

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TELUR EMAS ANUGERAH MANDIRI**

SKRIPSI

**DENI PUJI SETIYO
2116000011**



**PROGRAM STUDI STRATA 1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA
JAKARTA
2020**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TELUR EMAS ANUGERAH MANDIRI**

SKRIPSI

**DENI PUJI SETIYO
2116000011**



**SKRIPSI INI DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI SEBGAIAN
PERSYARATAN MENJADI SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI STRATA 1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA
JAKARTA
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELUR EMAS ANUGERAH MANDIRI

yang disusun untuk melengkapi sebagian persyaratan menjadi Sarjana Manajemen (SM) pada Program Studi Strata 1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan, duplikasi ataupun plagiat dari karya ilmiah yang sudah dipublikasikan dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar kesarjanaan di lingkungan STEI dan di Perguruan Tinggi lainnya, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya. Jika dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa terdapat unsur tiruan, duplikasi ataupun plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 7 September 2020



DENI PUJI SETIYO

NPM 2116000011

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELUR EMAS ANUGERAH MANDIRI

dibuat untuk melengkapi sebagian persyaratan menjadi Sarjana Manajemen (SM) di Program Studi Strata 1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Skripsi ini ditulis di bawah bimbingan Dr Supriyatin, MM dan diketahui oleh Kepala Program Studi Strata 1 Manajemen, serta dinyatakan memenuhi syarat sebagai skripsi pada Program Studi Strata 1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta.

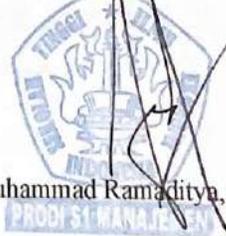
Jakarta, 07 September 2020

Pembimbing,



Dr. H. Supriyatin SY, MM

Kepala Program Studi S-1 Manajemen



Muhammad Ramaditya, BBA. M.Sc

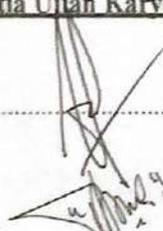
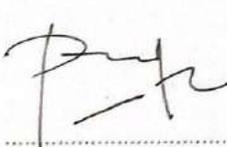
HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELUR EMAS ANUGERAH MANDIRI

telah diuji dalam suatu sidang Karya Ilmiah yang diselenggarakan oleh Program Studi S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi pada tanggal 07 September 2020 dengan nilai 78,25 (A-)

Panitia Ujian Karya ilmiah

1. ; Muhammad Ramaditya, BBA. M.Sc
(Kepala Program Studi S-1 Manajemen)
2. ; Dr. H. Supriyatn SY, MM
(Pembimbing)
3. ; Dr. Ir. Meita Pragiwani, MM ✎
(Anggota Penguji 1)
4. ; Drs. Subekti Singgih Hadi, M. Sc
(Anggota Penguji 2)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang dilimpahkan kepada penulis. Shalawat dan salam kepada Nabi junjungan kita Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan” yang merupakan sebagian, persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, SekolahTinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI), Jakarta.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga semua proses yang di lakukan berjalan dengan baik dan dalam waktu yang tepat. Pada kesempatan ini, disampaikan ungkapan terimakasih yang setulusnya

kepada :

1. Bapak H. Agustin Burda, BSBA, MBA Selaku Ketua Yayasan Pendidikan Fatahilla Jakarta.
2. Bapak Drs. Ridwan Maronrong, M.Sc selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta.
3. Bapak Dr. H. Supriyatin SY, MM selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan tugas ini.
4. Bapak Muhammad Ramaditya, BBA. M.Sc selaku Kepala Program Studi S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
5. Ibu atau Bapak selaku dosen penguji yang meluangkan waktu dan tenaga untuk proses sidang skripsi. Trimakasih atas saran dan kritikan selama sidang proses.
6. Segenap dosen di program Studi S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) atas ilmu yang diberikan selama penulis menyelesaikan studi.
7. Orang tua ibu Tatik, Bapak Suyono, dan Riris (kakak) yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral, selalu mendoakan dan memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.

8. Bapak Agus Murwanto S.H yang selalu sabar berdiskusi dan memberikan arahan serta informasi pada PT. Telur Emas Anugerah Mandiri.
9. Direktur PT. Telur Emas Anugerah Mandiri Bpk Fendy Julianto, seluruh karyawan terutama divisi kepegawaian yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang diperlukan dan mengisi kuesioner penulis.
10. Sahabatku tersayang Andini, April, Farida, Dwi, Apriliani dan semua yang tidak dapat disebut satu persatu yang telah menemani, mendoakan dan memberikan semangat, sehingga tugas ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan/kelemahan. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran untuk penyempurnaan skripsi ini.

Jakarta, 07 September 2020



DENI PUJI SETIYO

NPM 2116000001

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deni Puji Setiyo
NPM : 2116000011
Program Studi : S-1 Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty- Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELUR EMAS ANUGERAH MANDIRI

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*) merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 07 September 2020

Yang menyatakan,



Deni Puji Setiyo

Deni Puji Setiyo
NPM : 2116000011
Program Studi S-1 Manajemen

Dosen Pembimbing
Dr. H. Supriyatin SY, MM

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TELUR EMAS ANUGERAH MANDIRI**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah Lingkungan Kerja, Kepuasan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan secara simultan maupun parsial.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif pendekatan kuantitatif, yang diukur dengan menggunakan metoda Penelitian dilakukan di PT. Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta Utara dengan sampel sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Sampel Jenuh yang merupakan sebagai teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel . Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Dalam pengiriman kuesioner penelitian ini menggunakan *Google Form*. Metoda statistik yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan aplikasi IBM *Statistic SPSS v.24*.

Hasil dari penelitian ini ada pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial lingkungan kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telur Emas Anugerah Mandiri.

***Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi, Kinerja
Kerja Karyawan***

Deni Puji Setiyo
NPM : 2116000011
SI – Majoring in Management

Advisor :
Dr. H. Supriyatin SY, MM

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, SATISFACTION,
AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT PT. TELUR EMAS ANUGERAH MANDIRI***

ABSTRACT

The Purpose of this study was to determine the Work Environment, Satisfaction, And Motivation towards Kinerja karyawan simultaneously or partially.

This study uses a type of descriptive research quantitative approach, which is measured using research methods conducted in PT. Telur Emas Anugerah Mandiri North Jakarta with a sample of 50 people. The sampling technique used in this study uses Saturated Samples which is as a sampling technique when all populations are used as samples. The type of data required in this study is primary data. Primary data is data obtained from respondents through questionnaires, focus groups, and panels or also data from researchers' interviews with the source. In the submission of this research questionnaire using Google Form. The statistical method used is multiple regression analysis with IBM Statistic SPSS v.24 application.

The results of this study have a significant influence both simultaneously and partially on the work environment, satisfaction and motivation towards Kinerja karyawan at PT. Telur Emas Anugerah Mandiri.

Keywords : Work Environment, Satisfaction, Motivation, Employee Performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	6
2.1. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu.....	6
2.2. Landasan Teori	11
2.2.1. Manajemen sumber daya manusia	11
2.2.2. Lingkungan Kerja.....	13
2.2.3. Kepuasan Kerja.....	18
2.2.4. Motivasi.....	25
2.2.5. Kinerja karyawan	29

	Halaman
2.3. Hubungan antar Variabel Penelitian	38
2.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan.....	39
2.3.2. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja karyawan	39
2.3.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan.....	39
2.4. Pengembangan Hipotesis	40
2.5. Kerangka Konseptual Pemikiran	40
BAB III METODA PENELITIAN.....	42
3.1. Strategi Penelitian.....	42
3.2. Populasi dan Sampel	43
3.2.1. Populasi penelitian.....	43
3.2.2. Sampling dan Sampel Penelitian	43
3.3. Data dan Metoda Pengumpulan Data	43
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	45
3.5. Metoda Analisis Data.....	47
3.5.1. Metoda Pengolahan Data	48
3.5.2. Metoda Penyajian Data.....	48
3.5.3. Metoda Statistik Data.....	48
3.5.4. Uji Kualitas Data	48
3.5.5. Uji Hipotesis.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1. Deskripsi Obyek Penelitian	53
4.1.1. Visi dan Misi	54
4.2. Deskripsi Responden	55
4.2.1. Jenis Kelamin Responden	55
4.2.2. Usia Responden.....	55
4.2.3. Pendidikan Responden.....	56
4.3. Deskripsi Data Penelitian	56
4.4. Uji Kualitas Data	62
4.4.1. Uji Validitas	62

	Halaman
4.4.2. Uji Reliabilitas	64
4.4.3. Analisis regresi berganda.....	65
4.5. Uji Hipotesis.....	66
4.5.1. Uji Hipotesis secara simultan (Uji F).....	66
4.5.2. Uji Hipotesis secara parsial (Uji t).....	67
4.5.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	69
4.6. Temuan Hasil Penelitian	69
4.6.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan.....	69
4.6.2. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja karyawan	69
4.6.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan.....	70
4.6.4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan	70
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	71
5.1. Simpulan	71
5.2. Saran	71
5.3. Keterbatasan dan Pengembangan Penelitian Selanjutnya.....	72
DAFTAR REFERENSI	73
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Pencapaian Target Penjualan	2
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja	46
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel Motivasi.....	47
Tabel 3.4. Operasionalisasi Variabel Kinerja karyawan	47
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	57
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Variabel Kepuasan.....	59
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Variabel Motivasi	60
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Variabel Kinerja karyawan	61
Tabel 4.8. Penguji Validitas Lingkungan Kerja	63
Tabel 4.9. Penguji Validitas Kepuasan Kerja	63
Tabel 4.10. Penguji Validitas Motivasi	64
Tabel 4.11. Penguji Validitas Kinerja karyawan	64
Tabel 4.12. Uji Reabilitas	65
Tabel 4.13. Analisis Regresi Berganda	65
Tabel 4.14. Uji F Anova	66
Tabel 4.15. Hasil Uji Parameter Parsial (Uji T)	68
Tabel 4.16. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Teori Diagram Maslow.....	27
Gambar 2.2. Kerangka Konseptual Penelitian.....	41
Gambar 4.1. Diagram Skala Likert Variabel Lingkungan Kerja	58
Gambar 4.2. Diagram Skala Likert Variabel Kepuasan Kerja.....	59
Gambar 4.3. Diagram Skala Likert Variabel Motivasi	61
Gambar 4.4. Diagram Skala Likert Variabel Kinerja karyawan	62

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Daftar Pertanyaan / Kuesioner	77
Lampiran 2. Tabulasi Data	81
Lampiran 3. SPSS Outputn	85
Lampiran 4. Surat Keterangan Riset	91
Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang Masalah

Menghadapi persaingan di era global perusahaan mengupayakan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

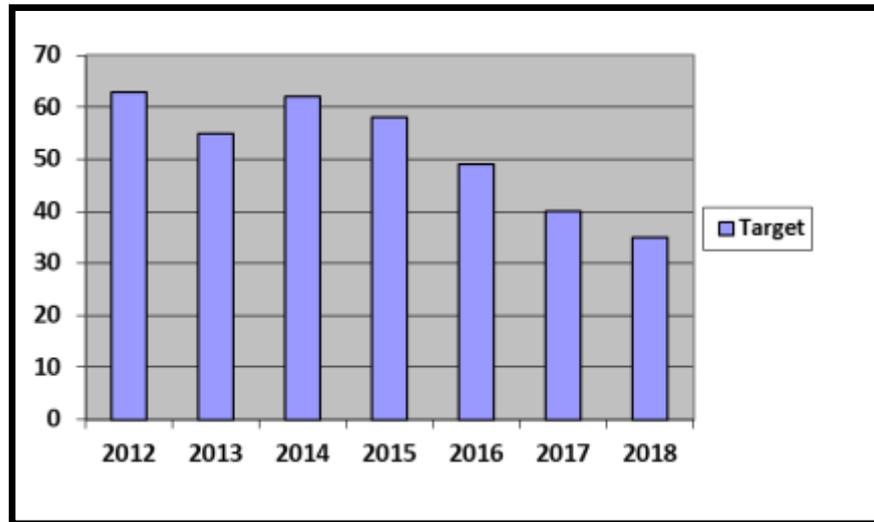
Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2001: 183). Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan Kinerja karyawan. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, pegawai yang bekerja dilingkungan kerja di PT. Telur Emas Anugerah Mandiri dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik ,dapat dilakukan dengan meningkatkan Kepuasan, mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan motivasi kepada karyawan sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik

PT Telur Emas Anugerah Mandiri adalah perusahaan Layanan Kesehatan , yang dirikan pada tahun 2010 oleh Fendy Julianto dengan bersimbol pada layanan kesehatan keluarga reflexology dan spa telah menggeluti bisnisnya selama kurang lebih 10 tahun.

Masalah lingkungan kerja pada PT Telur Emas Anugerah Mandiri, juga sangat berpengaruh pada keberhasilan karyawan dalam melayani, lingkungan kerja sebagai lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dengan observasi yang dilakukan peneliti menyatakan lingkungan kerja dari PT Telur Emas Anugerah Mandiri adanya kekurangan yang dibutuhkan karyawan dalam segi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik . Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan ketersediaan sarana kerja yang meliputi bangunan yang kurangnya akan ruangan yang memadai , peralatan kerja yang tidak lengkap dalam kebutuhan karyawan, tidak terdapatnya ruang istirahat , dan sarana angkutan sebagai akses menuju tempat kerja. Kemudian lingkungan kerja nonfisik yang dicerminkan pada hubungan kerja yang kurang baik dengan pimpinan maupun rekan sekerja. Dalam bentuk Kepuasan yang diberikan juga tidak optimal sehingga pegawai tidak mau melakukan pekerjaan lebih diluar jam kerjanya, kurangnya pemberian apresiasi dari perusahaan. Dan dalam bentuk motivasi kurangnya kedekatan antara pimpinan dengan karyawannya sehingga motivasi yang di dapat oleh pegawai kurang.

Namun dalam waktu beberapa tahun terakhir karna mengalami banyak permasalahan sangat mengganggu khususnya dalam pencapaian target layanan seperti yang telah ditetapkan sebelumnya. Pencapaian target tidak dapat tercapai yang disebabkan oleh banyak faktor, seperti perusahaan kompetitor yang semakin banyak dengan berbagai layanan dan fasilitas yang diberikan, kemudian kompetisi harga dan layanan serta paket-paket yang ditawarkan.

Tabel 1.1
Pencapaian Target Penjualan
Tahun 2012-2018



Sumber : Pencapaian Target Penjualan Tahun 2012-2018 pada PT. Telur Emas Anugerah Mandiri .

Berdasarkan survei pencapaian target penjual tahunan dari 2012 hingga 2018 pada PT Telur Emas Anugerah Mandiri mengalami penurunan dimana dari tahun 2012 dan penurunan terlihat jelas dari 2014 yang mengalami penurunan begitu menurun ke tahun selanjutnya hingga sampai tahun 2018.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELUR EMAS ANUGERAH MANDIRI”**. Sebagai judul skripsi.

1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang dikemukakan, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini antara lain yaitu:

1. Bagaimana pengaruh parsial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta ?
2. Bagaimana pengaruh parsial variabel Kepuasan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta ?

3. Bagaimana pengaruh parsial variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta?
4. Bagaimana pengaruh simultan variabel lingkungan kerja, Kepuasan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang diharapkan dengan disusunnya penelitian ini antara lain:

1. Menganalisa pengaruh parsial variabel lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta.
2. Menganalisa pengaruh parsial variabel Kepuasan terhadap Kinerja karyawan pada PT Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta.
3. Menganalisis pengaruh parsial variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta.
4. Menganalisa pengaruh simultan variabel lingkungan kerja, Kepuasan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dengan tersusunnya penelitian ini antara lain yaitu:

1. Bagi Penulis

Penulis dapat lebih mengetahui pengetahuan mengenai keilmuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta meningkatkan kemampuan dan wawasan penulis dalam menyusun tulisan ilmiah dan Peneliti ini menjadi salah satu pra syarat kelulusan dan melengkapi penilaian akhir dalam penulisan skripsi pada program studi ekonomi manajemen konsentrasi

manajemen sumber daya manusia pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan pemikiran berupa ide atau saran sebagai acuan untuk memperbaiki dan meningkatkan Kinerja karyawan yang terkait dalam penyusunan suatu kebijakan bagi karyawan. Dan Menjadikan suatu perbandingan bagi perusahaan dalam mengelola anggotanya untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

3. Bagi Pembaca

Memperluas pemahaman, mengenai manajemen sumber daya manusia secara lebih khusus pada variabel lingkungan kerja dan Kepuasan serta dikaitkan dengan kinerja

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung dalam melengkapi penelitian ini. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang sesuai dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah Kinerja karyawan melalui variabel lingkungan kerja , Kepuasan dan Motivasi.

Penelitian ini dilakukan oleh Irfan Chandara Wardana, Hadi Sunaryo, M. Khoirul Abs (2017) dengan topik “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan (Ud. Mekar Jaya Sentral Industri Tempe Sanan Kota Malang*” dipublikasikan dengan *Jurnal Ilmiah Riset Management Vol.7 No.15 Agustus 2018*. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu dan menggambarkan pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan Motivasi pada Kinerja karyawan di UD. Mekar Jaya Malang. Untuk mengetahui dan menggambarkan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan Motivasi pada Kinerja karyawan di UD. Mekar Jaya Malang. Untuk mengetahui dan menggambarkan pengaruh lingkungan kerja pada Kinerja karyawan di UD. Mekar Jaya Malang. Untuk mengetahui dan menjelaskan Kepuasan pada Kinerja karyawan di UD. Mekar Jaya Malang. Untuk mengetahui dan menjelaskan Motivasi pada Kinerja karyawan di UD. Mekar Jaya Malang. Bila dibandingkan dengan penelitian penulis sebelumnya metode ini menggunakan paradigma, lalu populasi yang digunakan hanya 41 populasi dan analisis secara simultan jurnal ini untuk mendeskripsikan lingkungan kerja ,kepuasan , dan motivasi terhadap UD mekar jaya malang.

Penelitian ini dilakukan oleh Penelitian Nderi F. W dan Kirai, M (2017) dengan judul *Influence Of Work Environment On Employee Performance In*

The Security Sector In Kenya: A Case Of Kenya Police Service Nairobi City County. dan dipublikasikan dalam *Jurnal of Business & Change Management Vol 4 ISSN 2312-9492(Online) 2414-8970(Paper)*. Peneliti ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Populasi target untuk penelitian ini adalah 733 petugas polisi dari kantor polisi di Distrik Nairobi. Penelitian ini terdiri dari perwira senior berikut, anggota Inspektorat, sersan, kopral dan polisi. Daftar responden diperoleh dari kepala bagian sumber daya manusia di kantor pusat, karena dialah yang menyimpan catatan semua petugas kepolisian sepanjang kerja. Teknik stratified random sampling digunakan untuk memilih responden dari sestiap strata. Ini adalah representasi yang baik untuk penelitian ini. Desain penelitian untuk penelitian ini menggunakan teknik kualitatif dan kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian yang dirancang dengan baik untuk variabel dalam penelitian ini. Kuesioner terstruktur dan semi-terstruktur. Uji coba digunakan untuk mengkonfirmasi keandalan dan validitas instrumen sebelum pengumpulan data aktual. Ini melibatkan 8 responden dari responden yang ditargetkan. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan SPSS versi 23 dan diuji menggunakan regresi berganda dan statistik inferensial. Temuan menunjukkan bahwa fasilitas kesehatan dan keselamatan memengaruhi Kinerja karyawan. Ditemukan bahwa imbalan manajemen mempengaruhi Kinerja karyawan secara positif. Juga disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi Kinerja karyawan untuk tingkat yang sangat besar. Disimpulkan bahwa kondisi perumahan mempengaruhi Kinerja karyawan. Disarankan bahwa layanan kepolisian harus menemukan cara untuk meningkatkan lingkungan kesehatan tempat karyawan bekerja. Mereka harus dilengkapi dengan peralatan pelindung dan memastikan lingkungan yang bersih. Manajemen kepolisian harus meningkatkan komunikasi antarpribadi karena telah terbukti memengaruhi Kinerja karyawan secara positif. Layanan polisi harus menghormati kontribusi karyawan untuk mendorong mereka. Ini dapat dilakukan melalui mengadakan pertemuan dan dialog yang sering. Bila dibandingkan dengan penelitian penulis perbedaannya metode ini hanya meneliti Lingkungan kerja dan kepuasan saja, dan juga metode analisis peneliti ini menggunakan SPSS versi 23 dengan Teknik *Stratified random* dan secara insteristik inferensial.

Penelitian ini dilakukan oleh Penelitian Alamdar Hussain Khan, Muhammad Musarrat Nawaz, Muhammad Aleem dan Wasim Hamed (2015) dengan topik ***Impact Of Job Satisfaction On Employee Performance: An Empirical Study Of Autonomous Medical Institutions of Pakistan***. Di Publikasikan dalam jurnal ***Afrikan Bisnis Management Vol. 6(7) ISSN 1993-8233***. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti di Pakistan profesi medis dianggap cantik dan bermartabat karena berkaitan langsung dengan kehidupan manusia. Dalam masyarakat Pakistan, ada kecenderungan umum dalam pemerintahan. Di rumah sakit, pasien tidak dirawat dengan baik oleh dokter. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat Kepuasan di antara para pekerja lembaga medis otonom Pakistan dan pengaruhnya terhadap kinerja. Sampel penelitian terdiri dari 200 dokter, perawat, staf administrasi dan akun yang bekerja di lembaga medis otonom di Punjab. 250 Kuesioner dibagikan di mana 200 diterima kembali dan digunakan untuk analisis. SPSS digunakan untuk analisis data statistik. Disimpulkan dari penelitian bahwa aspek-aspek seperti: gaji, promosi, keselamatan dan keamanan kerja, kondisi kerja, otonomi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan penyelia dan sifat pekerjaan mempengaruhi Kepuasan dan kinerja. Bila dibandingkan dengan penelitian penulis sebelumnya ia hanya menggunakan 3 variabel yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja kerja karyawan dan penelitian ini juga meneliti lebih ke faktor lembaga medis dengan sampel penelitian lebih dari 200 dokter.

Penelitian ini dilakukan oleh Siti Sulistiana (2014) dengan judul “ ***Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Terhadap Kinerja karyawan Pt. Mulia Jaya Muffler Malang*** “ dipublikasikan dalam ***Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM) ISSN: 2337-5655. Volume: 02, Nomor: 01 April 2014*** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, dan Kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Mulia Jaya Muffler Malang dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja karyawan PT. Mulia Jaya Muffler Malang. Menggunakan teknik simple random sampling didapatkan sampel sebanyak 45 responden. Metoda pengambilan data primer yang digunakan adalah metoda kuesioner. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ($0.027 < 0,05$) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan,

variabel Kepuasan ($0.001 < 0,05$) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan (X_2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan ($10,436 > 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima. Bila dibandingkan dengan penelitian penulis perbedaannya teknik sample ini random dan variable hanya menggunakan lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan oleh Quinerita Stevani, Mahendra Fakhri (2015) dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic*” dipublikasikan dalam jurnal *AGORA VOL.3 No.2,(2015)* Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan UD Pabrik Ada Plastic. Responden yang digunakan berjumlah 33 karyawan pada bagian produksi. Teknik analisa yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap Kinerja karyawan, tetapi Motivasi tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja karyawan. Bila dibandingkan dengan penelitian ini teknik analisa yang dipakai sama menggunakan regresi berganda tetapi untuk hasil variable dalam peneliti ini bahwa tidak memberikan pengaruh terhadap karyawan dan juga total yang responden yang juga digunakan hanya 33 karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Novi Damayanti (2016) dengan judul “*Effect of Work Environment, Work Satisfaction and Work Motivation on The Performance of Accounting Lecturers*” dipublikasi dengan *Jurnal GATR ISSN 0128-2611* Peneliti ini bertujuan untuk Memahami bagaimana SDM mempengaruhi kemajuan suatu bangsa, khususnya sektor ekonominya, adalah penting tetapi untuk mengembangkan perekonomian yang baik, tak terelakkan bahwa harus ada peningkatan kualitas dosen dan dosen akuntansi yang diharapkan dapat mengajar dan mendidik para profesional masa depan di bidang Akuntansi secara optimal. Untuk meningkatkan kualitas kinerja pendidik, khususnya, dosen akuntansi/dosen yang mengajar di tingkat atas Universitas dan perguruan tinggi, dukungan dalam bentuk dorongan dari negara yang diperlukan. Untuk membantu meningkatkan kinerja pendidik tertentu, faktor seperti lingkungan kerja yang

kondusif, motivasi dan penilaian kinerja bagi karyawan perlu dipertimbangkan. Hal ini karena lingkungan kerja yang kondusif dan Motivasi dapat sangat mempengaruhi sikap psikologis karyawan. Misalnya, ketika karyawan merasa kondusif untuk bekerja, karyawan ini juga akan mengembangkan motivasi diri yang dapat lebih meningkatkan minat mereka, semangat dan kepercayaan terhadap pekerjaan mereka. Motivasi hanya dapat muncul dari dalam diri orang itu sendiri meskipun dapat didorong oleh orang lain juga. Motivasi yang berasal dari dalam karyawan akan meningkatkan kinerja dan Kepuasanindividu. Selain itu, Motivasi juga dapat dipengaruhi oleh orang lain terutama ketika rekan kerja sendiri melakukan dengan baik dan ini dapat mendorong daya saing yang juga dapat meningkatkan kinerja kerja dan mengembangkan kepuasan karyawan. Dalam konteks makalah ini, penilaian kinerja (penilaian kinerja) dapat didefinisikan sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai Kinerja karyawan. Proses penilaian kinerja dapat menghasilkan evaluasi Kinerja karyawan atau membuat prediksi kinerja sebelumnya untuk kinerja kerja di masa depan. Kualitas pendidik maju mencari karena mereka cenderung memiliki Kepuasan yang tinggi, kinerja pekerjaan yang tinggi dan umumnya lebih puas dengan apa yang mereka lakukan. Makalah ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja, Kepuasan dan Motivasi pada kinerja dosen akuntansi di tiga Universitas di Indonesia. Bila dibandingkan dengan penelitian ini perbedaannya meneliti kinerja dosen dan mengambil populasi dari wilayah yang tergenelarisasi dari objek dan sampel yang di pilih melibatkan semua dosen akuntansi.

Peneliti ini dilakukan oleh Ronna Yulia,Rita dan Yathen Uring(2017) dengan judul “ *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan Cinemaxxx Lippo Plaza Manado* “ dipublikasikan dengan *Jurnal Riset Ekonomi,Management,Bisnis dan Akutansi ISSN 2303-1174*. Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap KepuasanKaryawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Metoda yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 60 orang karyawan dengan Metoda Sampling Jenuh. Hasil Penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kepuasan karyawan. Bila dibandingkan pada peneliti ini jenis peneliti ini jasa hiburan dan hanya menggunakan 2 variabel yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja

Peneliti ini dilakukan oleh Betania Widiya K dan Ade Rustiana (2014) dengan tema *“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Guru Di SMK PGRI 1 Mojobo Kudus”* di publikasikan dalam *Ekonomi Education Analysis Jurnal 3 ISSN 2252-6544 Septemeber 2014*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Mojobo Kudus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap baik DPK maupun GTY di SMK PGRI 1 Mojobo Kudus yang terdiri dari 41 guru. Metoda pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, wawancara, dan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif persentase, analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik. Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 24,766 + 0,312X_1 + 0,255X_2 + 0,161X_3$. Hasil perhitungan menunjukkan ada pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Mojobo Kudus sebesar 43,6%. Secara parsial besarnya pengaruh 14,5% untuk variabel lingkungan kerja fisik, 19,9% untuk variabel kepuasan kerja, dan 16,4% untuk variabel disiplin kerja. Bila dibandingkan dengan penelitian ini perbedaan pada variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dan variabel terikatnya kinerja guru yang berindikator penyusunan pada rencana pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar mengajar.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Secara umum manajemen sumber daya manusia menyangkut masalah pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal, layak, dan terjaminnya kerja yang efektif. Dalam memahami manajemen sumber daya manusia secara definitif dikemukakan oleh beberapa ahli antara lain sebagai berikut.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Dari beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan segala usaha yang dilakukan untuk menambah nilai dari sumber daya manusia dalam kaitannya mencapai tujuan organisasi.

Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia Mangkunegara (2017:145) mengemukakan bahwa terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, antara lain sebagai berikut:

1. Pengadaan tenaga kerja, terdiri dari :
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis Jabatan
 - c. Penarikan Personil
 - d. Penempatan Kerja
 - e. Orientasi Kerja (*job orientation*)
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup :
 - a. Pendidikan dan Pelatihan (*training and development*)
 - b. Pengembangan (karier)
 - c. Penilaian Prestasi Kerja
3. Pemberian balas jasa, mencakup :
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari :
Gaji/upah & Insentif
 - b. Balas jasa tak langsung terdiri dari :
Keuntungan (*benefit*) & Pelayanan/kesejahteraan (*services*)
4. Integrasi, mencakup :
 - a. Kebutuhan Personil
 - b. Motivasi

- c. Kepuasan Kerja
 - d. Disiplin Kerja
 - e. Partisipasi Kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja, mencakup :
- a. Komunikasi Kerja
 - b. Kesehatan dan Keselamatan Kerja
 - c. Pengendalian Konflik Kerja
 - d. Konseling Kerja
 - e. Pemisahan tenaga kerja

2.2.2. Lingkungan kerja

2.2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didefinisikan oleh Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lebih jauh bahwa manusia pada sebuah organisasi dalam rangka melakukan suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh lingkungannya, misalnya kesejukan udara, keedysunyian/ketenangan, pencahayaan yang tepat dan sebagainya. Hal itu akan memberikan suasana kerja bagi manusia yang nyaman dan selanjutnya akan menciptakan hasil kerja sesuai yang diharapkan. Suasana dan keadaan lingkungan kerja banyak mempengaruhi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Untuk menciptakan keselamatan kerja diperlukan penerangan lampu yang memadai, sirkulasi udara yang menjamin kesegaran kerja dan lantai yang menjamin orang tidak mudah terpeleset karena licin. Sedangkan kesehatan kerja dititikberatkan pada lingkungan yang mendukung para tenaga kerja terjamin kesehatannya, misalnya ruangan bebas dari asap rokok, ventilasi udara yang baik. Selanjutnya,

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis lingkungan kerja sangat mempengaruhi suasana kerja (*morale*) para karyawan, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik yang baik akan mempertinggi produktivitas kerja disamping mengurangi kelelahan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Faktor-

faktor lingkungan kerja fisik yang penting dan perlu mendapatkan perhatian yaitu:

- Penerangan cahaya
- Ventilasi untuk sirkulasi udara
- Pemeliharaan rumah tangga (*house keeping*) misalnya lantai bersih, ruangan wangi, banyak tanaman hijau dan sebagainya.

Edy Sutrisn (2016:6) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan jelas akan membawa motivasi tersendiri bagi karyawan, dalam melaksanakan pekerjaan yang baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kotor, gelap, pengap, dan lembab akan menimbulkan perasaan cepat lelah yang berdampak kepada menurunnya Kinerja karyawan.

Dari beberapa definisi yang diungkapkan oleh para ahli dalam penelitian ini lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan Kinerja karyawan.

2.2.2.2. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan Kepuasankaryawan. Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap Kepuasankaryawan. Kepuasan muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

2.2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

A. Sedarmayanti (2014:130-133) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain:

- Kebersihan

Setiap organisasi termasuk juga pemerintahan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerjanya. Hal ini karena kebersihan sangat berpengaruh bagi kesehatan karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh bagi kejiwaan karyawan dan akhirnya akan berpengaruh juga pada kinerjanya.

- Pemilihan warna

Pemilihan warna dalam ruangan tempat kerja akan membawa pengaruh pada kondisi kerja para karyawan. Warna akan membawa efek psikologis bagi karyawan disamping memiliki keterkaitan dengan penerangan dalam ruang kerja. Masalah pemilihan warna dalam ruang kerja pada umumnya belum banyak mendapatkan perhatian organisasi.

- Tingkat pencahayaan

Pencahayaan diruangan kerja merupakan faktor yang sangat penting guna meningkatkan Kinerja karyawan. Melalui pencahayaan yang baik dan mencukupi syarat akan mendorong karyawan dapat bekerja dengan baik, teliti dalam pekerjaannya dan dengan sendirinya kualitas pekerjaan juga akan terjaga. Pencahayaan juga akan membantu keberhasilan sebuah organisasi. Pencahayaan yang baik adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruangan kerja karyawan. Pencahayaan disini tidak hanya terbatas hanya sebatas pada pencahayaan dari lampu akan tetapi juga termasuk pencahayaan yang berasal dari sinar matahari.

- Suara

Suara adalah tingkat kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan. Secara langsung suara yang bising akan berpengaruh terhadap kondisi fisik karyawan dan akhirnya secara tidak langsung akan menurunkan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu suara juga harus diperhatikan oleh manajemen dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik.

- Udara dan suhu

Udara yang baik atau bersih mempunyai pengaruh positif dalam meningkatkan Kinerja karyawan, kualitas kerja, kesehatan serta semangat kerja. Kualitas udara yang terdapat pada lingkungan kerja akan menurun apabila terjadi pencemaran udara atau polusi. Polusi di tempat kerja berasal dari asap kendaraan, debu, atau asap rokok. Suhu juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan. Suhu yang panas akan menyebabkan para karyawan gerak, gelisah, mudah capek, mengantuk sehingga mengakibatkan menurunnya gairah kerja yang berdampak pada meningkatnya kesalahan kerja. Demikian juga dengan suhu yang terlalu dingin akan menyebabkan suasana tidak nyaman. Dengan demikian masalah udara dan suhu merupakan faktor yang sangat perlu diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik.

- Jaminan keamanan

Adanya jaminan keamanan kerja yang baik dalam suatu organisasi akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Dengan demikian maka Kinerja karyawan akan semakin baik dan juga akan membawa pengaruh pada membaiknya budaya kerja.

B. Faktor-faktor yang terkait lingkungan kerja non fisik (psikologis) menurut Sedarmayanti (2014) yaitu :

- Hubungan pribadi

Manajemen harus menciptakan hubungan kerja yang erat antar karyawan. Hubungan kerja yang erat antar karyawan dapat meningkatkan semangat kerja. Hubungan manusiawi dalam organisasi dapat terjadi secara horizontal, vertikal dan diagonal. Hubungan horizontal adalah hubungan antar sesama rekan sekerja baik hubungan antar sesama bawahan maupun hubungan antar sesama atasan. Hubungan vertikal adalah hubungan antar atasan dengan bawahan, sementara hubungan diagonal adalah hubungan antara atasan dari suatu organisasi dengan seseorang atau sekelompok bawahan dari unit organisasi lainnya. Dalam menjalin hubungan antar pribadi tersebut diperlukan keramahan, suasana saling mempercayai, selaras, kerjasama yang

baik sehingga tercipta lingkungan kerja psikologis yang nyaman yang dapat mendorong semangat kerja karyawan.

- Supervisi

Peranan supervisi dalam suatu lingkungan kerja cukup penting, terutama dalam hal memotivasi bawahan. Supervisor hendaknya seorang yang berpengalaman, cakap dan manusiawi sehingga mampu melatih, mengarahkan, mendorong, bersikap simpatik serta menunjukkan masalah dan jalan pemecahannya terhadap bawahan. Supervisi harus mampu membangun komunikasi yang baik dan bersifat bebas antara atasan dan bawahan sehingga dapat mengungkapkan sesuatu secara jujur tanpa rasa takut. Hal tersebut dapat membuat supervisor dapat memahami perasaan, aspirasi, dan tujuannya. Adanya *supervise* yang baik dapat mempengaruhi lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan Kepuasankaryawan.

- Peraturan dan kebijakan

Peraturan dan kebijakan lembaga yang berimbang dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga menjadi faktor pendorong semangat kerja. Peraturan merupakan tata tertib atau pedoman perilaku dalam pengambilan keputusan bagi pimpinan tingkat bawah. Peraturan dan kebijakan kantor serta keputusan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban karyawan hendaknya memberikan rasa keadilan serta dapat menciptakan perasaan aman dan nyaman bagi karyawan. Peraturan dan kebijakan tersebut antara lain tentang jam kerja perminggu, jam istirahat, disiplin kerja, waktu libur, sikap dan tingkah laku serta sanksi pelanggaran.

2.2.2.4. Dimensi Lingkungan Kerja

Dimensi yang digunakan dalam mengukur lingkungan kerja menggunakan dimensi pengukuran yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014) antara lain sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja Fisik
 - a. Penerangan
 - b. Suhu udara

- c. Suara bising
 - d. Penggunaan warna
 - e. Keamanan kerja
2. Lingkungan kerja Nonfisik
- a. Hubungan pribadi
 - b. Pengawasan atau Supervisi
 - c. Peraturan dan kebijakan

2.2.3. Kepuasan kerja

2.2.3.1. Pengertian Kepuasan

Susilo Martoyo (2014:142) “Kepuasan(*job satisfaction*) adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dari organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan”. Balas jasa kerja pegawai, baik yang berupa finansial maupun yang non finansial.

Supriyatin (2014:220) mengemukakan bahwa Kepuasan adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan dengan tingkat Kepuasan yang tinggi mempunyai pandangan yang positif terhadap pekerjaannya. Namun harus diingat bahwa Kepuasan itu tidak hanya diperoleh hubungan antara pribadi baik dengan lingkungan maupun dengan mitra kerjanya.

Kepuasan juga didefinisikan sebagai pengalaman emosional yang dirasakan setelah menilai suatu pekerjaan. Dapat juga diartikan sebagai reaksi perasaan yang dialami oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Definisi ini juga menyatakan bahwa Kepuasan merupakan sikap yang ditinjau dari evaluasi afeksi, kepercayaan dan perilaku. Hal ini berarti bahwa sikap yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya akan mempengaruhi bagaimana perasaan kepercayaan serta perilaku kerja yang ditunjukkannya.

2.2.3.2. Tiga Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2016) dibawah ini diuraikan dari teori-teori yang terkait Kepuasan pegawai, yaitu:

1. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori dua faktor merupakan teori Kepuasan yang menganjurkan bahwa kepuasan (*satisfaction*) dan dissatisfaction (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors.

Pada umumnya orang yang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat Kepuasan tinggi yang dinamakan motivators.

2. Teori Nilai (*Value Theory*)

Wibowo (2015) mengungkapkan bahwa konsep teori ini Kepuasan terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Begitu juga sebaliknya semakin sedikit orang menerima hasil maka akan semakin kurang puas. Value theory memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan maka semakin rendah Kepuasan seseorang.

Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius.

Dengan menekankan pada nilai-nilai teori ini menganjurkan bahwa Kepuasan dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang paling efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

3. Faktor Penentu Kepuasan

Menurut Munandar (2014:69) faktor-faktor penentu Kepuasanantara lain:

a) Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan

Terdapat lima ciri yang memperlihatkan keterkaitan dengan Kepuasanyaitu:

- a. Keragaman keterampilan. Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.
- b. Jati diri tugas (*taks identity*). Tugas merupakan kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas.
- c. Tugas yang penting (*taks significance*). Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka tenaga kerja cenderung mempunyai kepuasan kerja.
- d. Otonomi. Pekerjaan yang memberikan kebebasan, tidak ketergantungan, dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.
- e. Pemberian feedback pada pekerjaan akan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

b) Gaji dan imbalan yang dirasakan adil (*equitable reward*)

Siegel dan Lane (Munandar, 2014) mengutip beberapa kesimpulan beberapa ahli yang meninjau kembali hasil-hasil penelitian tentang pentingnya pemberian gaji sebagai penentu dalam Kepuasanyaitu merupakan fungsi dari sejumlah perbaikan gaji yang diterima, serta sejauhmana gaji dapat memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana keadilan dan kelayakan atas gaji yang diberikan.

Jika gaji dipersepsikan adil didasarkan pada tuntutan-tuntutan pekerja, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan timbul kepuasan kerja.

c) **Penyeliaan**

Locke (dalam Munandar, 2008:361) memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami Kepuasan melalui penyeliaan. Penyeliaan yaitu hubungan atasan dan bawahan yang meliputi hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana penyelia membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi pegawai. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

d) **Rekan-rekan sejawat yang menunjang**

Didalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, Kepuasan mereka dapat timbul karena dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan pegawai (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) yang nantinya memberikan dampak kepada Motivasi pegawai meningkat.

4. **Penyebab Kepuasan**

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2015:141) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a) **Pemenuhan kebutuhan (need fulfillment)**

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b) **Perbedaan (*Discrepancies*)**

Model ini menyatakan bahwa Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari pada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

c) **Pencapaian Nilai (*value attainment*)**

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d) Keadilan (*Equity*)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e) Komponen genetik (dispositional/ genetic components)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa Kepuasan sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya memiliki arti penting untuk menjelaskan Kepuasan seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

5. Dimensi Kepuasan

Para ilmuwan perilaku organisasi memberikan penjelasan yang beragam terhadap dimensi-dimensi atau faktor-faktor apa saja yang menentukan kepuasan kerja. Umumnya Kepuasan menyangkut dua aspek, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan kepuasan terhadap lingkungan tugasnya rekan kerja, kondisi kerja, penyelia dan organisasi).

Menurut Wibowo (2014:2) dimensi Kepuasan menjadi dua. Hal ini didasarkan pada dua kategori imbalan sebagai sumber motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Pemahaman komperhensif terhadap dua kategori imbalan tersebut, mengacu pada pemahaman sumber-sumber motivasi.

Imbalan intrinsik terkait dengan pemenuhan kebutuhan yang bersumber dari dalam diri seseorang terhadap obyek pekerjaan itu sendiri, tanpa adanya kontrol

dari sumber eksternal. Herzberg (2014) seperti dikutip oleh Wibowo (2016) menyebutnya sebagai faktor pemuas (*satisfiers*). Indikator-indikator imbalan intrinsik meliputi: prestasi, pengakuan prestasi, ekspresi bakat, tantangan pekerjaan, tanggung jawab, dan kesempatan mengembangkan diri. Adapun imbalan ekstrinsik diperoleh karena adanya proses transaksional dengan pihak luar, sehingga ada faktor eksternal yang mengintervensi. Imbalan eksternal ini terkait dengan sumber motivasi instrumentalitas. Organisasi secara nyata memberikan imbalan kepada anggotanya, baik dalam bentuk materi (gaji, bonus, fasilitas transportasi, dll) ataupun non materi (status, kenyamanan kerja, dll).

Evaluasi menyeluruh terhadap kedua jenis imbalan tersebut akan menghasilkan kepuasan kerja. Robbins (2015), menyatakan elemen-elemen Kepuasan yang lazim digunakan meliputi “tipe kerja, rekan sekerja, tunjangan, diperlakukan dengan hormat dan adil, keamanan kerja, peluang menyumbangkan gagasan, upah, pengakuan akan kirierja, dan kesempatan untuk maju”. Faktor-faktor tersebut dapat diikhtisarkan dalam empat faktor, yaitu kerja yang secara mental, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan sekerja yang mendukung. Lebih lanjut, Kepuasan menyeluruh (*overall*) ditentukan oleh beberapa kombinasi dari beragam aspek (*facets*) pekerjaan, seperti upah, rekan kerja, dan penyelia.

Berdasarkan penjelasan di atas, jika dicermati sesungguhnya semua merujuk pada satu pemahaman bahwa Kepuasan mengandung dua dimensi pokok yaitu kepuasan imbalan intrinsik dan kepuasan imbalan eksternsik. Konvergensi pemikiran di atas, konsisten dengan teori dua faktor Herzberg (2014), yang membagi bentuk rewards menjadi dua, yaitu intrinsik dan eksternsik.

4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Ada dua pendekatan yang sering dipakai untuk mengukur tingkat Kepuasan seseorang. “Pendekatan yang pertama adalah suatu nilai global tunggal (*single global rating*) dan pendekatan yang kedua adalah skor penjumlahan (*summation score*) yang tersusun atas sejumlah aspek kerja” (Robbins dalam Wibowo 2015).

Pendekatan nilai global tunggal (*single global rating*) tidak lebih dari meminta individu-individu untuk menjawab satu pertanyaan, yaitu menanyakan sebuah pertanyaan kepada individu yang ingin diukur kepuasannya. Pertanyaan tersebut contohnya, “jika semua hal dipertimbangkan, seberapa puas anda terhadap pekerjaan anda sekarang”. Responden akan menjawab dengan cara memilih dari lima pilihan yang tersedia, yaitu: sangat puas, memuaskan, kurang memuaskan, tidak puas, dan sangat tidak puas (Robbins, dalam Wibowo, 2015).

Sedangkan pendekatan dengan skor penjumlahan (*Summation score*) mengenali elemen-elemen utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan pegawai mengenai masing-masing elemen. Elemen-elemen Kepuasan tersebut, dinilai masing-masing dengan suatu skala yang standar, kemudian dijumlahkan untuk mendapatkan nilai keseluruhan bagi kepuasan kerja. Berdasarkan kedua pendekatan tersebut, pengukuran Kepuasan dengan menggunakan pendekatan skor penjumlahan, secara intuitif nampak bahwa menjumlahkan respon-respon terhadap sejumlah faktor pekerjaan akan mencapai evaluasi yang lebih akurat dari kepuasan kerja.

Elemen-elemen Kepuasan yang lazim digunakan dalam studi Kepuasan meliputi “tipe kerja, rekan sekerja, tunjangan, diperlakukan dengan hormat dan adil, keamanan kerja, peluang menyumbangkan gagasan, upah, pengakuan akan kinerja, dan kesempatan untuk maju (Robbins, dalam Wibowo, 2015). Pada penelitian digunakan pendekatan *global job satisfaction* (Kepuasan menyeluruh). Pendekatan ini digunakan, karena pada penelitian ini lebih ditujukan untuk memahami perasaan menyeluruh pegawai atas pekerjaannya daripada kepuasan atas aspek-aspek kerja. Skala Kepuasan yang digunakan adalah 3 item *global job satisfaction* Ketiga item tersebut adalah (1) Secara umum, saya senang bekerja di organisasi ini, (2) Jika semua aspek dipertimbangkan, saya menyukai pekerjaan ini, dan (3) Saya sangat puas dengan pekerjaan ini.

7. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan dalam mengukur Kepuasan menurut Smith, Kendall & Hulin (dalam Luthans, 2014) mengidentifikasi lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), yaitu evaluasi karyawan terhadap tingkat kesulitan yang harus dihadapi oleh seorang karyawan ketika menyelesaikan tugas dari pekerjaannya.
2. Penyelia (*Supervision*) merupakan bentuk evaluasi karyawan terhadap sikap yang ditunjukkan oleh atasannya kepada karyawan tersebut.
3. Teman sekerja (*Coworkers*) adalah evaluasi karyawan terhadap karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*Promotion*) yaitu evaluasi karyawan terhadap ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji/Upah (*Pay*) merupakan evaluasi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan hidup karyawan serta kesesuaian antara jumlah gaji dengan pekerjaan yang dilakukan.

2.2.4. Motivasi

2.2.4.1. Pengertian Motivasi

Supriyatin (2014:128) mengartikan bahwa Suatu istilah umum yang diterapkan kepada seluruh kelompok yang mengarahkan, menimbulkan keinginan, kebutuhan, keinginan yang kuat dan dorongan yang sejenis. Meskipun demikian, Wibanti (2009) mengemukakan bahwa Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang yang bertaubat untuk berbuat baik karena orang tersebut melakukan tindakan atau kegiatan yang terjadi, baik secara sadar maupun tidak sadar

2.2.4.2. Jenis – jenis Motivasi

ada dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif:

1. Motivasi Positif

Motivasi ini maksudnya manajernya dalam hal ini memotivasi bawanya dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan yang berproduktivitas di atas dari standar . Dengan motivasi positif ini bisa menjadikan semangat untuk bawanya menjadi lebih semangat. Berikut beberapa yang digunakan untuk memotivasi bawahannya adalah :

- a. Material insentif yaitu dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja
- b. merupakan upah ataupun gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang .
- c. Non material insentif , yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif ini bermaksud untuk memotivasi bawahan dengan standar mereka dan akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahannya dalam jangka pendek akan bisa meningkat karena mereka merasa takut dengan hukuman yang dibuat. Tetapi dalam jangka waktu panjang akan berkaibat kurang baik.

2.2.4.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Maslow Teori Maslow mengemukakan tentang hirarki kebutuhan manusia terdiri dari 5 (lima) untuk memuaskan keinginannya dalam rangka memotivasi dirinya, yaitu :

1. Fisiologi (pshysiological)

Kebutuhan manusia yang paling mendasar yang merupakan kebutuhan utntuk dapat hidup seperti : makan makan, minum, tempat tinggal dan kesehatan.

2. Keamanan (safety and security)

Jika kebutuhan fiologi telah merasa puas , maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan bebas ancaman, bebas ancaman dari peristiwa dan lingkungan sekitarnya.

3. Sosial (belongingness, social and love)

Apa bila kebutuhan fisiologi dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal maka akan timbul kebutuhan sosial yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi, interaksi, dan kasih sayang.

4. Penghargaan (esteem)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan keinginan untuk di hormati dihargai atas prestasi seseorang dan juga akan kebanggan diri dan rasa hormat dari pihak lain.

5. Aktualisasi diri (self actualization)

Aktualisasi diri dengan pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan ini untuk memenuhi dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keterampilan dan potensi yang dimilikinya.

Berikut adalah tingkatan hirarki kebutuhan menurut Maslow :

Gambar 2.1 Teori Diagram Maslow



Sumber : Stephen P. Robbins (2006, h. 215).

a. Pengawasan kerja yang mempengaruhi Motivasi

Pengawasan dapat di definisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. berikut macam-macam dalam pengawasan Motivasi diantara lainnya:

b. Pengawasan dari internal (*internal control*)

Pengawasan dari dalam, berarti pengawasan yang dilakukan oleh apart/unit pengawasan yang di bentuk dalam organisasi itu sendiri. Apart/unit pengawasan ini bertindak atas nama pimpinan organisasi. Sebaliknya

pimpinan juga dapat pula melakukan tindakan-tindakan perbaikan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahannya.

c. Pengawasan dari luar (*external control*)

Pengawasan eksternal yaitu pengawasan yang dilakukan oleh apart/unit pengawasan dari luar organisasi itu adalah pengawasan yang bertindak atas nama pimpinan organisasi itu, atau bertindak atas nama pimpinan organisasi itu karena permintaannya. Permintaan bantuan pengawasan dari pihak luar ini biasanya dilakukan pada suatu perusahaan dengan maksud tertentu, misalnya untuk mengetahui efisiensi kerjanya, untuk mengetahui jumlah keuntungan, untuk mengetahui jumlah pajak yang harus di bayar, dan sebagainya.

d. Fungsi Pengawasan

Proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kerja yang telah ditetapkan dan dengan adanya fungsi pengawasan yang mempengaruhi dalam motivasi menjadi sangat penting karena dengan adanya pengawasan dilaksanakan agar tahapan pekerjaan bisa berjalan sesuai rencana dan mengembangkan tujuan dalam kemauan yang akan dilaksanakan dapat terapai, dengan motivasi yang diberikan .

e. Efektifitas Pengawasan

Dalam efektifitas pengawasan proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut, oleh karena itu pengawasan diperlukan dalam usaha pencapaian suatu tujuan, bermaksud pengawasan untuk :

mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan apa yang dikerjakan memperbaiki kesalahan , kesalahan yang telah dibuat agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau nantinya timbul kesalahan yang baru mengetahui lancar atau tidaknya pekerjaan

2.2.4.4. Motivasi dalam intrinsik dan ekstrinsik

Motivasi dalam intrinsik merupakan yang timbul dari diri seseorang, tidak perlu adanya dorongan dari luar. dari dalam diri seorang sudah ada dorongan yang menimbulkan mereka untuk melakukan sesuatu. Motivasi memang terlihat mudah namun seorang akan bangkit dengan motivasi orang lain yang lebih pandai atau lebih tua dari mereka. Namun motivasi juga bisa muncul dari orang yang lebih muda atau sebaya dengan orang tersebut . Karena motivasi sangat diperlukan untuk menjadikan seorang lebih baik dan lebih mudah dalam mencapai apa yang di inginkan. Melalui kata kata motivasi yang diberikan dalam hal ini seseorang akan tergerak untuk bangkit dari kegagalan mereka.

Berbeda dari motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar atau dari orang lain. Motivasi memang terlihat mudah namun seseorang akan bangkit dengan motivasi dari orang lain yang lebih pandai atau lebih tua dari mereka. Namun motivasi juga bisa muncul dari orang yang lebih muda atau sebaya dengan orang tersebut. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar atau rangsangan yang didapatkan seseorang dari luar. Motivasi ini muncul karena seseorang yang ingin mendapatkan sesuatu karena perintah orang lain. Misalnya saja seorang siswa harus belajar lebih giat untuk mendapatkan nilai bagus karena akan mengikuti ujian. Mereka terdorong untuk belajar bukan karena keinginan mendapatkan ilmu namun karena keinginan untuk mendapatkan nilai yang bagus.

2.2.5. Kinerja karyawan

2.2.5.1. Pengertian Kinerja karyawan

Suwanto dan Donni (2015:196) mengartikan kinerja sebagai *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dalam hal ini diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut August W. Smith dikutip oleh Suwanto dan Donni (2015:196) mendefinisikan kinerja sebagai: "*performance is output derives from processes, human otherwise*". Pernyataan ini diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia atau karyawan.

Mangkunegara, (2014:13) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan tiap individu karyawan.

2.2.5.2. Tujuan Penilaian Kinerja karyawan

Mahmudi (2015:14) mengemukakan pengukuran kinerja merupakan bagian terpenting dari proses pengendalian manajemen baik organisasi publik maupun swasta. Tujuan dilakukan pengukuran kinerja antara lain:

- a. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi
Penilaian kinerja berfungsi sebagai tonggak yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan dan menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan.
- b. Menyediakan sarana pembelajaran karyawan
Penilaian kinerja merupakan sarana untuk pembelajaran karyawan tentang bagaimana seharusnya mereka bertindak dan memberikan dasar dalam perubahan perilaku, sikap, keterampilan atau pengetahuan kerja yang harus dimiliki karyawan untuk mencapai hasil kerja terbaik. Proses penilaian kinerjanya dilakukan melalui refleksi terhadap kinerja masa lalu, evaluasi kinerja saat ini, identifikasi solusi permasalahan kinerja saat ini dan membuat keputusan untuk perbaikan kinerja yang akan datang.
- c. Memperbaiki kinerja periode berikutnya
Penerapan penilaian kinerja dalam jangka panjang bertujuan untuk membentuk budaya berprestasi di dalam organisasi dengan menciptakan keadaan dimana setiap orang dalam organisasi dituntut untuk berprestasi. Kinerja saat ini harus lebih baik dari kinerja sebelumnya. Kinerja yang akan datang harus lebih baik daripada sekarang.

- d. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pengambilan keputusan Pemberian *reward* dan *Punishment*

Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan sistem penghargaan seperti kenaikan gaji/tunjangan, promosi atau hukuman seperti penundaan promosi atau teguran, yang memiliki hubungan yang jelas dengan pengetahuan, ketrampilan dan kontribusi terhadap kinerja organisasi.

- e. Memotivasi karyawan

Dengan adanya penilaian kinerja yang dihubungkan dengan manajemen kompensasi, maka karyawan yang berkinerja tinggi atau baik akan memperoleh penghargaan.

2.2.5.3. Manfaat Penilaian Kinerja karyawan

Sedarmayanti (2014), menyatakan bahwa manfaat penilaian hasil kerja antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan, memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan dan prestasinya.

2. Memberi kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Hasil kerja yang di miliki karyawan baru umumnya masih rendah sehingga dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan.

2.2.5.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mahsun (2014:42) mengemukakan ada beberapa elemen pokok yang mempengaruhi Kinerja karyawan antara lain yaitu :

- a. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
- b. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
- c. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
- d. Evaluasi kinerja/*feed back*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Dalam konteks pemerintahan sebagai sektor publik Mahsun (2006:42) menambahkan bahwa terdapat beberapa aspek yang dapat dinilai hasil kerjanya:

- a. Kelompok Masukan (*input*).
- b. Kelompok Proses (*Proccess*).
- c. Kelompok Keluaran (*Output*).
- d. Kelompok Hasil (*Outcome*).
- e. Kelompok Manfaat (*Benefit*).
- f. Kelompok Dampak (*Impact*).

Fokus pengukuran kinerja sektor publik terletak pada outcome dan bukan input dan proses outcome yang dimaksudkan adalah outcome yang dihasilkan oleh individu ataupun organisasi secara keseluruhan, outcome harus mampu memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi sektor publik.

Menurut Mangkunegara (2014:18) terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif meliputi:

1. Aspek kuantitatif yaitu :
 - a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan,
 - b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
 - c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
 - d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja
2. Aspek kualitatif yaitu :
 - a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan,
 - b. Tingkat kemampuan dalam bekerja,
 - c. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan
 - d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan / keberatan konsumen / masyarakat)

2.2.5.5. Jenis-jenis Penilaian Kinerja

Veithzal Rivai (2014:4) mengungkapkan jenis-jenis penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

- a. Penilaian hanya oleh atasan, dapat dilakukan secara cepat dan langsung, dapat mengarah kedistorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
- b. Penilaian oleh kelompok lini, atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri dan individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
- c. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan, sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pinjaman wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen sumber daya manusia yang bertindak sebagai peninjau yang *independent* misalnya membawa satu pikiran yang tetap kedalam suatu penilaian lintas sektor yang besar.

2.2.5.6. Metoda Penilaian Kinerja

Veithzal Rivai (2014) menguraikan tentang metoda dalam melakukan pengukuran kinerja kasryanawan melalui beberapa pendekatan yaitu:

a) Metoda Penilaian Berorientasi Pada Masa Lalu

Ada beberapa metoda untuk menilai prestasi kinerja di waktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini. Teknik-teknik penilaian ini meliputi:

1) Skala Peringkat (*Rating Scale*)

Merupakan metoda yang terlama dan paling banyak digunakan dalam penilaian prestasi, di mana para penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi.

2) Daftar pertanyaan (*Checklist*)

Penilaian berdasarkan metoda ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu. Penilai tinggal memilih kata atau pernyataan yang menggambarkan karakteristik dan hasil kerja karyawan.

3) Metoda dengan pemilihan terarah (*Forced Choice Methode*)

Metoda ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian. Salah satu sasaran dasar pendekatan pilihan ini adalah untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan berat sebelah penilaian dengan memaksakan suatu pilihan antara pernyataan-pernyataan deskriptif yang kelihatannya mempunyai nilai yang sama.

4) Metoda Peristiwa Kritis (*Critical Incident Methode*)

Metoda ini merupakan pemilihan yang mendasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan, seperti sangat baik atau sangat jelek di dalam melaksanakan pekerjaan.

5) Metoda Catatan Prestasi

Metoda ini berkaitan erat dengan metoda peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan, yang banyak digunakan terutama oleh para professional. Misalnya penampilan, kemampuan berbicara, peran kepemimpinan, dan aktivitas lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

- 6) Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku (*behaviorally Anchored Rating Scale=BARS*)

Metoda ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengkaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

- 7) Metoda peninjauan lapangan (*Field Review Methode*)

Disini penyelia turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari sumber daya manusia. Spesialis sumber daya manusia mendapat informasi dari atasan langsung perihal prestasi bawahannya, lalu mengevaluasi berdasarkan informasi tersebut.

- 8) Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Observation*)

Karena berbagai pertimbangan dan keterbatasan penilaian prestasi dapat didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan, berupa tes tertulis dan peragaan, syaratnya tes harus *valid* (sahih) dan *reliable* (dapat dipercaya).

- 9) Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*)

Metoda ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.

b) Metoda Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metoda penilaian berorientasi masa depan menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Metoda ini meliputi:

- 1) Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*)

Penilaian diri sendiri adalah penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan dapat lebih mengenal kekuatan-kekuatan dan kelemahannya sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja.

- 2) Manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objective*)

Management By Objective (MBO) yang berarti manajemen berdasarkan sasaran, artinya satu bentuk penilaian dimana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan dan sasaran pelaksanaan kerja.

3) Penilaian secara psikologis

Penilaian secara psikologis adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi dan lain-lain yang bersifat psikologis.

4) Pusat penilaian (*Assessment Center*)

Assessment center atau pusat penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

2.2.5.7. Sumber Kesalahan Dalam Penilaian Kinerja

Veithzal Rivai (2014) mengemukakan bahwa terdapat beberapa sumber kesalahan dalam penilaian kinerja antara lain yaitu:

- a) Kesalahan-kesalahan dalam penilaian kinerja dapat bersumber dari:
 - a. Bentuk penilaian kinerja yang dipakai
 - b. Penilai (penyelia)
- b) Dapat pula terjadi dalam bentuk penilaian kinerja ditemukan aspek-aspek yang sebenarnya tidak ada sangkut pautnya dengan keberhasilan seorang karyawan. Misalnya: ciri inisiatif, ternyata pekerjaannya dan pelaksanaannya tidak atau kurang sekali memerlukan inisiatif.
- c) Hal lain yang dapat timbul dalam penilaian kinerja adalah jika aspek-aspek yang harus dinilai tidak jelas batasannya (definisinya) atau berdwiarti (*ambiguous*). Kedwiantian dari aspek-aspek memberi kemungkinan pada penilai untuk mempergunakan kriteria atau standar yang berbeda-beda dalam penilaian.
- d) Kesalahan-kesalahan yang ditimbulkan karena penilaian dapat dibedakan menjadi:
 1. Kesalahan hallo (*hallo error*); penilai dalam menilai aspek-aspek yang terdapat dalam formulir (barang) penilaian kinerja dipengaruhi oleh satu aspek yang dianggap menonjol dan yang telah dinilai oleh penilai.

2. Kesalahan konstan (*constant error*); kesalahan yang dilakukan oleh penilai secara konstan setiap kali menilai orang lain.
3. Berbagai prasangka, misalnya prasangka terhadap karyawan yang masa kerjanya telah lama, prasangka kesukuan, agama, jenis kelamin, pendidikan dan sebagainya.

2.2.5.8 Produktifitas Kinerja Kerja

Produktifitas kinerja kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Proses kerja dari karyawan ini merupakan Kinerja karyawan. sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim dan juga ketidak puasan dalam bekerja. Sumber yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Sumber dari pekerjaan

Suatu pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan yang dapat mengakibatkan produktifitas menjadi rendah. Oleh karena itu, agar dalam melakukan pekerjaan cepat dan tepat terlebih dahulu diadakan time dan motion study dengan dua studi tersebut dapat tercipta gerakan – gerakan yang efektif dan dapat memperlancar pekerjaan sekaligus mengurangi kesalahan karyawan.

2. Bersumber dari pekerjaan itu sendiri

Semangat dan kegairahan kerja para karyawan merupakan unsur penting guna mencapai produktivitas yang tinggi. Maka sebaiknya pimpinan memperhatikan unsur penting tersebut seperti melalui gaji yang memadai , kebutuhan karyawan perlu diperhatikan , penempatan karyawan pada posisi yang tepat .

2.2.5.9 Dimensi Kinerja karyawan

Mangkunegara (2016:67) mengemukakan bahwa kinerja dibagi ke dalam lima dimensi dengan sepuluh indikator yaitu:

- 1) Dimensi Kuantitas Kerja

Dimensi kuantitas kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- Kecepatan

- Kemampuan

2) Dimensi Kualitas Kerja

Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- Kerapihan
- Ketelitian
- Hasil Kerja

3) Dimensi Kerja Sama

Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- Alin Kerja Sama
- Kekompakan

4) Dimensi Tanggung Jawab

Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- Hasil Kerja
- Mengambil Keputusan

5) Dimensi Inisiatif

Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu:

- Kemampuan mengemukakan ide.

2.3. Hubungan antara variabel penelitian

2.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan kerja adalah segala alat perkakas dan juga bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana pekerja bekerja, metoda kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik dia melakukannya perorangan maupun berkelompok Sedarmayati (2009:21). dalam hal pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan agar Kinerja karyawan selalu dapat stabil maka dalam hal ini setidaknya perusahaan dapat selalu memperhatikan lingkungan dimana pegawai dalam melaksanakan tugasnya. dan juga lingkungan kerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. dengan perhatian yang di berikan oleh perusahaan bisa menghasilkan Kinerja karyawan yang positif dan signifikan terhadap pekerjaannya.

2.3.2. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja karyawan

Kerja Kepuasan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 1996). Hubungan Kepuasan terhadap Kinerja karyawan, kinerja yang bisa ditingkatkan dengan peningkatan kepuasan kerjanya dalam hal ini bisa dibidang Kepuasan mungkin dari kinerja kerja ataupun sebaliknya. Dari berdasarkan banyak penelitian, pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor dan dalam hal itu mayoritas menunjukkan kepuasan kerja, terhadap beberapa dari kepuasan terhadap gaji yang diberikan perusahaan dengan akan diterimanya kenaikan gaji oleh karyawan itu berdasarkan target kerja karyawan tersebut dapat diselesaikan karyawan. Maka mereka akan berusaha lebih keras untuk menunjukkan kinerja kerja yang prima demi gaji yang lebih tinggi.

2.3.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya Motivasi pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Penelitian mengenai pengaruh Motivasi terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Kestria Senja Octaviana dan Teguh Ariefiantoro (2011) I Wayan Siwantara (2009), Adietya Arie Hetami (2009) dan Ololube (2006) yang menghasilkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis

penelitian sebagai berikut : H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta.

2.4. Pengembangan Hipotesis

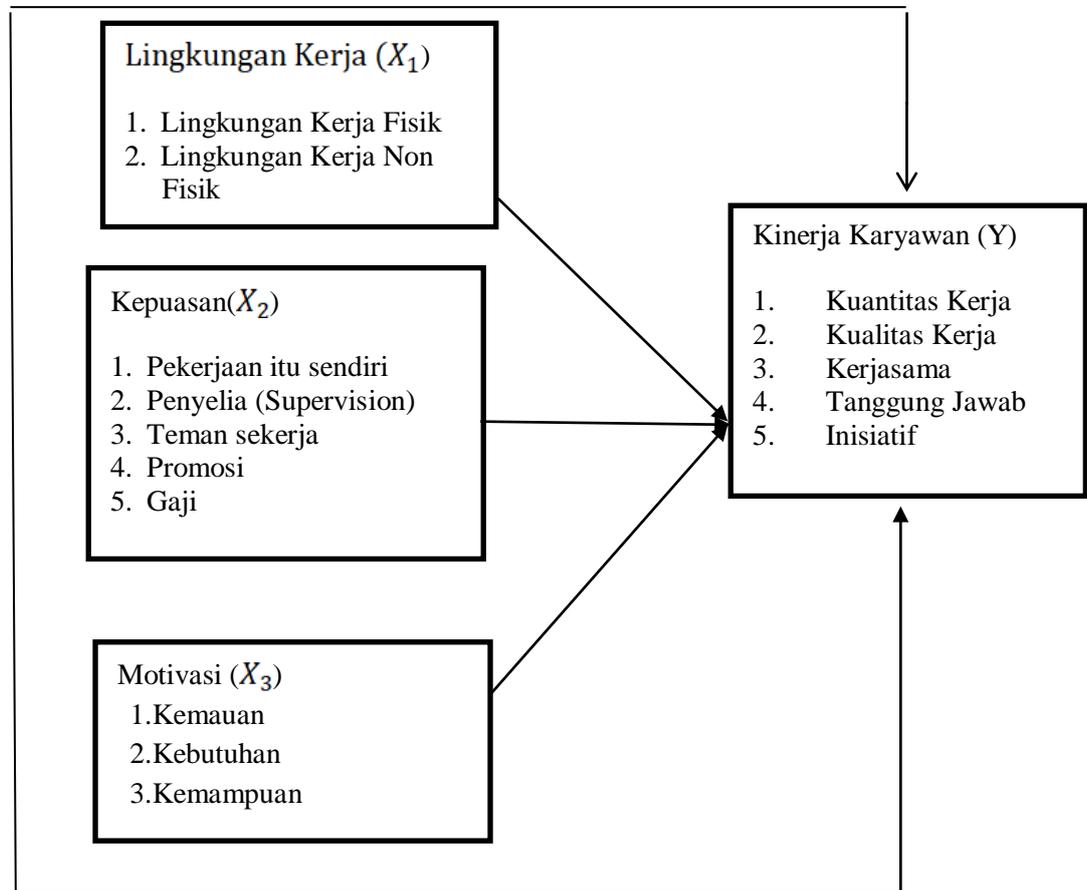
Berangkat dari landasan teoritis dan permasalahan yang diajukan, maka hipotesis penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta.
2. Kepuasan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta.
3. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta.
4. Lingkungan kerja, Kepuasan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta.

2.5. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual menjelaskan tentang keterkaitan dari teori-teori yang diangkat menjadi topik utama variabel pembahasan. Dimana variabel bebas penelitian ini yaitu terdiri dari variabel lingkungan kerja (X1) , variabel Kepuasan(X2) dan Motivasi (X3) dan variabel terikat penelitian ini yaitu Kinerja karyawan (Y). Keterkaitan masing-masing pengukuran yang terdapat pada variabel lingkungan kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual dibawah ini.

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual Lingkungan Kerja dan Kepuasan Terhadap
Kinerja karyawan



BAB III

METODA PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Metoda yang digunakan dalam penelitian ini adalah metoda deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuan dari metoda deskriptif kuantitatif ini yaitu membuat suatu uraian yang sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari objek yang diteliti kemudian menggabungkan hubungan antar variabel yang digunakan. Penelitian ini juga menekankan analisisnya pada data-data numerik (angka) yang diolah dengan menggunakan metoda statistika.

Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa metoda deskriptif adalah metoda yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sedangkan definisi metoda kuantitatif menurut Sugiyono (2016:117) yaitu metoda penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Data yang dibutuhkan dalam menyempurnakan penelitian ini adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga data tersebut dikumpulkan dan dianalisis dan diproses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang telah dipelajari, kemudian ditarik sebuah kesimpulannya.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisa regresi baik sederhana maupun berganda. Dengan menggunakan analisa statistik ini maka akan diketahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), dan variabel Kepuasan(X2) dan variabel Motivasi(X3) terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas terhadap variabel yang diteliti.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2016:117) yang dimaksud populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian ini, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian maka yang menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta yang berjumlah 50 orang responden.

3.2.2. Sampling dan Sampel Penelitian

Suharsimi (2014) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jumlah dalam pengambilan sampelnya adalah sebanyak 50 orang responden. Adapun teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, Sugiyono (2015:2) mendefinisikan sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Dasar penentuan ini dikarenakan perusahaan memberikan lisensi untuk memberikan kuesioner kepada semua jumlah sampel yang diajukan.

3.3. Data dan Metoda Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian survei , dimana informasi yang dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner. Penelitian ini adalah karyawan pada PT Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta, yang berdomisili kantor di Ruko Sunter Prima Blok B No.7, Jl. Agung Timur 8, RT.10/RW.11, Sunter Jaya, Tj. Priok, Kota Jkt Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14350.

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2015:137) yang menyatakan bahwa sumber data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dengan cara observasi dan wawancara dengan karyawan pada PT. Telur

Emas Anugerah Mandiri Jakarta. Data sekunder diartikan oleh Sugiyono (2015:137) sebagai sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data atau peneliti (misalnya melalui pihak ketiga seperti website, bukti, catatan atau laporan tahunan yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan, serta *profile company*.

Dalam mengumpulkan data primer peneliti menggunakan metoda pengambilan data sebagai berikut:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Yaitu pengumpulan data primer yang berupa gambaran umum objek penelitian. Metoda ini merupakan peninjauan secara langsung kepada unit/objek penelitian dengan menggunakan 3 (tiga) instrumen yaitu:

a) Wawancara

Adalah metoda pengumpulan data dengan wawancara langsung kepada karyawan mengenai topik pembahasan penelitian ini.

b) Observasi

Adalah pengumpulan data dengan cara mengamati langsung pada objek penelitian dan mencatat semua kejadian yang terjadi pada PT. Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta yang berkaitan dengan variabel topik pembahasan penelitian.

c) Questioner

Adalah penyebaran angket yang berisikan pertanyaan tentang lingkungan kerja, Kepuasan serta Kinerja karyawan, yang disusun berdasarkan atas indikator yang melekat dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala nominal dan ordinal. Skala pengukuran nominal digunakan untuk mengklasifikasikan identitas responden seperti jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir, dan masa kerja responden. Sedangkan untuk skala ordinal penulis gunakan untuk memberikan informasi tentang jumlah relatif karakteristik

berbeda yang dimiliki objek atau individu tertentu. Pengukuran skala ordinal ini memiliki informasi skala nominal ditambah dengan sarana peringkat (skala likert). Dimana rangking skala likert yang digunakan dapat dilihat sebagai berikut dibawah ini.

Sangat Setuju (SS)	diberikan skor 5
Setuju (S)	diberikan skor 4
Kurang Setuju (KS)	diberikan skor 3
Tidak Setuju (TS)	diberikan skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	diberikan skor 1

2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu metoda pengumpulan data untuk memperoleh data sekunder dengan mengadakan penelitian kepustakaan baik melalui buku-buku maupun literatur-literatur yang berhubungan serta yang relevan dengan masalah yang akan diangkat oleh penulis.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi Variabel adalah pergantian variabel atau suatu yang di ungkapkan dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam peneliti ini adalah variable bebas dan variable terkait.

- Variabel Bebas (Independent Variabel)
Variabel yang mempengaruhi yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terkait. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, Kepuasan dan Motivasi.
- Variabel terkait (Dependent Variabel)
yaitu variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terkait yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

Operasionalisasi dapat diartikan sebagai semua alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah, atau mengumpulkan, mengolah, menganalisa dan menyajikan data-data secara sistematis serta objektif

dengan tujuan memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis. Jadi semua alat yang bisa mendukung suatu penelitian bisa disebut instrumen penelitian. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Penyusunan instrumen penelitian ini berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam skripsi ini yaitu lingkungan kerja (X1), Kepuasan(X2), Motivasi (X3) dan Kinerja karyawan (variabel Y). Uraian mengenai instrumen penelitian ini dapat diuraikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X1)	• Lingkungan Kerja Fisik	• Peralatan kerja	1	Likert 1-5
		• Penerangan/cahaya	2	
		• Suhu udara	3	
		• Keamanan	4	
	• Lingkungan Kerja Non Fisik	• Hubungan karyawan dengan atasan	5	
		• Hubungan karyawan dengan rekan kerja	6	
<i>Sumber: Data Disusun Penulis, 2020</i>				

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan	Skala Pengukuran
Kepuasan (X2)	• Pekerjaan itu sendiri	• Kesesuaian gaji dan pekerjaan yang diberikan	7	Likert 1-5
	• Penyelia (Supervision)	• Atasan bersikap baik dan bertanggungjawab	8	
	• Teman sekerja (Coworkers)	• Kerjasama yang terjalin	9	
	• Promosi	• Kesempatan promosi jabatan	10	
	• Gaji	• Penentuan kenaikan gaji berkala	11	
<i>Sumber: Data Disusun Penulis, 2020</i>				

Tabel 3.3 Operasionalisasi Penelitian Motivasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan	Skala Pengukuran
Motivasi (X3)	• kemauan	• kemauan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran.	12	Likert 1-5
	• kebutuhan	• Mendorong setiap individu untuk melakukan apa saja	13	
	• Kemampuan	• Membangun keterampilan dan kempuan	14	
<i>Sumber: Data Disusun Penulis, 2020</i>				

Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kinerja karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Skala Pengukuran
Kinerja karyawan (Y)	• Kuantitas kerja	• Kecepatan	15	Likert 1-5
		• Kemampuan	16	
	• Kualitas kerja	• Kerapihan	17	
		• Ketelitian	18	
	• Kerjasama	• Kekompakan dalam bekerja	19	
	• Tanggungjawab	• Pengambilan keputusan	20	
• Inisiatif	• Kemampuan mengemukakan ide	21		
<i>Sumber: Data Disusun Penulis, 2020</i>				

3.5. Metoda Analisis Data

Metoda analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metoda analisis statistik dengan menggunakan aplikasi komputer yaitu aplikasi *Software Statistical Package for Social Sciene (SPSS)* versi 24. Peneliti ini menggunakan metoda regresi linier berganda. Langkah-langkah analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

3.5.1. Metoda Pengolahan Data

Dalam penulisan ini rencana pengolahan data yang digunakan komputer yaitu program SPP Versi 24. Hasil analisis data tersebut berupa print out table multiple regression. Hal ini dilakukan dengan harapan tidak terjadi tingkat kesalahan yang besar.

3.5.2. Metoda Penyajian Data

Setelah data diolah, kemudian diperoleh hasil output dari operasi perkalian, penjumlahan, pembagian, pengakaran, pemangkatan, serta pengurangan. Hasil pengolahan data akan disajikan dalam bentuk tabel, agar dapat dengan mudah dan dapat cepat dipahami.

3.5.3. Metoda Statistik Data

Sebelum penulis melakukan analisa terhadap masalah penelitian, tahap awal yang dilakukan adalah dengan melakukan coding data atau dari data kualitatif (jawaban kuesioner) menjadi data kuantitatif (nilai pada skala likert). Kemudian dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen-instrumen penelitian, hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dipakai adalah data yang baik.

3.5.4. Uji Kualitas Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang baik maka perlu didukung data yang baik pula. Sedangkan baik tidaknya data tergantung pada instrumen pengumpulan data. Instrumen data yang baik harus memenuhi dua syarat penting yakni valid dan reliabel.

3.5.4.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu

mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini untuk mencapai validitas instrumen dilakukan dengan uji validitas secara internal. Menurut Masrum yang dikutip oleh Sugiyono (2009) menyatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,30$. jadi kalau instrumen tersebut kurang dari 0,30 dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

- r : Koefisien korelasi (validitas).
- X : Skor pada subyek item n
- Y : Skor total subyek
- XY : Skor pada subyek item n dikalikan skor total
- n : Banyaknya subyek

3.5.4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bilamana dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator (variabel-variabel teramati) mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur latennya.

Slovin dalam Husein Umar (2014:78) Uji reliabilitas kuesioner adalah uji kekonsistensian alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Dalam penelitian ini

uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *cronbach*, dengan menggunakan formula

sebagai berikut :

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sum \sigma_1^2} \right)$$

Dimana :

$$\begin{aligned} r_n &= \text{Reliabilitas} \\ k &= \text{Jumlah butir pernyataan} \\ \sigma_b^2 &= \text{Jumlah varian butir} \\ \sigma_1^2 &= \text{Varian total} \end{aligned}$$

Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitasnya lebih besar dari nilai kritis (0,60) dan $\alpha = 0,05$.

Dalam usaha menganalisa dan membahas permasalahan yang dikemukakan pada penelitian ini, peneliti menggunakan suatu teknik dan alat analisa yakni:

3.5.4.3. Analisis Skoring

Analisa ini digunakan untuk mendapatkan data kuantitatif, yakni data diperoleh melalui pengisian kuesioner dengan menggunakan skor nilai pada setiap jawaban, skor nilai tersebut adalah: Sangat setuju diberi nilai 5 (lima), Setuju diberi nilai 4 (empat), Kurang setuju diberi skor 3 (tiga) , Tidak setuju diberi skor 2 (dua), dan sangat tidak setuju diberi skor 1 (satu).

3.5.4.4. Analisa Regresi Berganda

Pengaruh secara simultan antara variabel X_1 (lingkungan kerja) dan X_2 (kepuasan kerja) dan X_3 (Motivasi) terhadap Y (Kinerja karyawan) dapat dituliskan dengan persamaan berikut:

$f(YX_1 + YX_2 + YX_3 + e)$ dipediksikan dengan model

$$\hat{Y} = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Keterangan :

a = Konstanta

b_{1x1}	= Koefisien regresi variabel x_1
b_{2x2}	= Koefisien regresi variabel x_2
b_{3x3}	= Koefisien regresi variabel x_3
X_1	= Variabel lingkungan kerja
X_2	= Variabel kepuasan kerja
X_3	= Variabel Motivasi
Y	= Variabel Kinerja karyawan
e	= error

3.5.6. Uji Hipotesis

3.5.6.1. Uji F (pengujian hipotesis secara simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja, Kepuasan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan secara simultan. Menurut Sugiyono (2010:257) rumus pengujian adalah:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data atau kasus

f hasil perhitungan ini dibandingkan dengan f_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan *degree freedom* = $n - k - 1$ dengan kriteria sebagai berikut:

Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

3.5.6.2. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Sugiyono (2014:5) merumuskan uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

n = Jumlah data

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

t hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan ($Sig < 0,05$), maka secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas lebih besar dari tingkat signifikan ($Sig > 0,05$), maka secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

3.5.6.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2015:38) mengemukakan bahwa analisa koefisien determinasi digunakan untuk melihat kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan, rumus koefisien determinasi baik secara parsial maupun simultan dapat dituliskan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelas

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

PT Telur Emas Anugerah Mandiri adalah perusahaan yang memberikan terobosan pada dunia kesehatan dan kebugaran. Bisnis ini semakin berkembang karena didukung oleh pasar yang berasal dari kelompok kelas menengah atas. PT Telur Emas Anugerah Mandiri bergerak di bidang Reflexology and SPA terbaik untuk keluarga. sekaligus kantor pusat Yang membawahi NEST Reflexology and SPA . PT Telur Emas Anugerah Mandiri beralamat di jalan Agung Timur 8 ruko sunter prima Jakarta utara. Berdiri pada tanggal 11 Juni 2010.

PT Telur Emas Anugerah Mandiri membuka cabang pertamanya di daerah Sunter (Jakarta) yang beralamat di jalan Danau Sunter Utara Raya Blok D1 jakarta utara, dan saat ini telah memiliki Outlet yang tersebar di Jakarta, Tangerang, Bekasi, Jawa Barat, Jawa Tengah, Kalimantan, Sulawesi dan Sumatera.

Terinspirasi dari Nest dalam bahasa Inggris yang berarti sarang, Nest Family Reflexology memosisikan dirinya sebagai tempat merelaksasikan diri dengan empat unsur NEST yaitu:

1. Nyaman
2. Exclusive
3. Sehat
4. Terpercaya

Atas dasar itu Nest Family Reflexology & Spa ingin menjadi suatu tempat dimana masyarakat senang kembali ke NEST untuk mendapatkan relaksasi dari kesibukan dan rutinitas sehari-hari.

Nest Family Reflexology & Spa hadir seiring dengan tingginya kebutuhan masyarakat akan tempat perawatan refleksi & spa keluarga yang berkualitas.

NEST Family Reflexology & Spa berkomitmen untuk terus melakukan ekspansi bisnis dimulai dari penambahan Outlet Reguler, kemitraan maupun waralaba. Diharapkan hal ini dapat membuka kesempatan yang lebih luas untuk memperkenalkan perawatan Nest dan memberikan pelayanan yang berkualitas.

4.1.1. Visi dan Misi

1. Visi

Menjadi Spa keluarga yang paling ramai dikunjungi karena kualitas pijatan, perawatan, pelayanan, dan fasilitas

2. Misi

- 1) Mencetak terapis yang terampil dan handal dalam pijatan dan perawatan spa.
- 2) Mencetak karyawan yang memiliki kepribadian dan kualitas pelayanan yang baik.
- 3) Meningkatkan kemampuan finansial perusahaan untuk mencapai kesejahteraan bersama.
- 4) Mengembangkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai jenjang karir yang lebih baik.
- 5) Meningkatkan kualitas perawatan dengan kreativitas dan inovasi.
- 6) Mengelola perusahaan secara profesional, efektif, dan efisien.
- 7) Menciptakan fasilitas yang nyaman untuk tamu.

Konsumen jasa pijat reflexology ini adalah semua kalangan masyarakat ekonomi menengah atas. Bila dikaitkan, maka pelayanan yang diberikan suatu jasa pijat kesehatan sangatlah penting dalam menentukan apakah konsumen akan memakai jasa tersebut berulang kali atau hanya berhenti sekali saja. Macam-macam tempat pijat kesehatan yang memberikan keunikan dan kepuasan konsumen dengan cara berbeda beda pun mengakibatkan pelanggan mudah beralih dari tempat pijat satu ke tempat lainnya demi mendapatkan kepuasan ekspektasi pelanggan tersebut.

4.2. Deskripsi Responden

Dalam Responden penelitian ini adalah karyawan pada PT. Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta sebanyak 50 Responden. Uraian identitas masing – masing responden dapat dilihat pada uraian di bawah ini .

4.2.1 Jenis Kelamin Reponden

Berdasarkan jenis kelamin, responden yang diteliti dapat dikelompokan sebagai berikut :

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	14	28	28	28
	Perempuan	36	72	72	100
	Total	50	100	100	

Sumber : Output Data Pengelola SPSS 24

Pada table 4.2.1 di atas dapat dilihat bahwa dari 50 orang responden yang menjadi sample penelitian ini , yaitu sebanyak 14 orang responden memiliki jenis kelamin laki – laki dengan persentase 28% dan sisanya yaitu sebanyak 36 orang memiliki jenis kelamin perempuan dengan persentase 72% . dimana secara umum dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden peneliti ini didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan.

4.2.2. Usia Responden

Berdasarkan usia responden yang diteliti dapat di kelompokkan sebagai berikut:

Table 4.2

Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	1	2	2	2
	21 s/d 30 Tahun	41	82	82	84
	31 s/d 40 Tahun	4	8	8	92
	>40 Tahun	4	8	8	100
	Total	50	100	100	

Sumber : Output Data Pengelola SPSS 24

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 orang responden yang menjadi sample peneliti ini, sebagian besar berumur kurang dari 20 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 2,0%. Sebanyak 41 orang responden memiliki jenjang usia 21-30 tahun dengan persentase 82,0%, dan sisanya itu lebih dari 40 tahun 8,0%. Dari table di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa dari uraian jenjang usia responden peneliti ini, usia terbesar didominasi oleh responden berusia 21-30 tahun.

4.2.3. Pendidikan Responden

Berdasarkan pendidikan, responden yang diteliti dapat dikelompokan sebagai berikut

Table 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	27	54	54	54
	DIII	2	4	4	58
	S1	21	42	42	100
	Total	50	100	100	

Sumber : Output Data Pengelola SPSS 24

Dari 50 responden yang menjadi objek pengamatan sebanyak 27 orang yang memiliki pendidikan terakhir SMA dengan persentase 54,0%. Responden dengan pendidikan terakhir D-III sebanyak 2 orang dengan persentase 4,0%. Dan responden dengan pendidikan terakhir sastra satu (S-1) sebanyak 21 orang dengan persentase 42,0%. Secara umum dapat disimpulkan bahwa peringkat tertinggi berdasarkan jenjang pendidikan didominasi oleh jenjang pendidikan SMA yaitu sebanyak 27 orang.

4.3. Deskripsi Data Penelitian

Subab ini menguraikan tentang tanggapan responden atas masing-masing pernyataan yang melekat pada tiap variabel penelitian. Penulis mengajukan kuesioner kepada para responden 50 orang. Kuesioner tersebut lalu diteliti lebih

lanjut dengan menggunakan perhitungan metoda SPSS 24. Keempat instrument penelitian yang berbentuk kuesioner itu adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja, Motivasi dan kinerja kerja. Uraian tanggapan responden penelitian dapat dilihat pada uraian dibawah ini.

a. Variabel Lingkungan kerja (X1)

Data yang dikumpulkan kemudian dideskripsikan sehingga mempermudah pembaca dalam memahaminya. Pada pendeskripsian data dilakukan dengan menggunakan table tanggapan responden. Hasil pengelola data yang di tampilkan dibawah ini merupakan penjelasan pengolahan data berdasarkan SPSS 24.

Table 4.4 Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS			
Lingkungan kerja Fisik									
1	Fasilitas pralatan yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan dengan yang saya lakukan	17	31	2	0	0	50	215	4.30
2	Dalam Penerangan Cahaya ruangan sudah sesuai dengan kondisi dimana saya bekerja	19	31	0	0	0	50	129	4.38
3	Untuk kondisi suhu udara yang diberikan sudah memberikan kenyamanan untuk saya dalam bekerja	20	28	2	0	0	50	218	4.36
4	Kenyamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	16	30	3	0	1	50	210	4.20
Lingkungan Kerja Non Fisik									
5	Saya menjalin hubungan dengan baik dengan karyawan yang lainnya	23	25	2	0	0	50	221	4.42
6	Saya menjalin hubungan dengan baik dengan atasan	28	31	1	0	0	50	217	4.34

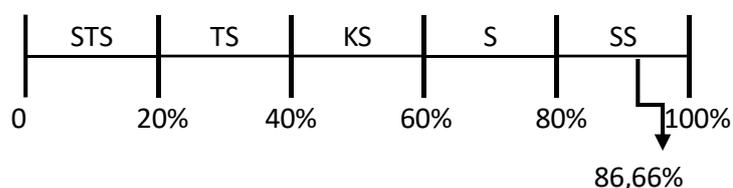
Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan dengan responden, pernyataan ke-4 variabel lingkungan kerja merupakan dengan jawaban terendah “Kenyamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman” yaitu sebesar 4.20. Sedangkan nilai pernyataan ke-5 “Saya menjalin hubungan dengan baik dengan karyawan yang lainnya” merupakan nilai tertinggi yaitu sebesar 4.42.

Untuk variabel bebas (X1), yaitu komitmen organisasi yang diajukan untuk 50 responden diperoleh jumlah skor yang di harapkan adalah skor maksimal yang dikalikan dengan jumlah responden dikalikan juga dengan jumlah pernyataan, sehingga $5 \times 50 \times 6 = 1500$ hasil tertinggi $1300 / 1500 \times 100 = 86,66\%$. Dari kriteria yang ditetapkan. Hasil tersebut digambarkan dalam diagram skala likert berikut:

Gambar 4.1

Diagram Skala likert Variabel Lingkungan Kerja



Dari diagram diatas dapat disimpulkan bahwa responden tentang lingkungan kerja (X1) terletak pada daerah sangat setuju yang menunjukkan bahwa karyawan PT. Telur Emas Anugerah Mandiri memiliki tingkat lingkungan kerja terhadap perusahaan yang Tinggi

b. Variabel Kepuasan(X2)

Data yang dikumpulkan kemudian dideskripsikan sehingga mempermudah pembaca dalam memahaminya. Pada pendeskripsian data dilakukan dengan menggunakan table tanggapan responden. Hasil pengelola data yang di tampilkan dibawah ini merupakan penjelasan pengolahan data berdasarkan SPSS 24.

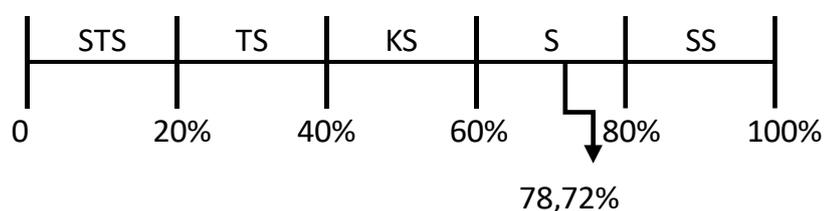
Table 4.5 Tanggapan Responden Variabel Kepuasan

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya sehari hari	4	32	11	1	2	50	185	3.70
2	Saya merasa puasa dengan atasan bersikap baik dan bertanggung jawab dalam bekerja	9	30	10	1	0	50	197	3.94
3	Saya merasa puas dengan rekan kerja dalam kerja sama mengenai pekerjaan saya	12	33	4	1	0	50	206	4.12
4	Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir	12	31	5	1	0	50	205	4.10
5	Gaji yang di berikan sesuai dengan peningkatan jabartan yang diberikan	8	27	14	1	0	50	191	3.82

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan dengan responden, pernyataan ke-1 variabel Kepuasan merupakan dengan jawaban terendah “Gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya sehari hari ” yaitu sebesar 3.70. Sedangkan nilai pernyataan ke-3 “Saya merasa puas dengan rekan kerja dalam kerja sama mengenai pekerjaan saya ” merupakan nilai tertinggi yaitu sebesar 4.12.

Untuk varibel bebas (X2), yaitu komitmen organisasi yang diajukan untuk 50 responden diperoleh jumlah skor yang di harapkan adalah skor maksimal yang dikalikan dengan jumlah responden dikalikan juga dengan jumlah pernyataan, sehingga $5 \times 50 \times 5 = 1250$ hasil tertinggi $984 / 1250 \times 100 = 78,72\%$. Dari kriteria yang ditetapkan. Hasil tersebut digambarkan dalam diagram skala likert berikut :

Gambar 4.2**Diagram Skala likert Variabel Kepuasan (X2)**

Dari diagram diatas dapat disimpulkan bahwa responden tentang Kepuasan(X2) terletak pada daerah setuju yang menunjukkan bahwa karyawan PT. Telur Emas Anugerah Mandiri memiliki tingkat komitmen Kepuasanterhadap perusahaan yang cukup tinggi .

c. Variabel Motivasi (X3)

Data yang dikumpulkan kemudian dideskripsikan sehingga mempermudah pembaca dalam memahaminya. Pada pendeskripsian data dilakukan dengan menggunakan table tanggapan responden. Hasil pengelola data yang di tampilkan dibawah ini merupakan penjelasan pengolahan data berdasarkan:

Table 4.6
Tanggapan Responden Variabel Motivasi

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Saya selalu meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan	14	36	0	0	0	50	214	4.28
2	Saya mampu mendorong rekan kerja atau bawahan saya dalam menyelesaikan tugas	14	33	3	0	0	50	211	4.22
3	Saya mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja dilingkungan perusahaan	9	41	3	0	0	53	209	4.18

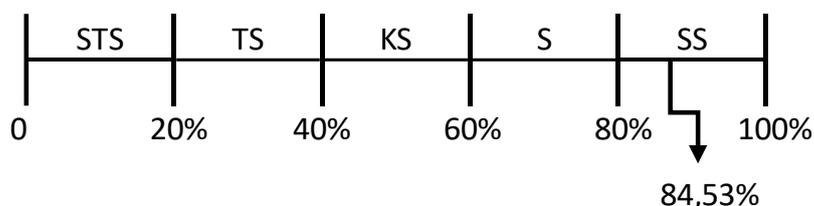
Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan dengan responden, pernyataan ke-3 variabel Motivasi merupakan dengan jawaban terendah “Saya mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja dilingkungan perusahaan” yaitu sebesar 4.18. Sedangkan nilai pernyataan ke-1 “Saya selalu meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan” merupakan nilai tertinggi yaitu sebesar 4.18.

Untuk varibel bebas (X3), yaitu Motivasi yang diajukan untuk 50 responden diperoleh jumlah skor yang di harapkan adalah skor maksimal yang dikalikan dengan jumlah responden dikalikan juga dengan jumlah pernyataan,

sehingga $5 \times 50 \times 3 = 750$ hasil tertinggi $634 / 750 \times 100 = 84,53\%$. Dari kriteria yang ditetapkan. Hasil tersebut digambarkan dalam diagram skala likert berikut :

Gambar 4.3
Diagram Skala likert Variabel Motivasi (X3)



Dari diagram diatas dapat disimpulkan bahwa responden tentang Kepuasan(X3) terletak pada daerah setuju yang menunjukkan bahwa karyawan PT. Telur Emas Anugerah Mandiri memiliki tingkat Motivasi terhadap perusahaan yang sangat tinggi.

d. Variabel Kinerja karyawan (Y)

Data yang dikumpulkan kemudian dideskripsikan sehingga mempermudah pembaca dalam memahaminya. Pada pendeskripsian data dilakukan dengan menggunakan table tanggapan responden. Hasil pengelola data yang di tampilkan dibawah ini merupakan penjelasan pengolahan data berdasarkan SPSS 24.

Table 4.7
Tanggapan Responden Variabel Kinerja karyawan

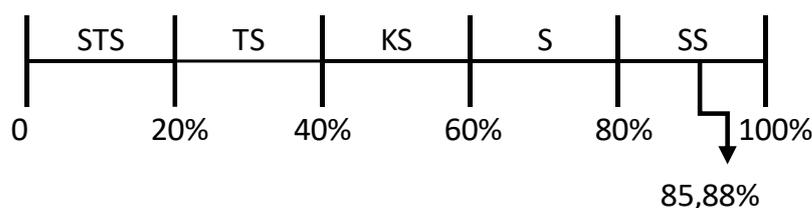
NO	Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Karyawan selalu menyelesaikan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	15	35	0	0	0	50	215	4.30
2	Karyawan selalu menghasilkan kuantitas kerja yang sesuai dengan target	16	34	0	0	0	50	216	4.32
3	Karyawan selalu merapihkan pekerjaan yang saya telah kerjakan	15	35	0	0	0	50	215	4.30
4	Karyawan selalu teliti dalam melakukan pekerjaan	11	39	0	0	0	50	211	4.22
5	Dalam melakukan pekerjaan Karyawan juga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara bekerja sama	16	33	1	0	0	50	215	4.30
6	Karyawan selalu tanggung jawab terhadap hasil kerja saya	21	29		0	0	50	221	4.42
7	Karayawan selalu tanggung jawab terhadap hasil kerja saya	11	38	1	0	0	50	210	4.20

Sumber: Data Primer, yang diolah 2020

Berdasarkan dengan responden, pernyataan ke-7 variabel Kinerja karyawan merupakan dengan jawaban terendah “Saya selalu tanggung jawab terhadap hasil kerja saya ” yaitu sebesar 4.20. Sedangkan nilai pernyataan ke-2 “Saya selalu menghasilkan kuantitas kerja yang sesuai dengan target” merupakan nilai tertinggi yaitu sebesar 4.32.

Untuk variabel bebas (Y), yaitu Kinerja karyawan yang diajukan untuk 50 responden diperoleh jumlah skor yang di harapkan adalah skor maksimal yang dikalikan dengan jumlah responden dikalikan juga dengan jumlah pernyataan, sehingga $5 \times 50 \times 7 = 1,750$ hasil tertinggi $1,503 / 1,750 \times 100 = 85,88\%$. Dari kriteria yang ditetapkan. Hasil tersebut digambarkan dalam diagram skala likert berikut :

Gambar 4.4
Diagram Skala likert Variabel Kinerja karyawan



Dari diagram diatas dapat disimpulkan bahwa responden tentang kinerja kerja (Y) terletak pada daerah sangat setuju yang menunjukkan bahwa karyawan PT. Telur Emas Anugerah Mandiri memiliki tingkat Motivasi terhadap perusahaan yang sangat tinggi.

4.4. Uji Kualitas Data

4.4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan menguji masing-masing variabel penelitian, dimana keseluruhan pernyataan yang dijawab oleh 50 orang responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan tingkat kepercayaan = 95 persen (probabilitas atau $\alpha = 5\%$), derajat kebebasan ($dk = n - 2 = 50 - 2 = 48$), di dapat r tabel = 0,284. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka

butir pernyataan dikatakan valid (Ghozali, 2015:17). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel.4.8
Penguji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
LINGKUNGAN KERJA	Item 1	0,835	0,284	Valid
	Item 2	0,645	0,284	Valid
	Item 3	0,663	0,284	Valid
	Item 4	0,757	0,284	Valid
	Item 5	0,762	0,284	Valid
	Item 6	0,734	0,284	Valid

Sumber: Data Primer, yang diolah 2020

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa pernyataan pada kuesioner lingkungan kerja menunjukkan r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan adalah valid.

Tabel.4.9
Penguji Validitas Variabel Kepuasan (X2)

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
KEPUASAN	Item 1	0,775	0,284	Valid
	Item 2	0,839	0,284	Valid
	Item 3	0,717	0,284	Valid
	Item 4	0,825	0,284	Valid
	Item 5	0,860	0,284	Valid

Sumber: Data Primer, yang diolah 2020

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa pernyataan pada kuesioner lingkungan kerja menunjukkan r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan adalah valid.

Tabel.4.10

Penguji Validitas Variabel Motivasi (X3)

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
MOTIVASI	Item 1	0,775	0,284	Valid
	Item 2	0,849	0,284	Valid
	Item 3	0,830	0,284	Valid

Sumber : Data primer, yang diolah 2020

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa pernyataan pada kuesioner lingkungan kerja menunjukkan r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan adalah valid.

Tabel 4.11

Penguji Validitas Kinerja karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja karyawan	Item 1	0,904	0,284	Valid
	Item 2	0,833	0,284	Valid
	Item 3	0,795	0,284	Valid
	Item 4	0,605	0,284	Valid
	Item 5	0,646	0,284	Valid
	Item 6	0,799	0,284	Valid
	Item 7	0,636	0,284	Valid

Sumber : Data primer, yang diolah 2020

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa pernyataan pada kuesioner lingkungan kerja menunjukkan r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan adalah valid.

4.4.2. Uji Reabilitas

Berdasarkan perhitungan dengan olahan data statistik SPSS 24, diperoleh hasil – hasil reabilitas ideroleh untuk masing masing variabel sebagai berikut.

Tabel 4.12

Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,887	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,914	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.855	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,907	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel yaitu dari variabel lingkungan kerja, Kepuasan Kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing dimensi.

4.4.3. Analisis regresi berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen (lingkungan kerja, kepuasan kerja, Motivasi) secara simultan atau bersamaa terhadap variabel dependen Kinerja karyawan. Berikut hasil perhitungan linier berganda dengan menggunakan SPSS 24.

Tabel 4.13 Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.688	2.001		4.842	0.000
	Lingkungan Kerja	0.276	0.101	0.283	2.732	0.009
	Kepuasan	0.251	0.084	0.239	2.983	0.005
	Motivasi	3.663	0.424	0.769	8.637	0.000

a. Dependent Variabel : Kinerja karyawan

Sumber : Output data SPSS 24, 2020

Berdasarkan tabel di atas, maka diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai signifikansi kinerja kerja (X1) adalah sebesar 0,009. Nilai signifikansi $0,009 > 0,05$ alpha 5%. Hal ini menunjukkan bahwa pada lingkungan kerja signifikan atau berpengaruh terhadap variable Kinerja karyawan (Y).
- b. Nilai signifikansi Kepuasan(X2) adalah sebesar 0,991. Nilai signifikansi $0,005 > 0,05$ alpha 5 %. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan tidak signifikan atau tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).
- c. Nilai signifikansi Motivasi (X3) adalah sebesar 0,000. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ alpha 5 %. Hal ini menunjukkan bahwa pada Motivasi signifikan atau berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

4.5. Uji Hipotesis

4.5.1. Uji Hipotesis secara simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja, Kepuasan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan secara simultan. yaitu dengan membandingkan antara F hitung dan F tabel pada tingkat derajat 5%. Berikut adalah uji F

Table 4.14 Uji F Anova

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	216.434	3	72.145	49.277	.000 ^b
	Residual	67.346	46	1.464		
	Total	283.780	49			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

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

Sumber : Output SPSS (data diolah, 2020)

Hasil f hitung yang di dapat yaitu sebesar 49,277 jika dibandingkan dengan f tabel ($\alpha = 0,05$ DF=2;48), maka nilai f tabel sebesar 3,19 dengan nilai

signifikansi 0,05. sehingga nilai F hitung $>$ F tabel ($49,227 > 3,19$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka di katakan lingkungan kerja (X_1), Kepuasan(X_2), Motivasi (X_3) secara bersama – sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4.5.2. Uji Hipotesis secara parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh setiap variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. kriteria dalam uji parsial (uji t) dapat dilihat berdasarkan hasil hipotesis dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , untuk itu dibentuklah hipotesis sebagai berikut :

- H_0 : Variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
- H_1 : Variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel untuk *degree of freedom* ($df = n - k - 1$), dalam ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. jadi df yang digunakan adalah $50 - 3 - 1 = 46$ dengan *alpha* sebesar 5% atau 0,05 maka menghasilkan nilai t tabel (uji dua sisi) sebesar 1,678 dengan ketentuan :

1. Jika $t_{tabel}(1,678) < t_{hitung}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau jika nilai Sig. $> 0,05$.
2. Jika $t_{tabel}(1,678) > t_{hitung}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau jika nilai Sig. $< 0,05$.

Berikut adalah tabel hasil dari uji t :

Table 4.15 Hasil Uji Parameter Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.688	2.001		4.842	0.000
	Lingkungan Kerja	0.276	0.101	0.283	2.732	0.009
	Kepuasan	0.251	0.084	0.239	2.983	0.005
	Motivasi	3.663	0.424	0.769	8.637	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Tabel 4.18 berikut adalah hasil pengujian secara parsial yang meliputi Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) :

a. Pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai yang signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,009 < 0,05$ dan $2.732 > 1,687$) maka h_{a1} diterima dan dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

b. Pengaruh parsial Kepuasan terhadap Kinerja karyawan

Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai yang signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,005 < 0,05$ dan $2.983 > 1,687$) maka h_{a1} diterima dan dapat di simpulkan bahwa Kepuasanberpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

c. Pengaruh parsial Kepuasan terhadap Kinerja karyawan

Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai yang signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,005 < 0,05$ dan $2.983 > 1,687$) maka h_{a1} diterima dan dapat di simpulkan bahwa Kepuasanberpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

4.5.3. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.16

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.835 ^a	0.697	0.677	1.390	1.270

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output data pengolahan SPSS 24, 2020

Berdasarkan Tabel 4.17 menyatakan bahwa nilai *Adjusted R-Square* 0,677, artinya besarnya koefisien determinasi sebesar 0,677 hal ini menyatakan bahwa variabel independen menjelaskan variabel dependen sebesar 67,7 persen. sisanya $100\% - 67,7\% = 32,3\%$. dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi dalam penelitian ini.

4.6. Temuan Hasil Penelitian

4.6.1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dinyatakan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta” dapat dibuktikan dan diterima. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin cocok atau nyaman lingkungan kerja yang ditempati maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah dan kurang baik lingkungan kerja terpersepsi yang ditempati, maka semakin rendah kinerja para karyawan dalam organisasi. Temuan ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerjaterpersepsi dengan cara memberikan ruang kerja dengan penerangan yang baik, suasana yang kondusif dan keamanan pada tempat kerja. Dengan demikian para karyawan akan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan lingkungan kerja yang baik akan semakin tercipta kinerja karyawan yang baik pula, maka keberadaan

lingkungan kerja sangat penting, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta kinerja karyawan yang baik pula. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik pula pada segala pihak, baik para pekerja, pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun prasarana akan menjadikan karyawan lebih giat untuk bekerja. Dan juga hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian organisasi karena sering karyawan enggan bekerja dikarenakan tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang menyenangkan, yang dapat menyebabkan terganggunya kerja karyawan.

Dengan diterimanya hipotesis ini maka mendukung hasil penelitian Nderi F. W dan Kirai, M (2017).

4.6.2. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dinyatakan bahwa “Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta” dapat dibuktikan dan diterima. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja para karyawan maka akan semakin baik kinerjanya. Demikian sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja para karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja maka organisasi perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian para karyawan akan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang berdampak pada peningkatan kinerja para karyawan.

Kaitan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan ditunjukkan oleh keadaan perusahaan dimana karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif daripada perusahaan-perusahaan dengan karyawan yang kurang terpuaskan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Pada

dasarnya kepuasan kerja memberikan dampak baik dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja nya baik secara kualitas dan kuantitasnya serta dapat memunculkan reaksi-reaksi negatif yang akan merugikan perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan masih terbilang rendah, dari hasil yang didapat melalui kuesioner yang di sebar kepada para karyawan. Terlihat bahwa beberapa item pernyataan yang mewakili kepuasan kerja karyawan mendapat respon yang kurang dari para karyawan, terutama pada hal kondisi kerja maupun gaji. Kepuasan kerja perlu diperhatikan lebih dalam guna memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan yang diciptakan. Prestasi kerja yang baik mengakibatkan penghargaan yang tinggi. Bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasaan kerja cenderung terjadi. Kondisi kepuasan atau ketidakkepuasaan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan prestasi dan kepuasaan kerja menjadi sistem yang berlanjut.

Dengan diterimanya hipotesis ini maka mendukung hasil penelitian Alamdar Hussain Khan, Muhammad Musarrat Nawaz, Muhammad Aleem dan Wasim Hamed (2015) dan penelitian Siti Sulistiana (2014).

4.6.3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dinyatakan bahwa “Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta” dapat dibuktikan dan diterima. Penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin baik kinerja para karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi maka semakin rendah kinerja para karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa motivasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena dengan adanya tingkat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka akan tinggi kinerja karyawan yang diberikan kepada organisasi.

Ada pengaruh positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya manajer yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Ini berarti perusahaan dapat mempertahankan faktor motivasi yang dimiliki oleh karyawan atau bahkan ditingkatkan bila memungkinkan, karena terbukti dari hasil analisis hipotesis ini ternyata motivasi ini telah mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Motivasi dengan indikator yang ada berperan langsung terhadap kinerja karyawan. Artinya, seseorang yang ingin bekerja harus memiliki motivasi tertentu. Motivasi tersebut merupakan dorongan atau *power* yang bersumber dalam diri seseorang dalam hal ini untuk menggerakkan jiwa dan jasmaninya untuk melakukan sesuatu, sehingga motivasi tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan seseorang untuk bertingkah laku, dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Tujuan seseorang bervariasi dan bermacam-macam perilaku untuk mendapatkannya. Pada diri individu atau karyawan memiliki ciri-ciri motivasi yang tidak selamanya sama dalam setiap waktu

Dengan diterimanya hipotesis ini maka mendukung hasil penelitian Alamdar Hussain Khan, Muhammad Musarrat Nawaz, Muhammad Aleem dan Wasim Hamed (2015) dan penelitian Siti Sulistiana (2014).

4.6.4. Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dinyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, kepuasan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang penting dalam melakukan aktivitas berkerja, karena baik atau buruknya kinerja seorang karyawan salah satunya dapat disebabkan dari lingkungan kerjanya sendiri. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang buruk dapat mengganggu aktivitas para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, lingkungan kerja memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan dari perusahaan karena tepat waktu, sesuai dengan beban pekerjaan, karyawan juga merasa puas karena fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan sangat nyaman, karyawan juga merasa puas dengan terjalinnya hubungan serta komunikasi yang baik dengan rekan kerja. Artinya, apabila kepuasan kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang dituntut adanya pemuasan dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Apabila kebutuhan terpenuhi maka, akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Simpulan yang dapat disusundari analisa dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab diantara lain :

1. Hasil penelitian menjelaskan bahwa semakin cocok atau nyaman lingkungan kerja yang ditempati maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah dan kurang baik lingkungan kerja terpersepsi yang ditempati, maka semakin rendah kinerja para karyawan dalam organisasi.
2. Hasil penelitian menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja para karyawan maka akan semakin baik kinerjanya. Demikian sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja para karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja maka organisasi perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja.
3. Hasil penelitian menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin baik kinerja para karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi maka semakin rendah kinerja para karyawan.
4. Hasil penelitian menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin baik kinerja para karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi maka semakin rendah kinerja para karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di ajukan maka penulis memberikan rekomendasi dalam bentuk saran. saran yang di ajukan penulis antara lain sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dalam variable lingkungan kerja sebaiknya PT. Telur Emas Anugerah Mandiri lebih memantau lingkungan kerja dalam

kenyaman, penyesuaian penerangan lampu, Fasilitas peralatan yang dibutuhkan yang baik hal itu tentunya agar meningkatkan Kinerja karyawan dan kenyamanan karyawan yang lebih optimal. Apabila Kinerja karyawan meningkat maka pekerja yang dihasilkan sesuai dengan yang di harapkan.

2. Berdasarkan hasil penelitian sebaiknya manajemen perusahaan lebih memperhatikan secara operasional untuk penyesuaian *salary* yang diberikan kepada karyawan , peningkatan dalam kenaikan jabatan terhadap karyawan dan juga meningkatkan sistem pengembangan karyawan yang sudah ada.
3. Berdasarkan hasil peneliti sebaiknya dalam perusahaan harus kuat untuk saling memotivasi keseluruhan dan menimbulkan dengan ada nya motivasi secara operasional karyawan dapat mempunyai semangat untuk medapatkan tujuan yang ingin dicapainya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dimiliki peneliti ini adalah sebagai berikut :

Metoda pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga mungkin datanya bersifat subyektif, akan jauh lebih baik bila ditambahkan metoda wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap dan juga sampel pada peneliti ini hanya terbatas pada PT. Telur Emas Anugerah Mandiri akan lebih baik meliputi cabang cabang lainnya sehingga penelitian ini dapat di generalisasikan dalam lingkup yang lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

- Wardana, Irfan Candra, Hadi Sunaryo, And M. Khoirul Abs. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan (Ud. Mekar Jaya Sentra Industri Tempe Sanan Kota Malang)." *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 7.15 (2018).
- Susan, Were M., et al. "Influence of motivation on performance in the public security sector with a focus to the Police Force in Nairobi, Kenya." *International Journal of Business and Social Science* 3.23 (2012).
- Khan, Alamdar Hussain, et al. "Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan." *African journal of business management* 6.7 (2012): 2697-2705.
- Sulistiana, Siti, Endi Sarwoko, And Sri Wilujeng. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Terhadap Kinerja karyawan Pt. Mulia Jaya Muffler Malang." *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen* 2.1 (2014).
- Surjosuseno, Daniel. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic." *Agora* 3.2 (2015): 175-179.
- Darmayanti, Novi. "Effect of Work Environment, Work Satisfaction and Work Motivation on The Performance of Accounting Lecturers." *Global Academy of Training & Research (GATR) Enterprise*. (2016).
- Wuwungan, Ronna Yulia, Rita N. Taroreh, and Yantje Uhing. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan Cinemax Lippo Plaza Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5.2 (2017).
- Widya, Betania K., and Ade Rustiana. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru DI SMK PGRI 1 Mejobo Kudus." *Economic Education Analysis Journal* 2 (2014).
- Azies Bauw, Ni Made Duwi Gunawati. Jurnal (2015) "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Keerom".
Sumber :
<https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/266070-Faktor-Faktor-Yang-Mempengaruhi-Kinerja-203fd4e5.Pdf>
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.

- Diah Septiana. Jurnal (2014) “Pengaruh Faktor Gaji Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Guru”. Sumber : <https://Eprints.Uns.Ac.Id/7427/1/197411011201112281.Pdf>
- Nurwibowo. 2016 “Lingkungan Kerja”. Sumber : <http://Repository.Umy.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/5479/Bab%20i.Pdf?Sequence=8&Isallowed=Y>
- Fandy Prasetyo. Blogspot (2014) “Teori-Teori Kepuasan Kerja”. Sumber : <http://Fandiprasetyo.Blogspot.Com/2014/02/Teori-Teori-Kepuasan-Kerja.Html>
- Fenny Witomo. Jurnal (2015) “Studi Deskriptif Kepuasan Karyawan Bagian Administrasi Pada Pt. Karya Indah Makmur”. Sumber : <https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/36318-Id-Studi-Deskriptif-Kepuasan-Kerja-Karyawan-Bagian-Administrasi-Pada-Ptkarya-Indah.Pdf>
- Fenny Witomo. Jurnal (2015) “Studi Deskriptif Kepuasan Karyawan Bagian Administrasi Pada Pt. Karya Indah Makmur”. Sumber : <https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/36318-Id-Studi-Deskriptif-Kepuasan-Kerja-Karyawan-Bagian-Administrasi-Pada-Ptkarya-Indah.Pdf>
- Hendry. 2015 “Cara Mengukur Kepuasan Kerja”. Sumber : <https://Teorionline.Wordpress.Com/2012/02/20/Cara-Mengukur-Kepuasan-Kerja/>
- Handoko. 2014 “Kinerja karyawan : Definisi, Faktor Yang Mempengaruhi Dan Cara Meningkatkan Kinerja karyawan”. Sumber : <https://Jurnal-Sdm.Blogspot.Com/2009/07/Kinerja-Karyawan-Definisi-Faktor-Yang.Html>
- Jeremy Liam Wijaya. 2017 “Faktor-Faktor Apa Saja Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja”. Sumber : <https://Www.Dictio.Id/T/Faktor-Faktor-Apa-Saja-Yang-Mempengaruhi-Kepuasan-Kerja/8697>
- Muchlisin Riadi. 2014 “Pengertian, Jenis Dan Manfaat Lingkungan Kerja”. Sumber : <https://Www.Kajianpustaka.Com/2014/01/Pengertian-Jenis-Manfaat-Lingkungan-Kerja.Html>
- Muhammad Arief. Jurnal (2014) “Pengertian Kepuasan Kerja”. Sumber : <http://Digilib.Uinsby.Ac.Id/20799/5/Bab%202.Pdf>
- Muhammad Ahmad. 2012 “Penyebab Kepuasan Kerja”. Sumber : <http://Dominique122.Blogspot.Com/2015/04/Penyebab-Kepuasan-Kerja-Menurut.Html>

- Muhammad Ahmad. 2012 “Penyebab Kepuasan Kerja”. Sumber : [Http://Dominique122.Blogspot.Com/2015/04/Penyebab-Kepuasan-Kerja-Menurut.Html](http://Dominique122.Blogspot.Com/2015/04/Penyebab-Kepuasan-Kerja-Menurut.Html)
- Isbn: 978-81-929339-1-7, At 11th April 2015, S.N. Patel Institute Of Technology And Research Centr, Umrakh, Bardol
- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Dkk. Jurnal (2014) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan”. Sumber : [Https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/80175-Id-Pengaruh-Lingkungan-Kerja-Terhadap-Kiner.Pdf](https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/80175-Id-Pengaruh-Lingkungan-Kerja-Terhadap-Kiner.Pdf)
- Sedermayanti. 2014. Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pt Refka Aditma. Bandung.
- Sedarmayati. 2014. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Cv Mandar Maju Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2014 Manajemen Sumber Daya Manusa. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2016. Metoda Peneltian Kuantitatif Dan R&D, Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2015. Metoda Peneltian Kuantitatif Dan R&D, Alfabeta Bandung.
- Suwatno. J. Priansa, Donni 2015. Manajemen Sdm Dalam Organsasi Public Dan Bisnis. Penerbit Alfabeta Bandung
- Supriyatin (2014:220) “Pengertian KepuasanSumber : Diktat MSDM, Jakarta
- Sri Warni. 2016 “6 Faktor Penentu Kepuasan Kerja”. Sumber : [Https://Zahiraccounting.Com/Id/Blog/6-Faktor-Penentu-Kepuasan-Kerja-3/](https://Zahiraccounting.Com/Id/Blog/6-Faktor-Penentu-Kepuasan-Kerja-3/)
- Suko Waspodo. 2019 “Manfaat KepuasanBagi Perusahaan”. Sumber : [Https://Www.Kompasiana.Com/Sontoloyo10521/5c4510c543322f277c1675b4/Manfaat-Kepuasan-Kerja-Bagi-Perusahaan?Page=All](https://Www.Kompasiana.Com/Sontoloyo10521/5c4510c543322f277c1675b4/Manfaat-Kepuasan-Kerja-Bagi-Perusahaan?Page=All)
- Syitti Rosmalla. 2018. “7 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan”. Sumber : [Https://Www.Gadjian.Com/Blog/2018/04/24/7-Faktor-Yang-Mempengaruhi-Kinerja-Karyawan/](https://Www.Gadjian.Com/Blog/2018/04/24/7-Faktor-Yang-Mempengaruhi-Kinerja-Karyawan/)
- Titis Melani, Suhaji, Dkk. Jurnal (2015)” Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja”. Sumber : [Https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/103128-Id-Faktor-Faktor-Yang-Mempengaruhi-Kepuasan.Pdf](https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/103128-Id-Faktor-Faktor-Yang-Mempengaruhi-Kepuasan.Pdf)

- Wexley Dan Yukl, Dkk. 2014 “Teori-Teori Tentang Kepuasan Dan Dampak Kepuasan Dan Tidakpuasan Kerja”. Sumber : [Http://Jurnal-Sdm.Blogspot.Com/2009/04/Teori-Teori-Tentang-Kepuasan-Kerja-Dan.Html](http://Jurnal-Sdm.Blogspot.Com/2009/04/Teori-Teori-Tentang-Kepuasan-Kerja-Dan.Html)
- Wahyu Ramdhany. 2015 “Kepuasan: Pengertian, Indikator, Fungsi, Dan Aspek-Aspeknya”. Sumber : [Https://www.Maxmanroe.Com/Vid/Karir/Kepuasan-Kerja.Html](https://www.Maxmanroe.Com/Vid/Karir/Kepuasan-Kerja.Html)
- Supriyatin. 2014, Pengertian Motivasi , Sumber : Diktat MSDM, Jakarta (128)
- Jenis Jenis Motivasi Sardiman, Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 89-91
- Hierarki kebutuhan Maslow , Kontributor Wikipedia 16235654, https://id.wikipedia.org/wiki/Hierarki_kebutuhan_Maslow
- Pengertian tentang Teori Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik – Ahli Presentasi Dot <https://ahlipresentasi.com/pengertian-tentang-teori-motivasi-instrinsik-dan-motivasi-ekstrinsik/>
- Veithzal, Rivai Dan Sagala, Ella Jauvani 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Veithzal, Rivai 2014. Mnajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.
- Yacinda Chresstela Prasyda Norianggono, Djamhur Hamid, Dkk. Jurnal (2014) “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja karyawan”. Sumber [Http://Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/Viewfile/383/579](http://Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/Viewfile/383/579)

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
(Halaman 1 dari 4)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASANDAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri saudara dengan keadaan yang sebenarnya :

A. Nama Responden :

B. Umur : 1. < 20 Tahun
2. 21 s/d 30 Tahun
3. 31 s/d 40 Tahun
4. > 40 tahun

C. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki
2. Perempuan

D. Pendidikan Terakhir : 1. SMA
2. D III
3. S1
4. S2

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
(Halaman 2 dari 4)

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

B. Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Pilihan				
		STS	ST	KS	S	SS
1	Fasilitas peralatan yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan dengan yang saya lakukan					
2	Dalam Penerangan Cahaya ruangan sudah sesuai dengan kondisi dimana saya bekerja					
3	Untuk kondisi suhu udara yang diberikan sudah memberikan kenyamanan untuk saya dalam bekerja					
4	Kenyamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
5	Saya menjalin hubungan dengan baik dengan karyawan yang lainnya					
6	Saya menjalin hubungan dengan baik dengan atasan					

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
(Halaman 3 dari 4)

B. Variabel Kepuasan

No	Pernyataan	Jawaban Pilihan				
		STS	ST	KS	S	SS
1	Saya selalu meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan					
2	Saya mampu mendorong rekan kerja atau bawahan saya dalam menyelesaikan tugas					
3	Saya mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja dilingkungan perusahaan					

C. Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban Pilihan				
		STS	ST	KS	S	SS
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya sehari hari					
2	Saya merasa puas dengan atasan bersikap baik dan bertanggung jawab dalam bekerja					
3	Saya merasa puas dengan rekan kerja dalam kerja sama mengenai pekerjaan saya					
4	Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir					
5	Gaji yang di berikan sesuai dengan peningkatan jabatan yang diberikan					

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
(Halaman 4 dari 4)

D. Variabel Kinerja karyawan

No	Pernyataan	Jawaban Pilihan				
		STS	ST	KS	S	SS
1	Saya selalu menyelesaikan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya selalu menghasilkan kuantitas kerja yang sesuai dengan target					
3	Saya selalu merapihkan pekerjaan yang saya telah kerjakan					
4	Saya selalu teliti dalam mengerjakan pekerjaan					
5	Dalam melakukan pekerjaan saya juga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara kerja sama					
6	Saya selalu tanggung jawab dengan hasil kerja saya					
7	Saya selalu diberikan kesempatan untuk memberikan ide ide yang inisiatif dalam bekerja					

Lampiran 2. Tabulasi Data Responden
(Halaman 1 dari 4)

TABULASI DATA – LINGKUNGAN KERJA

Responden	1	2	3	4	5	6	Total
1	4	5	5	3	3	4	24
2	4	4	4	4	3	4	23
3	3	4	4	1	4	4	20
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	3	4	4	4	23
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	5	5	4	26
9	5	5	5	4	5	5	29
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	5	4	25
12	4	5	5	5	5	5	29
13	5	5	5	4	5	4	28
14	4	5	5	3	4	4	25
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	5	4	4	5	5	27
17	4	5	4	4	5	5	27
18	4	4	4	4	4	4	24
19	3	4	4	3	4	4	22
20	5	5	4	4	4	4	26
21	5	5	5	5	5	4	29
22	5	4	5	4	5	5	28
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	5	4	4	5	4	26
25	5	5	5	5	5	5	30

Responden	1	2	3	4	5	6	Total
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	3	4	4	4	23
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	5	4	4	3	24
33	4	5	5	5	4	4	27
34	5	5	5	5	5	5	30
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	4	4	5	5	5	28
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	5	5	5	4	4	28
39	4	4	4	4	4	4	24
40	5	5	5	5	5	5	30
41	5	5	5	5	4	4	28
42	4	4	4	4	4	4	24
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	4	4	5	5	5	28
45	5	4	4	5	5	5	28
46	5	4	4	5	5	5	28
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	5	4	5	5	27
49	4	4	5	4	5	5	27
50	4	4	5	4	5	5	27
TOTAL	215	219	218	210	221	217	1300

Lampiran 2. Tabulasi Data Responden
(Halaman 2 dari 4)

TABULASI DATA – KEPUASAN

Responden	7	8	9	10	11	Total
1	2	5	5	5	4	21
2	3	3	4	4	3	17
3	1	3	3	2	1	10
4	4	4	4	5	5	22
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	5	4	5	23
9	4	5	4	4	4	21
10	3	4	4	3	3	17
11	4	3	4	4	4	19
12	1	3	5	3	3	15
13	4	3	4	3	3	17
14	3	2	2	4	3	14
15	3	3	4	4	4	18
16	3	4	4	5	4	20
17	3	4	4	5	4	20
18	4	4	4	5	5	22
19	3	4	4	4	3	18
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	5	5	5	3	22

Responden	7	8	9	10	11	Total
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	3	3	4	4	18
30	3	4	4	4	4	19
31	4	4	4	4	4	20
32	3	3	4	4	3	17
33	4	4	4	4	4	20
34	5	5	5	5	5	25
35	4	4	4	5	5	22
36	4	5	5	5	4	23
37	4	4	4	4	4	20
38	3	3	3	3	3	15
39	4	4	4	4	4	20
40	5	5	5	5	5	25
41	3	3	3	3	3	15
42	4	4	4	4	4	20
43	5	5	5	5	5	25
44	4	4	5	4	4	21
45	4	4	5	4	4	21
46	4	4	5	4	4	21
47	4	4	4	4	3	19
48	4	4	4	4	3	19
49	4	4	4	4	3	19
50	4	4	4	4	3	19
TOTAL	185	197	206	205	191	984

Lampiran 2. Tabulasi Data Responden
(Halaman 3 dari 4)

TABULASI DATA – MOTIVASI

Responden	12	13	14	Total
1	4	5	4	13
2	4	4	4	12
3	4	4	4	12
4	5	5	5	15
5	4	4	4	12
6	4	4	4	12
7	5	5	5	15
8	5	4	4	13
9	5	4	4	13
10	4	4	4	12
11	5	5	4	14
12	5	4	4	13
13	4	5	5	14
14	5	4	5	14
15	4	3	4	11
16	4	5	4	13
17	4	5	4	13
18	5	4	4	13
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	4	5	4	13
22	5	5	4	14
23	4	4	4	12
24	4	4	4	12
25	5	5	5	15

Responden	12	13	14	Total
26	4	4	4	12
27	4	4	4	12
28	4	4	4	12
29	4	4	4	12
30	4	4	4	12
31	4	4	4	12
32	4	4	4	12
33	4	4	4	12
34	5	5	5	15
35	5	4	4	13
36	4	5	5	14
37	4	4	4	12
38	4	3	4	11
39	4	4	4	12
40	5	5	5	15
41	4	3	4	11
42	4	4	4	12
43	5	5	5	15
44	4	4	4	12
45	4	4	4	12
46	4	4	4	12
47	4	4	4	12
48	4	4	4	12
49	4	4	4	12
50	4	4	4	12
TOTAL	214	211	209	634

Lampiran 2. Tabulasi Data Responden
(Halaman 4 dari 4)

TABULASI DATA – Kinerja karyawan

Responden	15	16	17	18	19	20	21	Total
1	4	4	5	4	5	5	3	30
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	4	4	5	4	29
4	5	5	5	4	5	5	5	34
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	5	4	5	4	5	5	5	33
9	5	5	5	5	5	5	4	34
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	4	4	4	5	5	4	30
12	5	5	5	5	4	4	4	32
13	5	5	5	4	4	5	4	32
14	5	5	5	4	4	5	4	32
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	4	4	4	5	5	4	30
17	4	4	4	4	5	5	4	30
18	4	5	5	4	4	4	4	30
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	4	4	5	5	5	31
21	4	4	4	4	4	4	5	29
22	4	4	4	5	4	4	4	29
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	5	4	4	4	29
25	5	5	5	5	3	5	5	33

Responden	15	16	17	18	19	20	21	Total
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	4	4	4	5	4	4	4	29
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	5	5	5	5	5	5	5	35
35	4	5	5	4	4	4	4	30
36	5	5	5	5	5	5	5	35
37	4	4	4	4	4	4	4	28
38	4	4	4	4	4	4	4	28
39	4	4	4	4	4	4	4	28
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	5	5	5	5	5	5	5	35
44	4	4	4	4	4	4	4	28
45	4	4	4	4	4	4	4	28
46	4	4	4	4	4	4	4	28
47	4	4	4	4	4	5	5	30
48	5	5	4	4	5	5	4	32
49	5	5	4	4	5	5	4	32
50	5	5	4	4	5	5	4	32
TOTAL	215	216	215	211	215	221	210	1503

Lampiran 3. Hasil Output SPSS
(Halaman 1 dari 6)

HASIL UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA

		Correlations						
		x1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
x1.1	Pearson Correlation	1	.482**	.440**	.721**	.503**	.498**	.835**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.482**	1	.603**	.297*	.291*	.284*	.645**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.036	0.040	0.046	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.440**	.603**	1	0.269	.343*	.341*	.663**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000		0.059	0.015	0.015	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.721**	.297*	0.269	1	.478**	.410**	.757**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.036	0.059		0.000	0.003	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.503**	.291*	.343*	.478**	1	.743**	.762**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.040	0.015	0.000		0.000	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.498**	.284*	.341*	.410**	.743**	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.046	0.015	0.003	0.000		0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.835**	.645**	.663**	.757**	.762**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3. Hasil Output SPSS
(Halaman 2 dari 6)

HASIL UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.518**	.312*	.523**	.657**	.775**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.028	0.000	0.000	0.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.518**	1	.732**	.615**	.558**	.839**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.312*	.732**	1	.473**	.466**	.717**
	Sig. (2-tailed)	0.028	0.000		0.001	0.001	0.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.523**	.615**	.473**	1	.729**	.825**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001		0.000	0.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.657**	.558**	.466**	.729**	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.000		0.000
	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.775**	.839**	.717**	.825**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3. Hasil Output SPSS
(Halaman 3 dari 6)

HASIL UJI VALIDITAS MOTIVASI

Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.406**	.519**	.774**
	Sig. (2-tailed)		0.003	0.000	0.000
	N	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.406**	1	.580**	.843**
	Sig. (2-tailed)	0.003		0.000	0.000
	N	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	.519**	.580**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000
	N	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.774**	.843**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	
	N	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3. Hasil Output SPSS
(Halaman 4 dari 6)

HASIL UJI VALIDITAS Kinerja karyawan

		Correlations							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.861**	.714**	.495**	.480**	.681**	.488**	.904**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.861**	1	.767**	.464**	.360*	.546**	.364**	.833**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.001	0.010	0.000	0.009	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.714**	.767**	1	.495**	.306*	.504**	.390**	.795**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.031	0.000	0.005	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.495**	.464**	.495**	1	0.164	0.233	.410**	.605**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000		0.255	0.104	0.003	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.480**	.360*	.306*	0.164	1	.705**	0.268	.646**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.010	0.031	0.255		0.000	0.060	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	.681**	.546**	.504**	0.233	.705**	1	.435**	.799**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.104	0.000		0.002	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.7	Pearson Correlation	.488**	.364**	.390**	.410**	0.268	.435**	1	.636**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.009	0.005	0.003	0.060	0.002		0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.904**	.833**	.795**	.605**	.646**	.799**	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3. Hasil Output SPSS
(Halaman 5 dari 6)

HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	<i>Cronbach Alpha (α)</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,887	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,914	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.855	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,907	Reliabel

HASIL UJI RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.784	0.887	7

HASIL UJI RELIABILITAS KEPUASAN

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.806	0.914	6

HASIL UJI RELIABILITAS MOTIVASI

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.830	0.885	4

HASIL UJI RELIABILITAS MOTIVASI

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.784	0.907	8

Lampiran 3. Hasil Output SPSS
(Halaman 6 dari 6)

HASIL ANALISIS REGRESI BERGANDA DAN UJI T PARSIAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.688	2.001		4.842	0.000
	Lingkungan Kerja	0.276	0.101	0.283	2.732	0.009
	Kepuasan Kerja	0.251	0.084	0.239	2.983	0.005
	Motivasi	3.663	0.424	0.769	8.637	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

HASIL UJI SIMULTAN F ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.434	3	72.145	49.277	.000 ^b
	Residual	67.346	46	1.464		
	Total	283.780	49			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

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

HASIL UJI KOEFESIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.835 ^a	0.697	0.677	1.390	1.270

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

b. Dependent Variable: Kinerja Kerja Karyawan

Lampiran 4. Surat Keterangan Riset

 TEAM PT. TELUR EMAS ANUGERAH MANDIRI	Head Office Jl. Agung Timur 8 RT 09, RW 11, Ruko Sunter Prima Blok B No. 7 - 8, Kel. Sunter Jaya, Kec. Tanjung Priok Jakarta Utara, INDONESIA 14350
<u>KETERANGAN RISET PERUSAHAAN</u> NO. 53/PT.TEAM/NEST/HRD-HO/VIII/2020	
Yang bertanda tangan dibawah ini :	
Nama :	Agustinus Murwanto
Jabatan :	HRD Manager
Dengan ini menerangkan atas :	
Nama :	Deni Puji Setiyo
No. NPK :	21160000011
Perguruan Tinggi :	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia - STEI
Fakultas / Jurusan :	Ekonomi / Manajemen
Telah selesai melaksanakan Riset di PT Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta yang mana selama ini mahasiswa yang bersangkutan menunjukkan dedikasi yang baik.	
Demikian Surat Keterangan Riset ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.	
Jakarta, 10 Agustus 2020	
 Agustinus Murwanto HRD Manager	
Jl. Bintaro Utama 9, Bintaro Jaya Sektor 9 Blok JB 5 No. 6, Kel. Pondok Pucung, Kec. Pondok Aren, Tangerang Selatan 15229	

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENELITI

Data Pribadi

Nama	: Deni Puji Setiyo
NPM	: 21160000011
Tempat dan Tanggal Lahir	: Jakarta, 07 Feburari 1997
Agama	: Islam
Kewarganegaraan	: Indonesia
Alamat	: Kp. Tanah 80 RT02/RW04 Kelurahan Klender, Kecamatan Duren Sawit 13470
Telepon	: 0857-3735-3249
Email	: denipujisetiyo@gmail.com

Pendidikan Formal

SDN 04 Jakarta Timur	: Lulus Tahun 2009
SMPN 165 Jakarta Timur	: Lulus Tahun 2012
SMK 50 Jakarta Timur	: Lulus Tahun 2015
STIE Indonesia, Jakarta	: Tahun 2016 sampai sekarang