasa dengan bawahan juga harus saling mendukung dengan begitu hubungan yang baik antara karyawan dengan atasanya baik. Karena motivasi juga perlu dilakukan dengan atasan kepada bawahan agar lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

3) Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

Pengertian berasal Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja artinya perilaku emosional serta menyenangkan serta menyayangi pekerjaanya. perilaku ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. kepuasan kerja dinikmati pada pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dengan adanya kepuasan seperti memiliki gaji yang besar, teman yang baik dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan itu sendiri sangat memuaskan terhadap kinerja karyawan itu sendiri.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis artinya jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Sebab sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul dimana rumusan masalah pada penelitian yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Berdasarkan latar belakang, landasan teori dan perumusan persoalan maka hipotesis penelitian ini yaitu :

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai.
- 3) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Masa Indowood Lestari Binjai.
- 4) Lingkungn kerja, Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif ini sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017) diartikan sebagai penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu.

3.1.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Mas Indowood Lestari Jl. Langsa No. 200, Dusun VIII, Desa Purwodadi Binjai.

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dengan jadwal penelitian yang sudah direncanakan, yaitu penelitian mulai dari Oktober 2021 sampai dengan Juli 2022, dengan format sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2021			Tahun 2022		
		Okt	Nov	Des	Mar	Jun	Agts
1	Pengajuan Judul						
2	Pra Riset						
3	Pembuatan Proposal						
4	Bimbingan Skripsi						
5	Perbaikan Skripsi						
6	Seminar Proposal						
7	Pengumpulan Data						
8	Bimbingan Skripsi						
9	Seminar Hasil						
10	Meja hijau						

3.2 Definisi Operasional

3.2.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu Lingkungan kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) serta 1 variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

3.2.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dengan secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2
Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan Kasmir (2016) berkata kinerja artinya akibat kerja serta sikap kerja yang telah dicapai dalam menuntaskan tugas – tugas serta tanggung jawab.	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu 4. Penekanan biaya 5. Hubungan antarkaryawan 6. Pengawasan	Likert
2.	Lingkungan Kerja (X_1)	Berdasarkan Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja artinya keseluruhan indera perkakas dan bahan yg dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan juga menjadi gerombolan.	1. Penerangan Cahaya 2. Temperatur 3. Kelembaban 4. Sirkulasi udara 5. Kebisingan 6. Bau-bauan 7. Dekorasi tata letak 8. Keamanan 9. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan 10. Hubungan antara rekan kerja	Likert
3.	Motivasi Kerja (X_2)	Menurut Sunyoto (2015) motivasi kerja merupakan menjadi keadaan yg mendorong harapan individu buat melakukan kegiatan – aktivitas tertentu buat mencapai keinginannya.	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan finansial 3. Kebutuhan akan kekuasaan	Likert

4.	Kepuasan Kerja (X_3)	Berdasarkan Sudaryo et all (2018) Kepuasan kerja merupakan perasaan wacana menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas asa dengan imbalan yang diberikan sang instansi.	1. Perputaran (turnover) 2. Tingkat ketidakhadiran kerja 3. Umur 4. Tingkat pekerjaan	Likert
----	--------------------------	--	--	--------

3.3 Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber data

3.3.1 Populasi

Dari Sugiyono (2018) populasi artinya daerah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yg sebagai kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan sang peneliti buat dipelajari serta lalu ditarik kesimpulannya. pada penelitian ini populasi yang dipergunakan sebesar 60 karyawan pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah serta ciri yang dimiliki sang populasi pada penentuan jumlah sampel yang akan diolah berasal jumlah populasi, pada penentuan jumlah sampel yang akan diolah berasal jumlah populasi pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi yang buat dipilih dijadikan sampel.

Berdasarkan penerangan diatas, maka yang akan dijadikan sampel pada penelitian ini ialah karyawan CV. Mas Indowood Lestari yang berjumlah 60 karyawan.

3.3.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

a. Data primer

Berdasarkan Sugiyono (2016) sumber data primer merupakan data yang langsung menyampaikan pengumpulan data pada pengumpul data. Adapun sumber data primer pada penelitian ini artinya karyawan CV. Mas Indowood Lestari Binjai melalui wawancara serta penyebaran kuesioner.

b. Data sekunder

Berdasarkan Sugiyono (2016), asal data yang diperoleh secara tidak pribadi baik melalui dokumen, kitab -buku, literatur, penelitian terdahulu, internet, instansi, yang berkaitan menggunakan penelitian ini. Adapun data sekunder pada penelitian ini ialah dokumentasi CV. Mas Indowood Letarii Binjai.

3.3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dengan cara melakukan Pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada pada karyawan dan wawancara.

2) Wawancara

Metode buat mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung menggunakan pihak-pihak yg bersangkutan guna mendapatkan data dan berita yg menunjang analisis pada penelitian.

3) Studi Kepustakaan

Digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

4) Kuesioner

Pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pernyataan kepada responden yang dijadikan sebagai bahan penelitian.

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Dari Sugiyono (2019) menyatakan bahwa akibat penelitian yang valid jika terdapat kecenderungan antara data yang terkumpul dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti. Pernyataan yang valid bila instrumen tadi dapat dipergunakan di derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi di objek yang akan diteliti. kondisi dinyatakan nya valid suatu butir pernyataan yaitu :

1. Jika $r > 0,30$ maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
2. Jika $r < 0,30$ maka item-item pernyataan dari kuesioner tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Ghozali (2016) berkata uji realibilitas dipergunakan buat mengukur suatu informasi lapangan yang adalah indikator asal variabel atau konstruk. survey dikatakan reliabel Jika jawaban seorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari saat ke saat. Pengukuran realibel pada penelitian ini dilakukan menggunakan memakai teknik pengukuran sekali saja. hasil asal pengukuran dibandingkan menggunakan pernyataan lain menggunakan uji statistik Cronbach's

Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel Bila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.70 .

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Ghozali (2016) di uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji one sample kolmogorov smirnov yaitu menggunakan ketentuan bila nilai signifikan diatas 5% atau 0.05 maka data mempunyai distribusi normal. Sedangkan Jika hasil uji one sample kolmogorov smirnov membentuk nilai signifikan dibawah lima% atau 0.05 maka tidak mempunyai distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan buat mengatakan apakah contoh regresi ditemukan adanya kolerasi antar independent atau variabel bebas. buat menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas atau tidaknya di contoh regresi bisa diketahui asal nilai tolerance serta nilai variance inflation factor (VIF). Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{tolerance}$, serta menandakan terdapat kolinearitas yg tinggi. Nilai cut off yg digunakan artinya buat nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda disebut

heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu regresi linear berganda yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED.

Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak memiliki heteroskedastisitas.

3.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja) terhadap kinerja karyawan. data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 20. Berikut persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan (variabel terikat)

α = konstan

β = Koefisien regresi linear berganda

X_1 = lingkungan kerja (variabel bebas)

X_2 = motivasi kerja (variabel bebas)

X_3 = kepuasan kerja (variabel bebas)

3.4.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji apakah data dari sampel yang sudah cukup untuk menggambarkan populasi. Uji hipotesis dalam penelitian ini diukur dengan statistik F dan Statistik t.

a. Uji t

Ghozali (2016) mengungkapkan pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan 5%. Penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan cara :

- 1) Jika nilai signifikan > 0.05 maka hipotesis ditolak (tidak signifikan) ini berarti secara parsial variabel independent tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan < 0.05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independent tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Ghozali (2016) pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikan sebesar 5 % atau 0.05. jika nilai probabilitas signifikan < 0.05 dan $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 dan $f\text{-hitung} < f\text{-tabel}$ maka secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2016) menyatakan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independent terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil Penelitian

1.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

CV. Mas Indowood Lestari adalah perusahaan yang memproduksi bahan baku kayu yang diolah menjadi pintu, kusen, jendela. Perusahaan yang didirikan oleh bapak Kim Siong ini sudah berdiri sejak tahun 1998 dan sudah banyak karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Produksi bahan kayu dan hasil dari olahan kayu tersebut menjadi sebuah pintu, kusen, jendela. Pengiriman barang tersebut melalui ekspor dan impor, baik dalam negeri maupun luar negeri.

CV. Mas Indowood Lestari mengirim barang jadinya dan di jual diluar kota, seperti diluar pulau sumatra seperti di pulau jawa, sulawesi dan pulau kalimantan. Dan untuk dijual ke luar negeri seperti ke negara tetangga seperti malaysia, singapura, vietnam dan juga taiwan dan lainnya.

Para pelanggan baik dari luar kota maupun luar negeri merasa puas akan barang yang di olah dari perusahaan ini. Pengiriman barang yang sesuai dengan permintaan konsumen. Oleh karena itu pelanggan merasa puas dengan hasil kerja par karyawan CV. Mas Indowood Lestari.

Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

- Menjadikan perusahaan berdaya saing unggul.
- Menjadikan perusahaan yang kompetitif.

- Menjadikan perusahaan yang berdaya saing internasional.

2) Misi

- Menyediakan produk berkualitas tinggi dan serta memberikan kepuasan kepada pelanggan.
- Menghasilkan produk yang bagus dan serta bermutu tinggi.
- Melayani pengiriman baik dalam negeri maupun luar negeri.

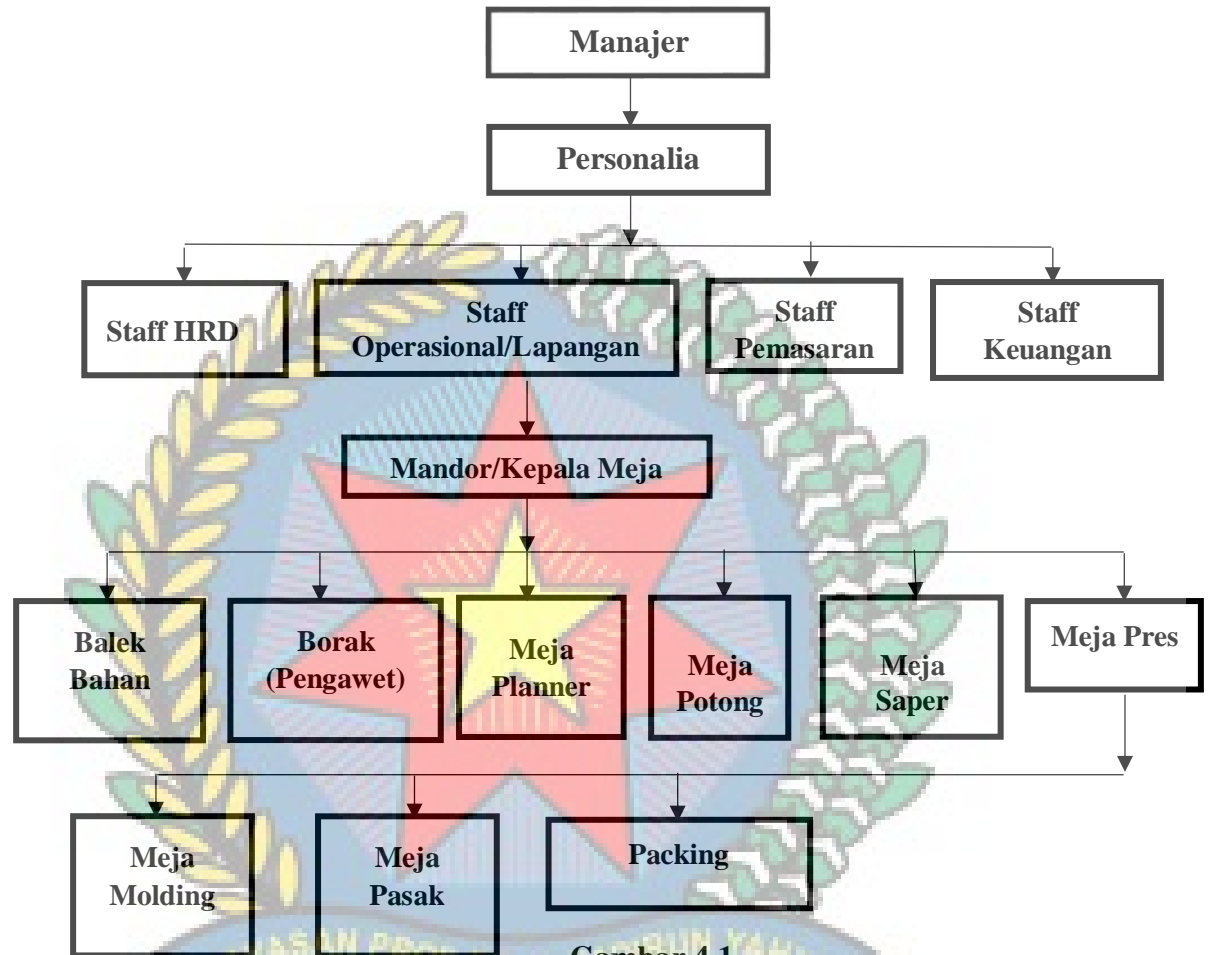
1.1.2 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Tabel 4.1
Divisi/Bagian Kerja di CV. Mas Indowood Lestari Binjai

Nama Divisi	jumlah
Manajer	1 Orang
Personalia	3 Orang
Staff HRD	1 Orang
Staff Operasional	1 Orang
Staff Pemasaran	1 Orang
Staff Keuangan	1 Orang
Mandor/Kepala Meja	6 Orang
Balek Bahan	2 Orang
Borak	2 Orang
Meja Planner	8 Orang
Meja Potong	4 Orang
Meja Sapper	5 Orang
Meja Pres	8 Orang
Meja Molding	7 Orang
Meja Pasak	6 Orang
Packing	4 Orang
Jumlah	60

Sumber : CV. Mas Indowood Lestari Binjai (2021)

Struktur organisasi pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai sebagai berikut:



Gambar 4.1
Struktur organisasi CV. Mas Indowood Lestari

1. Tugas seorang Manajer yaitu :

- a) Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi.
- b) Menilai proyek dan sumber daya persyaratan.
- c) Memperkirakan, negoisasi dan menyetujui anggaran dan rentang waktu dengan klien dan manajer.
- d) Mengawasi proses produksi.
- e) Mengawasi pekerjaan staf junior.
- f) Melakukan pemilihan, pemesanan dan bahan pembelian.

2. Tugas seorang Personalia yaitu :

- a) Bertanggung jawab terhadap data karyawan, payroll, dan pembayaran benefit lainnya.
- b) Mengelola absensi dan daftar hadir karyawan, pinjaman karyawan, mencatat cuti, dan filing dokumen.
- c) Melakukan sosialisasi dan koordinasi.
- d) Menyiapkan perjanjian kerja dengan karyawan baru.

3. Tugas seorang Staff HRD yaitu :

- a) Merekrut menjadi tugas HRD. Rekrutmen bertujuan untuk menemukan sumber daya manusia yang potensial untuk mengisi berbagai posisi di perusahaan.
- b) Tugas lain HRD yaitu training and development atau pelatihan dan pengembangan. Training and development juga perlu dilakukan ketika ada perubahan atau perkembangan besar pada industri atau perusahaan.
- c) Administrasi personalia, tugas lain dari HRD yaitu adalah administrasi personalia. Secara detail, staff HRD akan mengelola database karyawan, pembayaran gaji dan benefit-benefit lain, absensi dan cuti tahunan, kontrak kerja, hingga pengunduran diri karyawan.
- d) Membuat ekosistem kerja kondusif, untuk mencapai tujuan tersebut staff HRD dapat membuat peraturan-peraturan perusahaan untuk ditaati karyawan.
- e) Evaluasi kerja, evaluasi kerja dilakukan agar kualitas karyawan terkontrol dan kinerja karyawan meningkat.

4. Tugas seorang staff Operasional/Lapangan yaitu :

- a) Pengurus legalitas perusahaan.
- b) Pengurusan operasional kantor.
- c) Pengabsenan karyawan.
- d) Pembuatan izin perusahaan.

5. Tugas seorang staff Pemasaran yaitu :

- a) Mengkoordinasi dan meningkatkan penjualan melalui channel online atau offline.
- b) Mengkoordinasikan semua media untuk keperluan promosi dan meningkatkan penjualan.
- c) Melakukan strategi pemasaran yang efektif serta berorientasi pada pencapaian dan peningkatkan target.
- d) Membangun serta menjaga hubungan dengan mitra bisnis, klien dan vendor.
- e) Mengembangkan produk atau jasa dari perusahaan.

6. Tugas seorang staff Keuangan yaitu:

- a) Melakukan pengaturan keuangan perusahaan.
- b) Melakukan penginputan semua transaksi keuangan ke dalam program.
- c) Melakukan transaksi keuangan perusahaan.
- d) Melakukan pembayaran kepada supplier.
- e) Berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal maupun internal terkait dengan aktivitas keuangan perusahaan.
- f) Mengontrol aktivitas keuangan/transaksi keuangan perusahaan.
- g) Membuat laporan mengenai aktivitas keuangan perusahaan.

h) Menerima dokumen dari vendor internal maupun external.

7. Tugas seorang Mandor/Kepala Meja yaitu :

- a) Tugas utama mandor/kepala meja adalah melakukan pengawasan dan pengendalian para pekerja proyek pembangunan agar proses pembangunan bisa diselesaikan sesuai dengan kesepakatan antara mandor dan pemilik perusahaan.
- b) Melakukan pembagian tugas.
- c) Mengawasi kinerja karyawan.
- d) Menerapkan keselamatan kerja.
- e) Memberikan intruksi.
- f) Melaporkan hasil pekerjaan karyawan kepada atasan.

8. Tugas bagian Balik Bahan yaitu :

- a) Menyusun bahan yang berserakan setelah di bongkar dari truk pengangkut kayu.

9. Tugas bagian Borak (Pengawet) yaitu :

- a) Setelah bahan yang sudah di bongkar dan sudah di susun terus diawetkan terus dimasukan ke dalam mesin, setelah kering dibawa ke meja planner untuk dikuliti.

10. Tugas bagian Meja Molding yaitu :

- a) Pemindahan kayu dari mesin ke mesin dari bahan yang tidak bagus dan bagus.

11. Tugas bagian Meja Planner yaitu :

- a) Tugas dari meja Planner yaitu membersihkan bahan kayu dan dikuliti sehingga bahan kayu bersih dan bisa diolah lagi.

12. Tugas bagian Mesin Potong yaitu :

- a) Bertugas untuk memotong bahan yang rusak/busuk dan tidak busuk.

13. Tugas Bagian Mesin Saper yaitu :

- a) Bertugas untuk mencetak kembali supaya bahan yang dipotong jadi utuh lagi.

14. Tugas bagian Mesin Pres yaitu :

- a) bertugas untuk menyambungkan bahan yang dari yang sudah di potong dari mesin Pres.

15. Tugas bagian Meja Pasak yaitu :

- a) Memeriksa dan mendempul kayu yang rusak dan terdapat bolong-bolong kecil pada kayu.

16. Tugas bagian Packing yaitu :

- a) bertugas untuk menyusun bahan kayu yang sudah jadi untuk di olah seperti pembuatan pintu, kusen dan jendela.

1.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden

Ciri responden yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah sesuai gender, pendidikan, dan pekerjaan. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui jenis kelamin responden, masa pendidikan dan pekerjaan waktu ini. Untuk itu akan diuraikan bagaimana keadaan responden yang diteliti mencakup gender, pendidikan dan pekerjaan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Tabel 4.2
Gender

		Gender			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	50	83.3	83.3	83.3
	perempuan	10	16.7	16.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 20 (2022)

Dapat dilihat Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dominan responden laki-laki sebanyak 50 orang atau sebesar (83,3%) dari total semua responden dan responden yang untuk perempuan berjumlah sebanyak 10 orang atau sebesar (16,7%).

b. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	6	10.0	10.0	10.0
	D3	4	6.7	6.7	16.7
	SMA	50	83.3	83.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 20 (2022)

Dapat dilihat dari tabel 4.3 bahwa responden dengan pendidikan S1 sebanyak 6 orang atau sebesar (10,0%), responden dengan pendidikan D3 sebanyak 4 orang atau sebesar (6,7%) dan responden dengan pendidikan SMA

sebanyak 50 orang atau sebesar (83,3%). Ini menggambarkan karyawan CV. Mas Indowood Lestari dominan yaitu pendidikan SMA.

c. Karakteristik Berdasarkan Umur

Tabel 4.4
Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24-26	9	15.0	15.0	15.0
	27-29	29	48.3	48.3	63.3
	30-37	22	36.7	36.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 20 (2022)

Dapat dilihat dari tabel 4.4 responden yang berumur 24-26 sebanyak 9 orang atau sebesar (15,0%), responden yang berumur 27-29 sebanyak (48,3%), dan responden yang berumur 30-37 sebanyak 22 atau sebesar (36,7%)

1.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki 3 variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dan memiliki 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran kuesioner atau angket di isi oleh butir-butir pernyataan yang di isi oleh para responden yang berjumlah sebanyak 60 responden yang berisi karyawan CV. Mas Indoowood Lestari Binjai. Adapun jawaban dari responden yang dihasilkan dari pengolahan SPSS Versi 20 sebagai berikut :

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5
Karyawan yang bagus dalam bekerja di beri bonus atau tambahan gaji

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Tidak Berpendapat	5	8.3	8.3	10.0
Valid Setuju	14	23.3	23.3	33.3
Sangat Setuju	40	66.7	66.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.5 responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (1,7%), tidak berpendapat sebanyak 5 orang atau sebesar (8,3%), setuju sebanyak 14 orang atau sebesar (23,3%), sangat setuju sebanyak 40 orang atau sebesar (66,7%). Dari jawaban responden memilih jawaban sangat setuju sebanyak 40 orang atau sebesar (66,7%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih sangat setuju pada pernyataan Karyawan yang bagus dalam bekerja di beri bonus atau tambahan gaji.

Tabel 4.6
Apabila ada karyawan yang sering tidak datang kerja maka akan di pecat

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	12	20.0	20.0	20.0
Tidak Setuju	16	26.7	26.7	46.7
Valid Tidak Berpendapat	32	53.3	53.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.6 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang atau sebesar (20,0%), tidak setuju sebanyak 16 orang atau

sebesar (26,7%), tidak berpendapat sebanyak 32 orang atau sebesar (53,3%). Dari jawaban responden memilih tidak berpendapat sebanyak 32 orang atau sebesar (53,3%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden tidak berpendapat pada pernyataan Apabila ada karyawan yang sering tidak datang kerja maka akan di pecat.

Tabel 4.7
Karyawan yang sering melakukan absen maka akan naik jabatan

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	10	16.7	16.7	16.7
Tidak Setuju	40	66.7	66.7	83.3
Tidak Berpendapat	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.7 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang atau sebesar (16,7%), tidak setuju sebanyak 40 orang atau sebesar (66,7%), tidak berpendapa sebanyak 10 orang atau sebanyak (16,7%). Dari jawaban responden memilih jawaban tidak setuju sebanyak 40 orang atau sebesar (66,7%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa reponden memilih tidak setuju pada pernyataan Karyawan yang sering melakukan absen maka akan naik jabatan.

Tabel 4.8
Sesama karyawan harus tidak saling membantu di dalam bekerja

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	14	23.3	23.3	23.3
Tidak Setuju	20	33.3	33.3	56.7
Valid Tidak Berpendapat	23	38.3	38.3	95.0
Setuju	3	5.0	5.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.8 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang atau sebesar (23,3%), tidak setuju sebanyak 20 orang atau sebesar (33,3%). Tidak berpendapat sebanyak 23 orang atau sebesar (38,3%), setuju sebanyak 3 orang atau sebesar (5,0%). Dari pernyataan responden memilih tidak berpendapat sebanyak 23 orang atau sebesar (38,3%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih tidak berpendapat pada pernyataan Sesama karyawan harus tidak saling membantu di dalam bekerja.

Tabel 4.9
Sesama rekan kerja harus saling membenci

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	57	95.0	95.0	95.0
Valid Tidak Berpendapat	3	5.0	5.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.9 responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 57 orang atau sebesar (95,0%), tidak berpendapat sebanyak 3 orang atau sebesar (5,0%). Dari jawaban responden memilih tidak setuju sebanyak 57 orang atau

sebesar (95,0%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa reponden memilih tidak setuju pada pernyataan Sesama rekan kerja harus saling membenci.

Tabel 4.10
Pekerjaan yang terlalu berat maka akan menyebabkan karyawan jatuh sakit

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Berpendapat	14	23.3	23.3	23.3
Setuju	13	21.7	21.7	45.0
Sangat Setuju	33	55.0	55.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.10 responden yang menyatakan tidak berpendapat sebanyak 14 orang atau sebesar (23,3%), setuju sebanyak 13 orang atau sebesar (21,7%), sangat setuju sebanyak 33 orang atau sebesar (55,0%). Dari jawaban responden memilih sangat setuju sebanyak 33 orang atau sebesar (55,0%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih sangat setuju pada pernyataan Pekerjaan yang terlalu berat maka akan menyebabkan karyawan jatuh sakit.

Tabel 4.11
Atasan dan bawahan tidak harus rukun dan tidak boleh ada kata sapaan kepada atasan

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	11	18.3	18.3	18.3
Tidak Setuju	23	38.3	38.3	56.7
Tidak Berpendapat	16	26.7	26.7	83.3
Setuju	7	11.7	11.7	95.0
Sangat Setuju	3	5.0	5.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.11 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang atau sebesar (18,3%), tidak setuju sebanyak 23 orang atau sebesar (38,3%), tidak berpendapat sebanyak 16 orang atau sebanyak (26,7%), sangat setuju sebanyak 3 orang atau sebesar (5,0%). Dari jawaban responden memilih tidak setuju sebanyak 23 orang atau sebesar (38,3%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih tidak setuju pada pernyataan Atasan dan bawahan tidak harus rukun dan tidak boleh ada kata sapaan kepada atasan.

b. **Variabel Lingkungan Kerja (X₁)**

Tabel 4.12
Tidak adanya Keamanan di lokasi kerja dapat menyebabkan kejahatan atau penculikan didalam lokasi kerja

X1.P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	8.3	8.3	8.3
Tidak Berpendapat	16	26.7	26.7	35.0
Valid Setuju	9	15.0	15.0	50.0
Sangat Setuju	30	50.0	50.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.12 responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar (8,3%), tidak berependapat sebanyak 16 atau sebesar (26,7%), setuju sebanyak 9 orang atau sebesar (15,0%), sangat setuju sebanyak 30 atau sebesar (50,0%). Dari jawaban responden memilih sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar (50,0%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih sangat setuju pada pernyataan Tidak adanya

Keamanan di lokasi kerja dapat menyebabkan kejahatan atau penculikan didalam lokasi kerja.

Tabel 4.13
Kebisingan dapat membuat telinga sakit dan mengurangi pendengaran karyawan

X1.P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	10.0	10.0	10.0
Tidak Berpendapat	6	10.0	10.0	20.0
Valid Setuju	22	36.7	36.7	56.7
Sangat Setuju	26	43.3	43.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.13 responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebesar (10,0%), tidak berpendapat sebanyak 6 orang atau sebesar (10,0%), setuju sebanyak 22 orang atau sebesar (36,7%), sangat setuju sebanyak 26 atau sebesar (43,3%). Dari jawaban responden memilih sangat setuju sebanyak 26 orang atau sebesar (43,3%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih sangat setuju pada pernyataan Kebisingan dapat membuat telinga sakit dan mengurangi pendengaran karyawan.

Tabel 4.14
Kayu yang lembab akibat terkena air hujan susah untuk di olah

X1.P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Berpendapat	6	10.0	10.0	10.0
Valid Setuju	29	48.3	48.3	58.3
Sangat Setuju	25	41.7	41.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.14 responden yang menyatakan tidak berpendapat sebanyak 6 orang atau sebesar (10,0%), setuju sebanyak 29 orang atau sebesar (48,3%), sangat setuju sebanyak 25 orang atau sebanyak (41,7%). Dari jawaban responden memilih setuju sebanyak 29 atau sebesar (48,3%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih setuju pada pernyataan Kayu yang lembab akibat terkena air hujan susah untuk di olah.

Tabel 4.15
Penerangan cahaya yang tidak bagus maka akan membuat karyawan merasa nyaman

X1.P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	24	40.0	40.0	40.0
Tidak Setuju	28	46.7	46.7	86.7
Valid Tidak Berpendapat	7	11.7	11.7	98.3
Setuju	1	1.7	1.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.15 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 24 orang atau sebesar (40,0%), tidak setuju sebanyak 28 orang atau sebesar (46,7%), tidak berependapat sebanyak 7 orang atau sebesar (11,7%), setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (1,7%). Dari jawaban responden memilih tidak setuju sebanyak 28 orang atau sebesar (46,7%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih tidak setuju pada pernyataan Penerangan cahaya yang tidak bagus maka akan membuat karyawan merasa nyaman.

Tabel 4.16
Tidak adanya tegur sapa dari atasan membuat karyawan merasa nyaman bekerja

X1.P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	5	8.3	8.3	8.3
Tidak Setuju	27	45.0	45.0	53.3
Tidak Berpendapat	19	31.7	31.7	85.0
Valid Setuju	6	10.0	10.0	95.0
Sangat Setuju	3	5.0	5.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.16 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar (8,3%), tidak setuju sebanyak 27 orang atau sebesar (45,0%), tidak berpendapat sebanyak 19 orang atau sebesar (31,7%), setuju sebanyak 6 orang atau sebesar (10,0%), sangat setuju sebanyak 3 orang atau sebesar (5,0%). Dari jawaban responden memilih tidak setuju sebanyak 27 orang atau sebesar (45,0%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih tidak setuju pada pernyataan Tidak adanya tegur sapa dari atasan membuat karyawan merasa nyaman bekerja.

Tabel 4.17
Saling membully di lokasi kerja dapat membuat karyawan merasa senang

X1.P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	6	10.0	10.0	10.0
Tidak Setuju	41	68.3	68.3	78.3
Valid Tidak Berpendapat	6	10.0	10.0	88.3
Setuju	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.17 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebesar (10,0%), tidak setuju sebanyak 41 orang atau sebesar (68,3%), tidak berpendapat sebanyak 6 orang atau sebesar (10,0%) setuju sebanyak 7 orang atau sebesar (11,7%). Dari jawaban responden memilih tidak setuju sebanyak 41 orang atau sebesar (68,3%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden yang memilih tidak setuju pada pernyataan Saling membully di lokasi kerja dapat membuat karyawan merasa senang.

c. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 4.18
Tugas yang diberika oleh karyawan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan

X2.P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	8.3	8.3	8.3
Tidak Berpendapat	2	3.3	3.3	11.7
Valid Setuju	40	66.7	66.7	78.3
Sangat Setuju	13	21.7	21.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.18 responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar (8,3%), tidak berpendapat sebanyak 2 orang atau sebesar (3,3%), setuju sebanyak 40 orang atau sebesar (66,7%), sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar (21,7%). Dari jawaban responden memilih setuju sebanyak 40 orang atau sebesar (66,7%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa respondne memilih tidak setuju pada pernyataan Tugas yang diberika oleh karyawan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan.

Tabel 4.19
Karyawan di lokasi kerja tidak ramah tamah sesama rekan kerja

X2.P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	16	26.7	26.7	26.7
Tidak Setuju	34	56.7	56.7	83.3
Tidak Berpendapat	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.19 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang atau sebesar (26,7%), tidak setuju sebanyak 34 atau sebesar (56,7%), tidak berpendapat sebanyak 10 orang atau sebesar (16,7%). Dari jawaban responden memilih tidak setuju sebanyak 34 orang atau sebesar (56,7%). Pernyataan tersebut menunjukkan responden memilih tidak setuju pada pernyataan Karyawan di lokasi kerja tidak ramah tamah sesama rekan kerja.

Tabel 4.20
Saling mempengaruhi dan membenci sesama rekan kerja lebih baik

X2.P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	17	28.3	28.3	28.3
Tidak Setuju	22	36.7	36.7	65.0
Tidak Berpendapat	17	28.3	28.3	93.3
Setuju	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.20 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 orang atau sebesar (28,3%), tidak setuju sebanyak 22 orang atau sebesar (36,7%), tidak berpendapat sebanyak 17 orang atau sebesar (28,3%), setuju sebanyak 4 orang atau sebesar (6,7%). Dari jawaban responden memilih

tidak setuju sebanyak 22 orang atau sebesar (36,7%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih tidak setuju pada pernyataan Saling mempengaruhi dan membenci sesama rekan kerja lebih baik.

Tabel 4.21
Tugas yang di berikan oleh karyawan tidak ada yang sulit mudah semua

X2.P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
Tidak Setuju	19	31.7	31.7	38.3
Tidak Berpendapat	16	26.7	26.7	65.0
Setuju	13	21.7	21.7	86.7
Sangat Setuju	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.21 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar (6,7%), tidak setuju sebanyak 19 orang atau sebesar (31,7%), tidak berpendapat sebanyak 16 orang atau sebesar (26,7%), setuju sebanyak 13 orang atau sebesar (21,7%), sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar (13,3%). Dari jawaban responden memilih tidak setuju sebanyak 19 orang atau sebesar (31,7%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih tidak setuju pada pernyataan Tugas yang di berikan oleh karyawan tidak ada yang sulit mudah semua.

Tabel 4.22
Karyawan yang memiliki sikap ramah dan tamah akan banyak di benci oleh sesama rekan kerja

X2.P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	11	18.3	18.3	18.3
Tidak Setuju	29	48.3	48.3	66.7
Valid Tidak Berpendapat	10	16.7	16.7	83.3
Setuju	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.22 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang atau sebesar (18,3%), tidak setuju sebanyak 29 orang atau sebesar (48,3%), tidak berpendapat sebanyak 10 orang atau sebesar (16,7%), setuju sebanyak 10 orang atau sebesar (16,7%). Dari jawaban responden memilih tidak setuju sebanyak 29 orang atau sebesar (48,3%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih tidak setuju pada pernyataan Karyawan yang memiliki sikap ramah dan tamah akan banyak di benci oleh sesama rekan kerja.

Tabel 4.23
Karyawan yang berperilaku baik maka akan diperlakukan secara baik juga oleh sesama rekan kerjanya

X2.P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
Tidak Berpendapat	12	20.0	20.0	25.0
Valid Setuju	19	31.7	31.7	56.7
Sangat Setuju	26	43.3	43.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.23 responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar (5,0%), tidak berpendapat sebanyak 12 orang atau sebesar (20,0%), setuju sebanyak 19 orang atau sebesar (31,7%), sangat setuju sebanyak 26 orang atau sebesar (43,3%). Dari jawaban responden memilih sangat setuju sebanyak 26 orang atau sebesar (43,3%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih sangat setuju pada pernyataan Karyawan yang berperilaku baik maka akan diperlakukan secara baik juga oleh sesama rekan kerjanya.

Tabel 4.24
Karyawan yang berprestasi akan mendapat penghargaan dari perusahaan

X2.P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Berpendapat	3	5.0	5.0	5.0
Setuju	18	30.0	30.0	35.0
Sangat Setuju	39	65.0	65.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.24 responden yang menyatakan tidak berpendapat sebanyak 3 orang atau sebesar (5,0%), setuju sebanyak 18 orang atau sebesar (30,0%), sangat setuju sebanyak 39 orang atau sebesar (65,0%). Dari jawaban responden memilih sangat setuju sebanyak 39 orang atau sebesar (65,0%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih sangat setuju pada pernyataan Karyawan yang berprestasi akan mendapat penghargaan dari perusahaan.

Tabel 4.25
Apabila karyawan berada di lingkungan kerja yang tidak nyaman maka akan tidak nyaman pula saat bekerja

X2.P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	22	36.7	36.7	36.7
Valid Sangat Setuju	38	63.3	63.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.25 responden yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau sebesar (36,7%), sangat setuju sebanyak 38 orang atau sebesar (63,3%). Dari jawaban responden memilih sangat setuju sebanyak 38 orang atau sebesar (63,3%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih sangat setuju pada pernyataan Apabila karyawan berada di lingkungan kerja yang tidak nyaman maka akan tidak nyaman pula saat bekerja.

d. Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Tabel 4.26
Lembur yang diadakan oleh atasan harus di lakukan secara bergantian ke pada karyawan lainnya

X3.P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Bependapat	5	8.3	8.3	8.3
Valid Setuju	35	58.3	58.3	66.7
Sangat Setuju	20	33.3	33.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.26 responden yang menyatakan tidak berependapat sebanyak 5 orang atau sebesar (8,3%), setuju sebanyak 35 orang atau sebesar (58,3%), sangat setuju sebanyak 20 orang atau sebesar (33,3%). Dari jawaban responden memilih setuju sebanyak 35 orang atau sebesar (58,3%). Pernyataan

tersebut menunjukkan bahwa responden memilih setuju pada pernyataan Lembur yang diadakan oleh atasan harus dilakukan secara bergantian ke pada karyawan lainnya.

Tabel 4.27
Apabila ada karyawan yang sering absen maka atasan berhak memecat langsung karyawan tersebut

X3.P2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	8.3	8.3	8.3
Tidak Berpendapat	9	15.0	15.0	23.3
Valid Setuju	22	36.7	36.7	60.0
Sangat Setuju	24	40.0	40.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.27 responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar (8,3%), tidak berpendapat sebanyak 9 orang atau sebesar (15,0%), setuju sebanyak 22 orang atau sebesar (36,7%), sangat setuju sebanyak 24 orang atau sebesar (40,0%). Dari jawaban responden memilih sangat setuju sebanyak 24 orang atau sebesar (40,0%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih sangat setuju pada pernyataan Apabila ada karyawan yang sering absen maka atasan berhak memecat langsung karyawan tersebut.

Tabel 4.28
Tingkat pekerjaan tidak melihat umur baik sulit atau tidak sulit sudah
menjadi tanggung jawab karyawan tersebut

X3.P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	17	28.3	28.3	28.3
Tidak Berpendapat	12	20.0	20.0	48.3
Setuju	31	51.7	51.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.28 responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 17 orang atau sebesar (28,3%), tidak berpendapat sebanyak 12 orang atau sebesar (20,0%), setuju sebanyak 31 orang atau sebesar (51,7%). Dari jawaban responden memilih setuju sebanyak 31 orang atau sebesar (51,7%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih setuju pada pernyataan Tingkat pekerjaan tidak melihat umur baik sulit atau tidak sulit sudah menjadi tanggung jawab karyawan tersebut.

Tabel 4.29
Karyawan sudah mengerjakan kerjanya secara baik dan menghasilkan
target yang sudah di tentukan waktunya

X3.P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Berpendapat	1	1.7	1.7	1.7
Setuju	27	45.0	45.0	46.7
Sangat Setuju	32	53.3	53.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.29 responden yang menyatakan tidak berpendapat sebanyak 1 orang atau sebesar (1,7%), setuju sebanyak 27 orang atau sebesar (45,0%), sangat setuju sebanyak 32 atau sebesar (53,3%). Dari jawaban

responden memilih sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar (53,3%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih sangat setuju pada pernyataan Karyawan sudah mengerjakan pekerjaannya secara baik dan menghasilkan target yang sudah di tentukan waktunya.

Tabel 4.30
Gaji yang diterima oleh karyawan harus sesuai dengan tingkat kehadiran

X3.P5				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	7	11.7	11.7	11.7
Tidak Berpendapat	17	28.3	28.3	40.0
Valid Setuju	21	35.0	35.0	75.0
Sangat Setuju	15	25.0	25.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat dari tabel 4.30 responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang atau sebesar (11,7%), tidak berpendapat sebanyak 17 atau sebesar (28,3%), setuju sebanyak 21 orang atau sebesar (35,0%), sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar (25,0%). Dari jawaban responden memilih setuju sebanyak (35,0%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih setuju pada pernyataan Gaji yang diterima oleh karyawan harus sesuai dengan tingkat kehadiran.

Tabel 4.31
Karyawan yang tidak pernah absen maka akan diberi bonus dan tambahan gaji dari perusahaan

X3.P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	7	11.7	11.7	11.7
Tidak Berpendapat	5	8.3	8.3	20.0
Valid Setuju	48	80.0	80.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.31 responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang atau sebesar (11,7%), tidak berpendapat sebanyak 5 orang atau sebesar (8,3%), setuju sebanyak 48 orang atau sebesar (80,0%). Dari jawaban responden memilih setuju sebanyak 48 orang atau sebesar (80,0%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih setuju pada pernyataan Karyawan yang tidak pernah absen maka akan diberi bonus dan tambahan gaji dari perusahaan.

Tabel 4.32
Karyawan harus disiplin dalam bekerja dan mematuhi peraturan perusahaan

X3.P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	7	11.7	11.7	11.7
Tidak Berpendapat	8	13.3	13.3	25.0
Valid Setuju	27	45.0	45.0	70.0
Sangat Setuju	18	30.0	30.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.32 responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang atau sebesar (11,7%). Tidak berpendapat sebanyak 8 orang atau sebesar (13,3%), setuju sebanyak 27 orang atau sebesar (45,0%), sangat setuju sebanyak

18 orang atau sebesar (30,0%). Dari jawaban responden memilih setuju sebanyak 27 orang atau sebesar (45,0%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih setuju pada pernyataan Karyawan harus disiplin dalam bekerja dan mematuhi peraturan perusahaan.

Tabel 4.33
Karyawan yang tidak mematuhi aturan dari perusahaan akan di beri sanksi

X3.P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	8.3	8.3	8.3
Tidak Berpendapat	6	10.0	10.0	18.3
Valid Setuju	20	33.3	33.3	51.7
Sangat Setuju	29	48.3	48.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.33 responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar (8,3%), tidak berpendapat sebanyak 6 orang atau sebesar (10,0%), setuju sebanyak 20 orang atau sebesar (33,3%), sangat setuju sebanyak 29 orang atau sebesar (48,3%). Dari jawaban responden memilih sangat setuju sebanyak 29 orang atau sebesar (48,3%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih sangat setuju pada pernyataan Karyawan yang tidak mematuhi aturan dari perusahaan akan di beri sanksi.

1.15 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu butir pernyataan maka akan dilakukan uji validitas. Pengujian penelitian ini apabila validitas setiap

pernyataan lebih besar dari 0,30 maka butir pernyataan dikatakan valid jika lebih kecil dari 0,30 maka dikatakan tidak valid.

Tabel 4.34
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.P1	19.5000	10.390	.358	.708
Y.P2	20.2500	8.665	.490	.679
Y.P3	19.6833	10.627	.365	.705
Y.P4	20.8500	9.316	.595	.650
Y.P5	20.6333	11.355	.441	.701
Y.P6	20.8333	8.650	.546	.659
Y.P7	19.2500	10.767	.316	.716

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.34 hasil olahan SPSS V.20 diketahui pada *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor butir pernyataan dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.35
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₁)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.P1	20.9833	9.068	.550	.755
X1.P2	20.6667	8.667	.609	.741
X1.P3	20.8167	8.118	.530	.759
X1.P4	20.6500	8.706	.501	.764
X1.P5	20.8000	8.569	.529	.757
X1.P6	20.6667	8.158	.539	.756

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.35 hasil olahan SPSS V.20 di ketahui pada *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai kolerasi antara skor butir pernyataan dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.36
Uji Validitas Motivasi Kerja (X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.P1	28.6333	21.965	.354	.866
X2.P2	29.7167	18.410	.666	.837
X2.P3	29.4000	17.871	.686	.833
X2.P4	29.5500	17.167	.625	.841
X2.P5	29.3833	17.800	.615	.841
X2.P6	29.5333	16.931	.753	.824
X2.P7	29.4000	17.363	.605	.844
X2.P8	29.4667	18.694	.564	.847

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.36 hasil olahan SPSS V.20 di ketahui pada *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai kolerasi antara skor butir pernyataan dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.37
Uji Validitas Kepuasan Kerja (X₃)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.P1	21.9167	14.145	.439	.706
X3.P2	23.7500	14.123	.489	.697
X3.P3	22.5500	13.811	.516	.691
X3.P4	21.7500	13.682	.443	.705
X3.P5	23.8500	14.062	.495	.696
X3.P6	22.1333	13.677	.347	.732
X3.P7	22.3833	15.156	.388	.716
X3.P8	23.7833	14.579	.359	.721

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.37 hasil olahan SPSS V.20 di ketahui pada *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai kolerasi antara skor butir pernyataan dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Informasi lapangan dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil berasal ketika ke saat. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan memakai teknik pengukuran sekali saja. Selanjutnya hasil dari pengukuran dibandingkan dengan pernyataan lain menggunakan uji statistik Cronbach Alpha's (α) > 0,70. pada penelitian ini akan terlihat di tabel reliability statistik pada tabel dibawah menjadi berikut.

Tabel 4.38
Uji Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	7

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.38 hasil dari output SPSS V.20 diketahui nilai *Cronbach Alpha's* sebesar $0,722 > 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yaitu terdiri dari 7 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel.

Tabel 4.39
Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	6

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.39 hasil dari output SPSS V.20 diketahui nilai *Cronbach Alpha's* sebesar $0,787 > 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yaitu terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel.

Tabel 4.40
Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.859	8

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.40 hasil dari output SPSS V.20 diketahui nilai *Cronbach Alpha's* sebesar $0,859 > 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yaitu terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel.

Tabel 4.41
Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.735	8

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

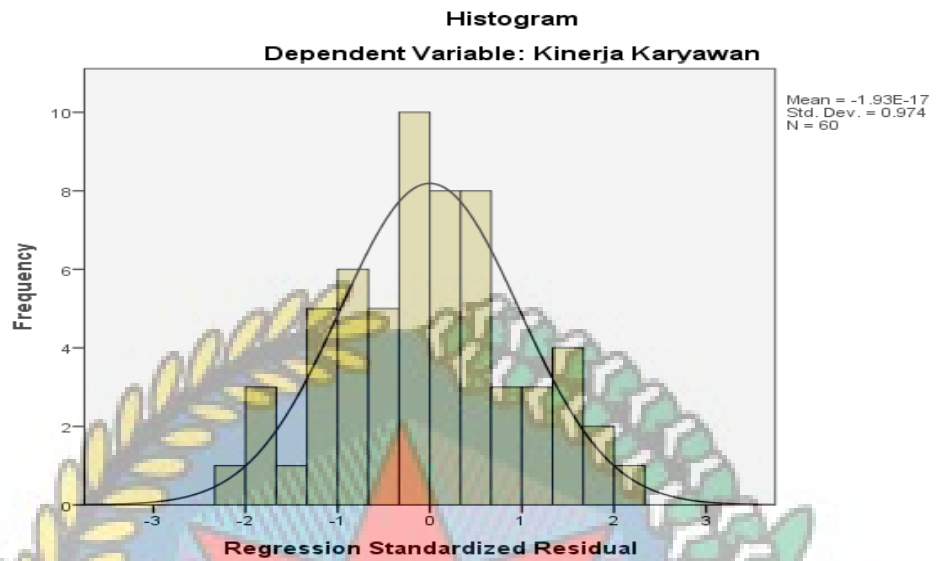
Dapat dilihat pada tabel 4.41 hasil dari output SPSS V.20 diketahui nilai *Cronbach Alpha's* sebesar $0,735 > 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yaitu terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel.

4.1.6 Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

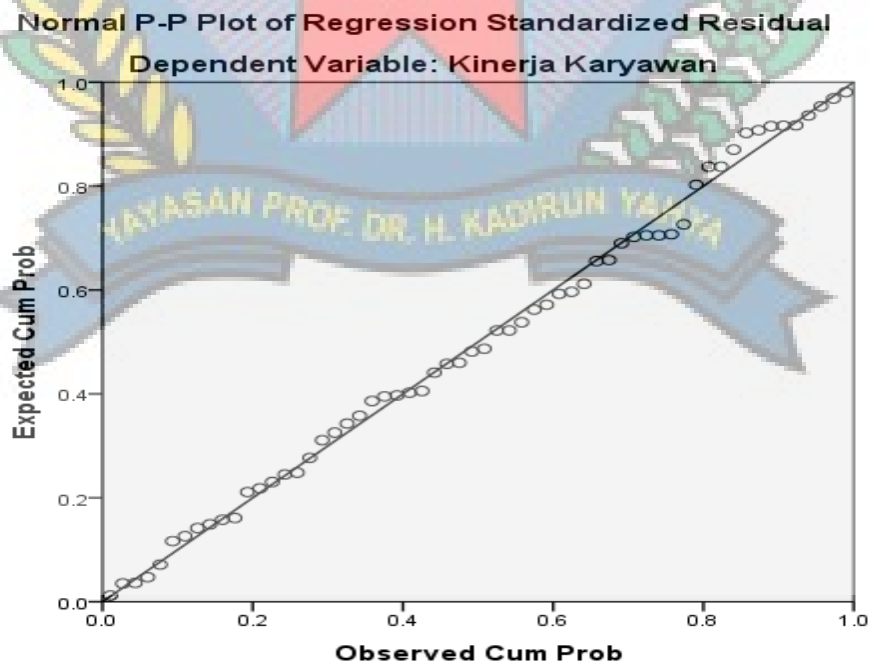
Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka memiliki distribusi normal. Sedangkan apabila jika uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan di bawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal. Jika nilai *Asymp. Sig(2-tailed) >* tarafnya nyata ($\alpha = 0,05$) maka residual berdistribusi normal.

- Uji Histogram



Gambar 4.2
Grafik Normalitas Data

- Uji Pplot



Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Gambar 4.3
PP plot Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar diatas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja karyawan yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel berdistribusi normal. Sehingga layak untuk dilakukan uji regresi untuk menguji hipotesis yang telah disusun oleh peneliti pada penelitian ini.

- **Uji Kolmogorov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.52467688
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.055
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.450
Asymp. Sig. (2-tailed)		.987

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

- **b. Uji Multikolinearitas**

Untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Uji dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan *Variance Infaltion Factor (VIF)* dari hasil yang telah didapat menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance > 0,10 atau VIF < 0,10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.42
Uji Multikolinearitas

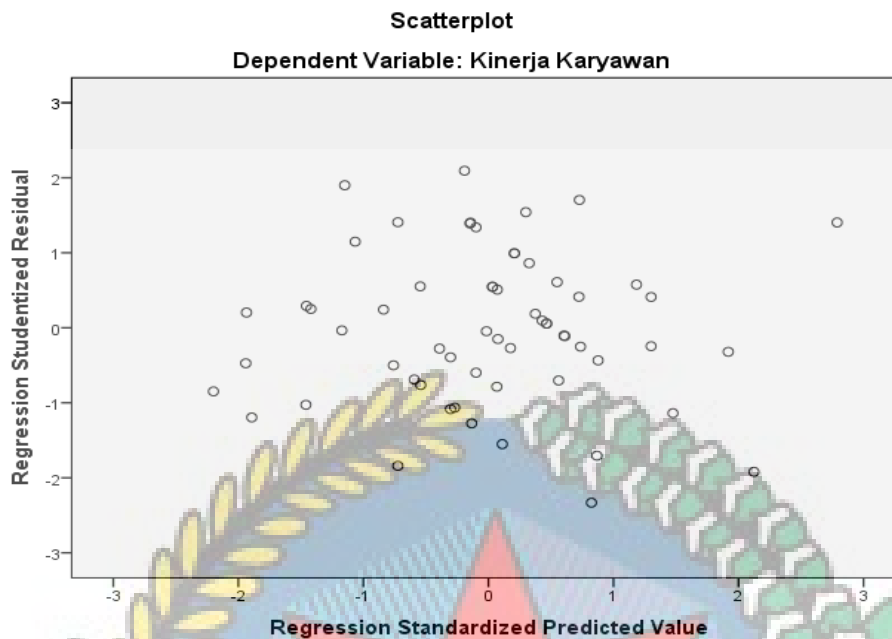
Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.202	3.132		4.854	.000		
	Lingkungan Kerja	.535	.065	.757	8.235	.000	.913	1.096
	Motivasi Kerja	.229	.081	.252	2.844	.006	.981	1.020
	Kepuasan Kerja	-.146	.072	-.188	-2.027	.047	.900	1.112

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.42 bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain lingkungan kerja $1,096 < 10$, motivasi kerja $1,020 < 10$, kepuasan kerja $1,112 < 10$ sehingga tidak terjadi dan bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi multikolinearitas Variance dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas



Gambar 4.5
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada gambar 4.5 menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola. Dari gambar tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

4.1.7 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent apakah mempunyai hubungan positif atau negatif dengan variabel dependent. Berikut persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.43
Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.202	3.132		4.854	.000		
	Lingkungan Kerja	.535	.065	.757	8.235	.000	.913	1.096
	Motivasi Kerja	.229	.081	.252	2.844	.006	.981	1.020
	Kepuasan Kerja	-.146	.072	-.188	-2.027	.047	.900	1.112

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.43 berdasarkan hasil perolehan tersebut diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 15,202 + 0,535 X_1 + 0,229 X_2 - 0,146 X_3 + e$. interpretasi dari persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dan dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 15,202.
- Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,535.
- Jika terjadi peningkatan motivasi kerja, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,229.
- Jika terjadi peningkatan kepuasan kerja, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar -0,146.

4.1.8 Uji Hipotesis

a. Uji Simultan F

Pengujian ini dilakukan dengan melihat signifikansi yang ditetapkan 5% atau 0,05. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ dan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.44
Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	180.246	3	60.082	24.532	.000 ^b
	Residual	137.154	56	2.449		
	Total	317.400	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.44 berdasarkan hasil yang dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 24,532 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,37 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Parsial t

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5%. Uji ini digunakan untuk menguji apakah analisis variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.45
Uji Parsial t

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.202	3.132		4.854	.000		
	Lingkungan Kerja	.535	.065	.757	8.235	.000	.913	1.096
	Motivasi Kerja	.229	.081	.252	2.844	.006	.981	1.020
	Kepuasan Kerja	-.146	.072	-.188	-2.027	.047	.900	1.112

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.45 berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa :

1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa $t_{hitung} 8,235 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,844 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikansi $0,006 < 0,05$, maka H_a di terima dan H_0 di tolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa $t_{hitung} -2,027 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikansi $0,047 < 0,05$, maka H_a di terima dan H_0 di tolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independent dalam menjelaskan sangat terbatas. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel berikut:

Tabel 4.46
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.545	1.56498

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V.20

Dapat dilihat pada tabel 4.46 berdasarkan angka *Adjusted R Square* 0,545 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 54,5%. Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. sedangkan sisanya $100\% - 54,5\% = 45,5\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model seperti gaji, loyalitas dan disiplin kerja.

4.2 Pembahasan

4.1.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa $t_{hitung} 8,235 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya teori Edward Gagah (2017) yang menyatakan variabel pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,844 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikansi $0,006 < 0,05$, maka H_a di terima dan H_0 di tolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya teori Bayu Dwi Laksono (2017) bahwa variabel pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa $t_{hitung} -2,027 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikansi $0,047 < 0,05$, maka H_a di terima dan H_0 di tolak, yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 24,532 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,37 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya teori Bayu Dwi Laksono (2020) variabel pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mas Indowood Lestari Binjai, dimana $t_{hitung} 8,235 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 2) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mas Indowood Lestari Binjai, dimana $t_{hitung} 2,844 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikansi $0,006 < 0,05$.
- 3) Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mas Indowood Lestari Binjai, dimana $t_{hitung} -2,027 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikansi $0,047 < 0,05$.
- 4) Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mas Indowood Lestari Binjai, dimana bahwa F_{hitung} sebesar 24,532 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,37 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran yaitu :

- 1) Disarankan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan seperti lokasi kerja yang bila terjadi hujan banjir, bahan kayu yang kecipratan air jadi susah untuk diolah.
- 2) Disarankan kepada perusahaan lebih memberi semangat kepada karyawannya seperti memberikan tepukan dipundak dan memberikan ucapan-ucapan semangat pada karyawan.
- 3) Disarankan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan kinerja karyawannya. Karena kinerja karyawannya itu sangat penting oleh karena itu perusahaan juga harus memperhatikan kinerja karyawannya.
- 4) Disarankan kepada karyawan CV. Mas Indowood Lestari agar lebih membangun kerjasama yang lebih baik, membantu tim dalam bekerja takan mengurangi keahlian karyawan sehingga dapat belajar dan membantu sesama karyawan yang kesusahan dibidang yang dikerjakan dapat belajarr juga dari bidang tersebut sehingga dapat membantu sesama karyawan yang kesusahan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- Edison, et all, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, PT. Bumi Aksara.
-(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, PT. Bumi Aksara.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, (2017), *manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar maju.
- Sudaryo, et all, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
-(2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
-(2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
-(2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunyoto, (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Edi, Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suparyadi, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: ANDI.

Sumber : Jurnal

- Bayu Dwi Laksono, et all, (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI L*

life Insurance. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol. 5 No. 1 Maret 2017.

Edward Gagah, et all, (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal Of Management 3 (3). 2017.*

Fahreza , dkk, (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Jurnal Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsiyah, Vol.2 No. 1.*

Haseb Riaz, (2018). Total Reward and Employee Performance: Investigating The Mediating Role Of Employee Motivation in Telecom Sector. *Pakistan Administrasi Review Vol. 2, No. 3, 2018.*

Nurul Ikhsan Sahlan, et all, (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 3 (1), 2015.*

Rizal Nabawi, (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2(2), 170-183, 2020.*

Ronna Yulia Wuwungan , et all, (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cimenaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset, Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 5 (2). 2017.*

Samuel Egenius, et all, (2020). The Effect Of Job Satisfaction On Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan.

Tommy Sun Siagian, et all, (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1 (1), 59-70, 2018.*