

The Influence Of Work Motivation, Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance At PT Agro Perak Sajahtera, North Bengkulu

Pengaruh Motivasi Kerja ,Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara

Armada ¹⁾; Khairul Bahrun ²⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ Armada00@gmail.com ;²⁾ khairulbahrun@umb.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [14 Maret 2024]

Revised [07 Mei 2024]

Accepted [23 Mei 2024]

KEYWORDS

Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam tercapainya tujuan perusahaan. Sebagai seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahliannya. Dengan demikian kinerja karyawan akan lebih baik serta lebih efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan. Sekripsi ini untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. adalah 55 orang karyawan PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara. Analisis regresi linier berganda dengan uji hipotesis, dengan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel (Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara.

ABSTRACT

Employees are a very valuable asset in achieving company goals. As an employee, when carrying out work you must be as effective and efficient as possible. The quality and quantity of employees must be in accordance with employee needs and the placement of workers must also be appropriate and in accordance with their desires and skills. In this way, employee performance will be better and more effective in supporting the realization of company goals. This thesis is to analyze the influence of work motivation, work environment and job satisfaction on employee performance at PT. Agro Perak Sajahtera, North Bengkulu, sampling in this research was total sampling. are 55 employees of PT. Agro Perak Sajahtera, North Bengkulu. Multiple linear regression analysis with hypothesis testing, with the research results it can be concluded that all independent variables, namely variables (Work Motivation, Work Environment and Job Satisfaction) simultaneously or together have a significant effect on the dependent variable, namely Employee Performance (Y). This means H_0 is rejected and H_a is accepted. It can be concluded that work motivation, work environment and job satisfaction together have a significant effect on employee performance at PT. Agro Perak Sajahtera, North Bengkulu.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (men and women) merupakan salah satu sumber daya penting bagi perusahaan/organisasi karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya dan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur strategi organisasi yang harus dikelola secara efektif. Untuk itu dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kelancaran suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu Wirawan, (2019).

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti halnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara, (2013) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Harsuko (2011) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar dimasa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil akhir kerja karyawan yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan dan untuk mencapai cita-cita perusahaan tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Robbins, (2008) adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan, (2012), pemberian motivasi yang dilakukan oleh suatu perusahaan baik publik maupun bisnis harus dapat memenuhi beberapa tujuan.

Menurut Siswanto (2005), motivasi merupakan proses yang menentukan gerakan atau tingkah laku individu kepada tujuan (*goal*). Motivasi mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Selain motivasi kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja menurut Amalia & Indratono, (2018) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Taula (2017) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selain itu juga lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Tidak kalah penting dari motivasi kerja dan lingkungan kerja, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting bagi kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri Titisari, (2014). Kepuasan Kerja lebih mencerminkan sifat daripada perilaku. Menurut Handoko, (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing.

Dalam bidang industri permasalahan mengenai sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan seringkali dialami perusahaan. Sama halnya dengan masalah yang terdapat pada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara yang merupakan industri pabrik kelapa sawit dan perkebunan dengan area perkebunan yang luas di Bengkulu Utara (Lais) dan berkantor pusat di Kota Bengkulu. Pabrik kelapa sawit dan perusahaan perkebunan ini telah beroperasi sejak tahun 2007, PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang cukup besar di Kabupaten Bengkulu Utara yang memiliki masalah mengenai kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawannya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil atau output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan. Menurut Mahardika (2020) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Ahmad, (2022) Kinerja berasal dari kata *job performance* yang mengandung arti prestasi kerja yang diraih oleh seseorang. kinerja merupakan tolak ukur kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan itu, kinerja merupakan suatu kombinasi dari kesempatan, kemampuan, dan usaha yang dinilai dari hasil kerja dan juga merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam



melaksanakan tugas jika dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti halnya standar hasil kerja, target dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yang telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Riantoko, (2017) kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu. Kosasih, (2021) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Sedangkan Mangkunegara, (2013) mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berbeda dengan Dermawan, (2020) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Gultom, (2014) pengertian kinerja pegawai/karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Kinerja karyawan adalah prestasi baik kualitas maupun kuantitas karyawan atau perilaku riil karyawan sesuai tanggung jawabnya Maulida & Askiah, (2020). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dalam proses manajemen organisasi secara total dimana hasil kerja tersebut sebagai bukti secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan) sesuai peranannya di dalam perusahaan Metria & Riana, (2018). Kinerja karyawan dapat didorong antara lain melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja. Meningkatnya kompensasi yang diberikan maka semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus dan disiplin Purnami, (2017).

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil akhir dari upaya maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan, yang sangat penting bagi kemajuan dan pencapaian cita-cita perusahaan.

Motivasi Kerja

Robbins, (2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan mengeluarkan upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Suryabrata, (2004) mengatakan bahwa motif adalah keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen harus mampu memotivasi pegawainya.

Motivasi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik Riyadi, (2000). Lebih lanjut Riyadi menyatakan bahwa dorongan bekerja akan timbul pada diri seseorang disebabkan oleh adanya tingkat kebutuhan yang berbeda pada pegawai sehingga menimbulkan perbedaan motivasi dalam berprestasi. Penelitian terdahulu menemukan bahwa motivasi merupakan faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan, (2012) yaitu :

1. Motivasi Positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (insentif negatif), manajer memotivasikan bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum, penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

Tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah diterapkan, Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu Purwanto, (2006).

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan didasari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang di motivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan dan kepribadian orang yang akan di motivasi. Menurut Sardiman, (2007) fungsi motivasi ada tiga, yaitu :

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen harus mampu memotivasi karyawannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja merupakan hal penting yang perlu perhatian khusus dari perusahaan, lingkungan kerja berkaitan langsung dengan kondisi sekitar karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. lingkungan adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan Mangkunegara, (2013)

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Ahmad , (2022). Menurut Susilo , (2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sihalohe & Siregar, (2020) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayanti, (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti : pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain – lain. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Setiawan & Dewi, (2014). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Chairunnisah, (2021) Dalam manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara bagaimana mengatur hubungan secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bias membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama.

Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal).

Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar bahwa: "Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, organisasi yang tidak tersusun dengan baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik juga.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja menurut Titisari, (2014), adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat dari pada perilaku. Menurut Handoko, (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing.

Robbins, (2008) menjelaskan "Kepuasan Kerja" (*Job Satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristik". Menurut Wirawan, (2019) kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya.

Robbins, (2008) menyebutkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Konsep pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson, (2010) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif karna didalam penelitian ini banyak mendeskripsikan keadaan-keadaan yang terjadi sekarang secara sistematis dan akurat dengan adanya penelitian ini bertujuan untuk memaparkan serta menyelesaikan masalah yang di teliti. Penelitian yang digunakan ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2015), "penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, yaitu sebuah metode penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena atau gejala sosial secara kuantitatif atau menjelaskan bagaimana fenomena atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat saling berhubungan satu sama lain"

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data penelitian merupakan langkah yang tidak bisa dipisahkan dengan kegiatan analisis data sebagai persyaratan untuk memasuki tahap pembahasan serta menarik kesimpulan hasil dari penelitian. Dalam bab ini akan dibahas hasil penelitian studi lapangan yang dimulai dari sejarah Tempat Penelitian, Karakteristik Responden, Hasil Analisis, Deskripsi Tanggapan Responden, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi (R^2), dan Pengujian Hipotesis.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	1	0,644	0,260	Valid
	Kualitas	2	0,798	0,260	Valid
	Kehadiran	3	0,799	0,260	Valid
Motivasi Kerja (X ₁)	Dorongan Mencapai Tujuan	1	0,746	0,260	Valid

	Semangat Kerja	2	0,783	0,260	Valid
	Inisiatif dan Kreativitas	3	0,644	0,260	Valid
	Rasa Tanggung Jawab	4	0,774	0,260	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	Penerangan	1	0,711	0,260	Valid
	Pewarnaan	2	0,725	0,260	Valid
	Suhu Udara	3	0,732	0,260	Valid
	Suara Bising	4	0,746	0,260	Valid
	Keamanan Kerja	5	0,769	0,260	Valid
	Kebersihan	6	0,752	0,260	Valid
	Ruang Gerak	7	0,773	0,260	Valid
Kepuasan Kerja (X ₃)	Kepuasan Dengan Gaji	1	0,736	0,260	Valid
	Kepuasan Dengan Pekerjaan	2	0,598	0,260	Valid
	Kepuasan Dengan Rekan Kerja	3	0,732	0,260	Valid
	Kepuasan Dengan Promosi	4	0,751	0,260	Valid
	Kepuasan dengan pengawasan	5	0,769	0,260	Valid

Dari tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa butir instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien lebih besar dari r tabel yaitu 0.260 sehingga semua butir instrumen tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian instrumen penelitian atau kuesioner memenuhi syarat validitas.

Tabel 2 Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,605	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X ₁)	0,712	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,864	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,725	Reliabel

Sumber: Data yang diolah 2024

Dari tabel 2 di atas, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliable. Dengan demikian kuesioner penelitian memenuhi syarat reabilitas.

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.83690391
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.072
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan table 3 output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keretengan
1.	Motivasi Kerja (X ₁)	0,943	1,060	Non Multikolinearitas
2.	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,945	1,058	Non Multikolinearitas
3.	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,995	1,005	Non Multikolinearitas

Sumber: Data yang diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4 diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinieritas.

Tabel 5 Riegriresi Liniier Biergaindai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.656	.760		3.496	.001
	Motivasi Kerja	.195	.036	.389	5.471	.000
	Lingkungan Kerja	.117	.017	.487	6.865	.000
	Kepuasan Kerja	.119	.014	.579	8.370	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumbier: Daitai yang diilalaih 2024

Dairi pierhitungain mienggunaikain SPSS viersi 25 *fior Windiows* didaipait piersaimaiain riegriresinyai aidailaih:

$$Y = 2,656 + 0,195(X_1) + 0,117(X_2) + 0,119(X_3)$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 2,656 mempunyai arti bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sama dengan nol maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu 2,656. Apabila variabel Motivasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) sama dengan nol.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X₁) sebesar 0,195 mempunyai makna bahwa apabila Motivasi Kerja (X₁) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara sebesar 0,195 dengan asumsi variabel Komitmen (X₂) dan Kompensasi (X₃) dianggap tetap.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0.117 mempunyai makna bahwa apabila Lingkungan Kerja (X₂) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara sebesar 0.117 dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X₁), dan Kepuasan Kerja (X₃) dianggap tetap.

Tabel 6 Nilai Kioefisiien Dietierminaisi Haisil Pienielitiaian

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.743	.35308

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

Sumbier: iOutput SPSS 25 yang diilalaih, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen 0,743. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 74% Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara dipengaruhi oleh variasi ketiga variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X₁), Lingkungan Kerja

(X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya (100% – 74% = 26%) dijelaskan oleh variabel – variabel diluar variabel penelitian ini.

Tabel 7 Uji T (Uji Siecairai Pairsiall)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.656	.760		3.496	.001
	Motivasi Kerja	.195	.036	.389	5.471	.000
	Lingkungan Kerja	.117	.017	.487	6.865	.000
	Kepuasan Kerja	.119	.014	.579	8.370	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumbier: Daitai yang diilolah 2024

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.15 di atas dapat diartikan bahwa:

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Tabel di atas menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ variable Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 5.471 > 2.007. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Tabel di atas menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ variable Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 6.865 > 2.007. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Tabel di atas menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ variable Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 8.370 > 2.007. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima

Tabel 8 Uji F (Uji Siecairai Similtain)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.814	3	6.605	52.980	.000 ^b
	Residual	6.358	51	.125		
	Total	26.172	54			

a. Dependent Variable: Y1

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

Sumbier: iOutput SPSS 25 yang diilolah, 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu 0,000 < 0,050 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, 52.980 > 2,78, dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel (Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti H₀ ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara melalui penyebaran kuesioner kepada 55 orang Karyawan PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara. Dilihat dari jenis kelamin karyawan PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara melalui jumlah responden laki-laki sebanyak 44 orang dan jumlah perempuan sebanyak 11 orang, Dilihat dari Pendidikan banyaknya karyawan yang bekerja di PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara yaitu tingkat pendidikan sarjana.

Dari hasil tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori yang baik. Hal ini dikarenakan dengan adanya sikap kerja yang positif akan mampu menunjang kinerja yang lebih baik lagi, dan juga dengan adanya kerja sama yang dilakukan sesama karyawan juga dapat menghasilkan peforma kerja yang sangat memuaskan guna menumbuh kembangkan perusahaan. Kemudian hasil tanggapan responden mengenai variabel Motivasi kerja juga termasuk dalam kategori baik pula. Hal ini bisa terjadi dikarenakan tingginya motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja untuk



mencapai prestasi kerja yang baik akan mampu memberikan dorongan yang bagus terhadap kinerja karyawan tersebut. Adapun tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja termasuk juga dalam kategori baik. Hal ini bisa terjadi karena dengan adanya Lingkungan yang nyaman yang dimiliki perusahaan sangat menguntungkan bagi perusahaan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan kompetitor. Adapun tanggapan responden mengenai variabel Kepuasan Kerja termasuk dalam kategori baik. Hal ini bisa terjadi karena adanya kepuasan yang dirasakan karyawan yang akan membuat kinerja karyawan meningkat dengan sendirinya, hal tersebut akan sangat baik bagi perusahaan untuk terus berkembang.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Dengan ini berarti bahwa dengan adanya Motivasi yang tinggi diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins (2008) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai karena karyawan termotivasi dengan pekerjaannya. Seseorang yang merasa termotivasi dengan pekerjaannya akan bekerja dengan lebih produktif dan setia dengan organisasinya, sedangkan pekerja yang tidak termotivasi dengan pekerjaannya akan bekerja dengan kurang produktif dan cenderung memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya. Menurut Harsuko (2011), motivasi kerja sebagai seperangkat faktor-faktor yang menyebabkan seseorang atau karyawan untuk melakukan tugasnya dengan cara yang khusus. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan bersemangat dalam bekerja, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astuti & Sudharma, (2013) yang mendapatkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja . karyawan yang termotivasi akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dan berpengaruh dalam pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugas pokok dan fungsi departemennya masing-masing.

Pengaruh Lingkungan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Dengan ini berarti bahwa dengan adanya Lingkungan yang nyaman dan aman yang dirasakan karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan, maka akan memperoleh kinerja kerja karyawan yang baik juga, akan tetapi apabila lingkungan kerja kurang diterapkan dengan baik, maka akan rendah juga kinerja kerja karyawan yang diperoleh oleh perusahaan Tanjung, (2020) Variabel lingkungan kerja diketahui bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang nyaman dan terpenuhinya segala keperluan karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan karena mereka tidak harus memikirkan dimana akan mencari atau mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang dapat menunjang kinerja mereka sehari-hari sehingga waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas dapat dan melayani dengan baik dan tepat waktu. Kondisi lingkungan kerja ini juga termasuk hubungan antar karyawan/pimpinan, suhu lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Dan juga kondisi kantor yang berbeda-beda tempatnya memungkinkan jawaban tidak sama antara satu kantor dengan lainnya Gustinsia , (2013) Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tanjung, (2020) dan Rachel dan Kusnawan, (2022) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Semakin baik lingkungan kerja yang tercipta maka semakin baik pula kinerja yang dimiliki, begitupun sebaliknya.

Pengaruh Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Komara dan Euis (2014) dan mendukung penelitian Wika dan Putri (2014) bahwa kepuasan kerja karyawan signifikan terhadap kinerjanya. Apabila karyawan puas atas pekerjaannya maka akan semakin meningkatkan kinerja mereka dalam sebuah perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara. Hal ini berarti bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Motivasi merupakan cara mendorong gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan kebutuhan perusahaan Hasibuan, (2010). Menurut Riantoko, (2017) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Mangkunegara, (2010) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan

Menurut Rachel dan Kusnawan, (2022) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Semakin baik lingkungan kerja yang tercipta maka semakin baik pula kinerja yang dimiliki, begitupun sebaliknya.

Menurut Komara dan Euis (2014) dan mendukung penelitian Wika dan Putri (2014) bahwa kepuasan kerja karyawan signifikan terhadap kinerjanya. Apabila karyawan puas atas pekerjaannya maka akan semakin meningkatkan kinerja mereka dalam sebuah perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Endah Norhayati, (2011), hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. desy Nadila Nasution, (2021), menjelaskan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dan pembahasan hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara.
4. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Kepada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara disarankan dapat terus meningkatkan motivasi karyawannya karena dengan adanya motivasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Kepada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara disarankan dapat selalu menjaga kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.
3. Kepada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara disarankan dapat memberikan gaji yang sesuai dan penempatan posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan yang karyawan miliki sehingga dapat lebih bersemangat dalam bekerja.
4. Kepada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara disarankan memperbaiki lagi tentang jangka waktu yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan mampu bekerja dengan lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.



- Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman the. *Jurnal Fakultas Ekonomi, 046*, 622–634.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Astuti, N. K. A. J., & Sudharma, I. N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen, 2*(11), 1585–1594.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Crossman, A., & Abou-Zaki, B. (2003). Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff. *Journal of Managerial Psychology, 18*(4), 368–376.
- Dermawan, R. (2020). ... Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sma Putra *Jurnal Ilmu Ekonomi Pembangunan, 100*–110.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS, 14*(02), 176–184.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen SDM*. Bumi Aksara.
- Jane Quinta, F., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB, 11*(2), 123–131.
- Junaedy, A. M., Prihatini, D., & Apriono, M. (2014). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Unit Penjualan (Sales) UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 2*(2), 24–32.
- Kosasih, H. (2021). Analisis Pengaruh Antara Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Sejati Karya Perkasa Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 21*(September), 353–374. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i2.1420>
- Luthans, F. (2009). *Perilaku Organisasi*. Andy Offset.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Mitra Manajemen, Vol.4*, No. 2, hal. 1–10. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Survei Karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mathis, & Jackson. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Maulida, R. A., & Askiah. (2020). Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya. *Borneo Student Research, 2*(1), 696–704.
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 9*, 2117. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i09.p02>
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5*(1), 500–532.
- Purnami, P. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan rumah Sakit Balimed Karangasem. *Jurnal Ekonomi & Bisnis, 4*(1), 95–107. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.226.95-107>
- Purwanto, N. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Qureshi, M. I. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees

- Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *Jurnal World Applied Sciences*, 23(6), 764–770.
- Rachim, T. (2014). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BOBER CAFÉ. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 72–85.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kpp Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(3), 1–9. <https://media.neliti.com/media/publications/80175-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf>
- Riantoko, R., Sudibya, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerjaanggota Polsek Kuta Utara. *Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(3), 1145–1176.
- Riyadi, S. (2000). Motivasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai Variabel Moderating dalam Rubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 3(2), 134–150.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Prenhallindo.
- Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama.
- Setiawan, F., & Dewi, K. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkatanugrah. *Jurnal Udayana*, 2(1), 14–29.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Siswanto, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Suryabrata. (2004). *Psikologi Pendidikan*. Raja Grasindo Persada.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Taula, A. D., Jansen, F., & Rumayar, A. L. E. (2017). Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Sipil Statik*, 5(5), 273–284.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Tsauri, S. (2014). MANAJEMEN KINERJA Performance Management. In *STAIN Jember Press*.
- Widodo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan. Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Manggu Media.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 1–5.
- Wika, R. N. V., & Putri, H. (2014). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Katering di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 5(1), 99–110.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.