

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III  
MEDAN DENGAN KEPUASAAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh :**

**NAMA : DEWI PUSPITA SARI**

**NPM : 1805160176**

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**KONSENTRASI : MSDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 12 September 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : DEWI PUSPITA SARI  
NPM : 1805160176  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

  
Dr. H. BAHRIL DATUK, SE, MM

  
MUTIA ARDA, SE., M.Si

Pembimbing


  
ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE., M.Si

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

  
H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

  
Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : DEWI PUSPITA SARI  
N P M : 1805160176  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

  
ASRIZAL EFENDY NASUTION, S.E., M.Si.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

  
H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dewi Puspita Sari  
NPM : 1805160176  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Asrizal Efendy Nasution, SE., M.Si  
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Pertajaman fenomena - Identifikasi dan rumusan pertanyaan harus sejernih.	07/08-22	[Signature]
Bab 2	- Setiap sub bab memuat minimal 2 butir ahli - Kerangka konseptual diberikan penjelasan terdetai. - hipotesis harus menjawab rumusan masalah	17/08-22	[Signature]
Bab 3	- Sampelnya dijelaskan metode yang digunakan - teknik analisisnya dijelaskan setiap pengujian kepuasannya.	21/08-22	[Signature]
Bab 4	- pembahasan dibuat secara cermat hasil penelitian di paragrafnya yg detil.	25/08-22	[Signature]
Bab 5	- Kesimpulan diambil dan hasil penelitian. - Sisa harus diberikan kesimpulan.	28/08-22	[Signature]
Daftar Pustaka	- Gmelier menditig. - kutip jurnal dosen pab mil 6 - kutip jurnal pembimbing mil 3.	30/08-22	[Signature]
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC utuk disidangkan.	01/08-22	[Signature]

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, 01 September 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE., M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dewi Puspita Sari  
NPM : 1805160176  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Perkebunan Nusanrata III Medan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU..

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2022  
Pembuat Pernyataan



**DEWI PUSPITA SARI**

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN DENGAN KEPUASAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**DEWI PUSPITA SARI**

Program Studi Manajemen

**Email : dewip0664@gmail.com**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung pada kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja baik secara langsung maupun tidak langsung pada kinerja pegawai PT.Perkebunan Nusantara III Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT.Perkebunan Nusantara III Medan dengan jumlah 635 pegawai, dimana dengan teknik pengumpulan sampel yang digunakan dengan rumus slovin, dengan jumlah sampel sebanyak 86 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis yang dalam penelitian menggunakan aplikasi SEM-PLS yang dilakukan dengan uji Analisis model struktural dan *Mediation Effect*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja pegawai PT.Perkebunan Nusantara III Medan

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

## **ABSTRACT**

### ***EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN WITH SATISFACTION WORK AS INTERVENING VARIABLE***

***DEWI PUSPITA SARI***

***Management Study Program***

***Email : dewip0664@gmail.com***

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of the work environment on employee job satisfaction, to determine and analyze the effect of work motivation on employee job satisfaction, to determine and analyze the effect of the work environment on employee performance, to determine and analyze the influence of motivation on employee performance, to determine and analyze the effect of employee job satisfaction on employee performance, to determine and analyze the influence of the work environment either directly or indirectly on employee performance, to determine and analyze the influence of work motivation either directly or indirectly on employee performance PT.Perkebunan Nusantara III Medan. The population in this study were all employees who worked at PT. Perkebunan Nusantara III Medan with a total of 635 employees, where the sample collection technique used the slovin formula, with a total sample of 86 employees. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The analytical technique used in this study is the SEM-PLS application which is carried out by testing the structural model analysis and Mediation Effect. The results show that the work environment affects employee performance, the work environment affects employee job satisfaction, work motivation affects employee performance, work motivation affects employee job satisfaction, job satisfaction affects employee performance, work environment affects employee performance with job satisfaction employees, work motivation affects employee performance with job satisfaction of employees of PT. Perkebunan Nusantara III Medan*

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

## KATA PENGANTAR

*Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,*

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu alaihi wasallam yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penulisan ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Perkebunan Nusantara III Medan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:



1. Teristimewa Ibunda tercinta Anisma yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan S.E., M.Si.selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si, selaku ketua program studimanajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Asrizal Efendy Nst, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen dan staff pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

10. Teman-teman seperdopingan selaku orang terdekat saya secara pribadi yang telah banyak memberikan dorongan, semangat, motivasi, bantuan dan ketulusan saya selama menyusun skripsi ini.

11. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

*Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan,            September 2022

Penulis

DEWI PUSPITA SARI

1805160176

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah .....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja .....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.1.3 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan .....	13
2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	16
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.2 Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	18
2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja .....	19
2.1.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja .....	21
2.1.3 Motivasi Kerja .....	22
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	22
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	24

2.1.3.3 Indikator Motivasi .....	27
2.1.3.5 Tujuan Motivasi .....	28
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	29
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	29
2.1.4.2 Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	31
2.1.4.3 Indikator kepuasan kerja .....	34
2.1.4.5 Manfaat Kepuasan Kerja .....	36
2.2 Kerangka Berpikir.....	37
2.3 Hipotesis .....	42
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>44</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	44
3.2 Definisi Operasional .....	44
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.6 Teknik Analisis Data.....	52
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	55
4.1.1 Deskripsi Data .....	55
4.1.1.1 Karakteristik Responden.....	55
4.1.1.2 Analisa Variabel Penelitian.....	57
4.1.2 Analisis Data .....	64
4.1.2.1 Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	64
4.1.2.2 Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	69
4.2 Pembahasan.....	75
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>83</b>
5.1 Kesimpulan .....	83
5.2 Saran.....	84
5.3 Keterbatasan.....	85

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional .....	45
Tabel 3.2 Waktu Penelitian.....	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Pendidikan.....	57
Tabel 4.4 Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja .....	57
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel Motivasi Kerja .....	59
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	61
Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja .....	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja .....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja.....	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.12 <i>Composite Reliability</i> .....	67
Tabel 4.13 <i>Cronbach Alpha</i> .....	68
Tabel 4.14 <i>R-Square</i> .....	69
Tabel 4.15 <i>F-Square</i> .....	70
Tabel 4.16 <i>Path Coefficients</i> .....	72
Tabel 4.17 Indirect Effect.....	74
Tabel 4.15 <i>Total Effect</i> .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	38
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	39
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	40
Gambar 2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	41
Gambar 2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	41
Gambar 2.6 Kerangka Konseptual .....	42
Gambar 4.1 Struktural Jalur I.....	73

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Didalam lingkungan masyarakat maupun lingkungan perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama perusahaan yang paling berharga yang harus dikelola dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting yang mempunyai peran besar dalam perusahaan karena sumber daya manusia merupakan bagian untuk mengelola, mengatur dan menggerakkan roda perusahaan dalam mencapai tujuan. Keberadaan asset ini adalah fakta bila SDM merupakan bagian integral dari organisasi, sehingga segala masalah yang terkait dengan SDM di organisasi harus dipecahkan dengan baik dan benar.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (Job Performance) yang tinggi. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara merupakan Badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak

dalam bidang perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha mencakup budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Tentunya PTPN III mempunyai beberapa cara yang dibentuk agar menghasilkan karyawan yang profesional dan berintegritas tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi.

Berdasarkan data sekunder kepegawaian PT. Perkebunan Nusantara III dalam melakukan penilaian karyawan. Dalam penelitian ini terjadi fakta dimana masih adanya karyawan yang terlambat. Hasley (2012) menyatakan bahwa tingkat absensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akhirnya berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi tersebut, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan. Berikut ini data absensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara III bulan terakhir tahun 2020 dapat dilihat pada bulan Oktober keterlambatan 21,97 %, pada bulan November keterlambatan 18,9%, pada bulan Desember keterlambatan 20, 11 %. Dapat diketahui bahwa adanya peningkatan jumlah keterlambatan karyawan pada bulan November ke Desember yaitu sebesar 1,41 %.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III kurang maksimal dan dengan masih banyaknya jumlah karyawan yang mengalami keterlambatan setiap harinya merupakan masalah yang tidak bisa dibiarkan begitu saja oleh perusahaan, karena permasalahan tersebut akan mengakibatkan semakin menurunnya kinerja karyawan dan dapat mempengaruhi aktivitas kerja karyawan. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan dan menyediakan sarana agar keterlambatan berkurang, seperti



menyediakan sarana kendaraan untuk karyawan agar kinerja karyawan bisa lebih di tingkatkan. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal (Siswadi et al., 2018).

Menurut (Gultom, 2015) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Lesmana & Nasution, 2021) Kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya, dalam arti lain kinerja adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan yang ada di perusahaan. Adapun faktor yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi agar kinerja sumber daya manusianya baik, salah satunya adalah adanya lingkungan kerja.

Menurut (Saripuddin, 2017) Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada di dalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal. Lingkungan kerja yang buruk akan berdampak pada hasil kerja karyawan, standar yang tinggi oleh perusahaan mewajibkan karyawannya agar

bekerja diatas rata-rata, namun secara sadar perusahaan harus menghindari tekanan yang membuat karyawan merasa terisolasi atau tidak nyaman dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada kualitas dan kuantitas kerja juga, itu sebabnya di banyak perusahaan harus mengedepankan sosial humanity. Selain lingkungan kerja, tinggi rendahnya kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dalam suatu organisasi. Baik secara langsung maupun tidak langsung, motivasi juga menjadi penentu pegawai bekerja apakah seorang pegawai akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Motivasi menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri. Seorang pegawai yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Faktor lain tidak kalah penting mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja.

Menurut (Nasution & Lesmana, 2019) Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaannya. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan mempengaruhi perilaku karyawan dalam kondisi kerja sehari-hari. Karyawan akan bekerja lebih baik apabila mereka dipercaya dan diperlakukan dengan hormat, atau dengan kata lain karyawan ingin bekerja karena mereka merasa puas akan pekerjaannya dan selanjutnya akan berdampak terhadap kinerja mereka. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang membuat karyawan merasa ingin

memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil pengamatan dan survei awal yang dilakukan oleh peneliti telah

mendeskripsikan beberapa temuan lapangan berkenaan dengan kinerja karyawan di lingkungan PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Dalam suatu organisasi terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kelangsungan dari suatu organisasi. Lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan atas kinerja karyawan dalam organisasi memiliki peran penting demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Hasil dari pengamatan yang dilakukan terhadap karyawan, penulis mendapatkan informasi bahwa masih banyak karyawan yang kinerjanya menurun, hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pemanfaatan jam kerja yang tidak efektif, kurangnya kerja sama, sehingga menghambat usaha dari teman sekerjanya dan tugas-tugas yang tertunda. Kurangnya komunikasi sesama rekan kerja serta perhatian pimpinan dengan karyawan honor, karyawan lainnya dan tidak mempunyai dorongan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan observasi penulis melihat bahwasanya lingkungan kerja yang tidak nyaman dirasakan sebagian karyawan. Ketika beban kerja terlalu berat hingga melampaui kemampuan, hal ini bisa menimbulkan stres. Selain itu juga terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki kemampuan dalam menghadapi segala tuntutan pekerjaan dalam lingkungan kerja. Apalagi jika lingkungan kerja berada dalam situasi yang serba cepat atau sangat kompetitif. Pada lingkungan kerja yaitu kenyamanan pada lingkungan kerja yang kurang baik, fasilitas yang belum tersedia sesuai kebutuhan karyawan, seperti AC yang sering rusak, sehingga membuat karyawan sering kepanasan di dalam ruangan saat bekerja, kurangnya jumlah printer yang menghambat pekerjaan karyawan.

Penulis juga melihat pada motivasi kerja yaitu sebagian kinerja karyawan yang menurun karena kurangnya motivasi dalam diri, penghargaan yang kurang diberikan oleh atasan kepada bawahannya, beberapa karyawan yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri, tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan belum dilakukan secara maksimal, keterlibatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya belum cukup baik, kesempatan yang diberikan dalam menduduki jabatannya belum cukup baik.

Penulis juga melihat Ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan, kondisi kerja dan rekan kerja yang kurang mendukung, atau ketidaksesuaian kepribadian dengan pekerjaan, gaji yang kurang pantas, ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Kondisi kerja yang kurang baik dapat memicu timbulnya rasa tidak puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Terlebih lagi bila dukungan dari perusahaan dirasakan belum bisa memberikan kepuasan bagi karyawan misalnya kesempatan berkarir. Kondisi demikian bisa terjadi berlarut-larut bilamana tidak segera diantisipasi, dan dicarikan jalan alternatifnya akibatnya kinerja karyawan menjadi tidak efektif.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Perkebunan Nusantara III Medan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

## **1.2 Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang dapat diidentifikasi masalah yaitu:

1. Adanya beberapa karyawan yang kinerjanya cenderung menurun.
2. Adanya beberapa lingkungan kerja yang tidak nyaman dirasakan sebagian karyawan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai menjadi menurun.
3. Adanya motivasi yang kurang baik dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang rendah.
4. Kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan masih belum optimal akibat lingkungan kerja dan motivasi kerja yang belum berjalan dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai menurun.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih sempurna, dan memperdalam maka penulis melihat permasalahan peneliti yang di angkat perlu dibatasi variabelnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini penulis membatasi masalah pada lingkungan kerja dan motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III Medan.

Di samping itu penulis juga membatasi pada karyawan tetap yang dijadikan responden pada penelitian. Maka dari itu judul untuk penelitian ini “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Medan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan ?

2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan ?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan ?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan maslaah yang telah di uraikan sebelumnya, penelitian ini sangat mempunyai tujuan. Tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penlitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memeberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

## 1. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:  
Diharapkan penelitian ini dapat menjelaskan teori-teori tentang lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan bagi pembacanya dalam hal lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kinerja pegawai
- b. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang di peroleh di bangku kuliah khususnya lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia.
- c. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

## 2. Bersifat praktis:

- a. Bagi PT.Perkebunan Nusantara III Medan khususnya untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja dan motivasi kerja berdampak pada kinerja yang di harapkan kantor, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran bagi organisasi dalam upaya merumuskan berbagai kebijakan yang berhubungan dengan lingkungan kerja,
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Medan



## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Haruslah diingat bahwa dalam suatu organisasi, aspek manusia yang berkemampuan, berketrampilan, bertanggung jawab sebagai karyawan merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Bangun, 2018).

Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan

tujuan badan usaha (Busro, 2018). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi untuk dapat mencapai prestasi yang maksimal. Kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan (Adha et al., 2019).

Sedangkan menurut (Fattah, 2017), “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut (Nasution & Lesmana, 2021) “Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dan menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) menurunnya kinerja akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi sehingga organisasi harus dapat mengatasi masalah yang terjadi agar pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang ditentukan organisasi, serta karyawan harus bisa bekerjasama dengan baik dalam berupaya mencapai yang diinginkan organisasi. Menurut beberapa pengertian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi. Sehubungan dengan

hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting.

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individu dan faktor situasi kerja (Bangun, 2018), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
4. Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
5. Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) (Mangkunegara 2011:67). Hal ini sesuai dengan pendapat (Nasution & Lesmana, 2021) yang merumuskan bahwa:

1. Faktor Kemampuan

Terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

### **2.1.1.3 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan**

Bagi organisasi, manfaat manajemen kinerja adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja , memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier.

Menurut (Hasibuan, 2018) manfaat manajemen kinerja antara lain :

1. Memperjelas peran dan tujuan,
2. Mendorong dan mendukung untuk tampil baik,
3. Membantu pengembangan kemampuan dan kinerja,
4. Peluang menggunakan waktu secara berkualitas,
5. Dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja, dan
6. Memformulasi tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan dan juga untuk mengetahui posisi perusahaan dan tingkat pencapaian sasaran perusahaan.

Terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan tercapai. Hasil evaluasi kinerja individu dapat dimanfaatkan untuk banyak penggunaan.(Nursam, 2017). Tujuan utama penilaian kinerja (performance appraisal) adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Menurut (Syarifah, 2012) tujuan penilaian kinerja menjadi tiga, yaitu:

1. Administratif.

Termasuk di dalamnya adalah aktivitas individu misalnya kenaikan gaji, promosi, transfer, atau pemecatan.

2. Pengembangan.

Informasi penilaian kinerja di gunakan untuk mengidentifikasi kelemahan dalam bekerja, hal ini dapat membantu karyawan dalam menetapkan tujuan untuk peningkatan kinerja.

3. Penelitian.

Informasi penilaian kinerja sering digunakan sebagai kriteria untuk menilai validitas proses seleksi dan pelatihan.

Ketiga tujuan tersebut memiliki tingkat kepentingan yang sama untuk pencapaian tujuan organisasi. Secara umum penilaian kinerja di organisasi telah mencapai tujuan yang pertama yaitu tujuan administratif. Dokumen-dokumen hasil penilaian kinerja dianggap sangat penting karena akan digunakan sebagai

dasar dilakukannya penentuan kenaikan gaji, promosi, peringatan atau bahkan pemecatan. Dokumen- dokumen tersebut dianggap sebagai dokumen yang sah berdasar hukum bagi organisasi untuk melakukan tindakan terhadap karyawannya.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, keberadaan indikator kinerja berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Indikator kinerja sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan karena indikator tersebut bisa menentukan kuantitas dan kualitas dari kinerja para karyawan. Indikator kinerja untuk setiap level organisasi, tergantung dari kompleksitas organisasi itu. Pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini, yaitu sebagai berikut (Kasmir, 2016), yaitu :

1. Efektif adalah suatu kondisi di mana metode dan cara tertentu berhasil mendatangkan output akhir sesuai target.
2. Efisien adalah cara mencapai tujuan secara optimal sesuai dengan ketentuan yang diharapkan.
3. Kualitas adalah conformance to requirement, yaitu sesuai dengan yang disyaratkan atau distandarkan.
4. Ketepatan waktu adalah tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah keputusan.
5. Produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem, atau suatu perusahaan yang dilakukan untuk menghasilkan barang atau jasa. Dalam

meningkatkan produktivitas, sumber daya manusia menjadi elemen paling penting yang harus diakui dan diterima

6. Keselamatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur.

Kemudian menurut (Nasution & Lesmana, 2021) indikator kinerja adalah :

- a. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- d. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya kalau kurang optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Menurut (Julita & Arianty, 2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang di jalankan.

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan dan dapat mempengaruhi intensitas atau keseriusan karyawan dalam bekerja di perusahaan (Farisi et al., 2021)

Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja (Khair & Fachrezi, 2020). Lingkungan kerja

merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan, lingkungan kerja sebagai sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan organisasi mereka (Farisi & Lesmana, 2021).

Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Menurut (Wijaya & Susanty, 2017) berpendapat lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana karyawan dapat mengerjakan tugas atau kegiatan setiap hari.

Dari beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Jika lingkungan kerja kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak



mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman. Tak hanya itu, lingkungan kerja bisa menjadi satu-satunya tempat mereka untuk mengembangkan potensi dan skill yang ada dalam diri mereka. Karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengetahui ada faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.

### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut (Moenir, 2014) menjelaskan bahwa secara garis besar, Lingkungan Kerja di pengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja fisik berupa :
  - a. Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang
  - b. Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang.
  - c. Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.
  - d. Temperatur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup

- e. Kebisingan, kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam berkerja.

## 2. Faktor Lingkungan Kerja Non fisik

Faktor non fisik berupa hubungan yang terjadi antara karyawan dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan dan hubungan yang terjadi antara karyawan

yang satu dengan karyawan yang lain guna untuk meningkatkan Lingkungan Kerja yang baik antara karyawan.

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 (Setiawan et al., 2019). Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

### **2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Rivai, V., & Sagala, 2011) “Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkut

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.

Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Hubungan rekan kerja setingkat Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
- b. Hubungan atasan dengan karyawan Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan.
- c. Kerjasama antar karyawan Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efesien.

Sedangkan menurut (Suwondo et al., 2015) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya).

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

#### **2.1.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut (Winarsih et al., 2020), Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan kinerja kerja para karyawan dalam perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada di dalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang baik dan terjamin adalah memaksimalkan proses kerja di bidang kerja yang ditangani sesuai dengan perkembangan yang ada. Lingkungan yang baik tentu tidak biasa menjawab semua tantangan perusahaan akan tetapi hal ini justru sebuah tahapan dalam perkembangan perusahaan.

Menurut (Sofyandi, 2016), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu,

manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan karyawan yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang betul dan dengan skala waktu yang ditentukan.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Jufrizen, 2018).

Menurut (Adha et al., 2019) Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia.

Menurut (T. Hidayat & Tanjung, 2020) Motivasi dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah motivasi karyawan atau sikap mental karyawan yang mengarahkan atau mendorong perilaku ke arah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan (Jufrizen et al., 2021).

Dari beberapa pandangan tentang motivasi semuanya diarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Seorang pegawai yang termotivasi

akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya para pegawai yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya, akibatnya kinerja pegawai menjadi buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Berdasarkan defenisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Selain itu, pimpinan juga peduli pada permasalahan yang dihadapi karyawan serta selalu memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja sehingga akan tercipta kepuasan kerja bagi para karyawannya.

Sumber motivasi tergolong menjadi dua:

1. Motivasi Intrinsik Motif-motif yang berasal dari diri sendiri, karena dari dalam individu sudah ada kemauan untuk melakukan sesuatu. Faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu adalah minat, sikap positif dan kebutuhan. Kemajuan, perkembangan, tanggung Jawab, penghargaan, prestasi, pekerjaan itu sendiri merupakan faktor intrinsik.

2. Motivasi ekstrinsik Motif yang berasal dari luar atau mendapat dorongan dari luar. ada dua faktor utama dalam dalam organisasi yang membuat karyawan puas dan mendorong mereka bekerja lebih baik lagi. Yaitu, motivator dan faktor kesehatan kerja.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut (Wibowo, 2015) Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern dari seseorang. antara lain :

1. Faktor internal, meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor eksternal, meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya penghargaan atas prestasi, peraturan.

Sedangkan menurut (S. Damayanti, 2016) Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Satisfier, Faktor Dissatisfiers Terhadap Motivasi Kerja :

#### **1. Jenis Kelamin**

Pria dengan beban keluarga tinggi berhubungan dengan peningkatan jam kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria yang beban keluarganya rendah. Sebaliknya, efek yang berlawanan terjadi pada wanita karena beban keluarga yang tinggi akan mengurangi jam kerja perminggu, sedangkan beban keluarga yang rendah akan meningkatkan jam kerja.

#### **2. Pendidikan**



Tingkat pendidikan yang dilalui seseorang amat mempengaruhi motivasi kerja yang bersangkutan. Seorang pegawai yang mempunyai pendidikan lebih tinggi biasanya akan lebih mudah termotivasi, karena ia sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan lebih rendah.

### 3. Umur

Tingginya beban kerja pegawai dapat berefek penurunan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat terjadi terutama bila naiknya beban kerja tanpa diikuti dengan peningkatan imbalan. Artinya, peningkatan produktivitas tidak berefek secara finansial terhadap personel, kalau demikian buat apa rajin rajin lebih baik tetap pada prestasi sebelumnya dengan penerimaan imbalan yang tetap.

### 4. Lama Bekerja

Masa kerja seseorang dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja itu dapat merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam berbagai aspek/segi kehidupan organisasional.

### 5. Prestasi

Prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, sikap yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Sebaliknya, jika seorang pegawai gagal meraih prestasi, akan menimbulkan rasa frustrasi dan tidak puas dalam diri seseorang. Hal ini akan berakibat timbulnya kecenderungan konflik di dalam lingkungan pekerjaan.

### 6. Penghargaan

Penghargaan baik finansial maupun non finansial sebaiknya diberikan ketika penghargaan tersebut sangat didambakan dan ini harus ditunjukkan kepada setiap anggota tim.

#### 7. Tanggung Jawab

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Perlu dicatat bahwa tanggung jawab merupakan motivator yang berproses sangat kuat karena komponen ini menggambarkan suatu penghargaan terhadap kemampuan dan kompetensi.

#### 8. Hubungan Interpersonal

Menurut peneliti ini berarti bahwa masih ada hubungan dengan rekan kerja yang tidak baik. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Dengan memperbaiki hubungan kerja ke arah yang lebih harmonis dan bersahabat, serta mengusahakan terpenuhinya kebutuhan jasmani dan rohani dalam bekerja, maka akan meningkatkan motivasi kerja.

### **2.1.3.3 Indikator Motivasi**

Indikator motivasi kerja menurut (Bangun, 2018) antara lain adalah :

1. Gaji.
2. Kebijakan dan Administrasi.
3. Hubungan Kerja.
4. Kondisi Kerja.
5. Pekerjaan Itu Sendiri.
6. Peluang Untuk Maju.
7. Pengakuan atau Penghargaan.
8. Keberhasilan.

## 9. Tanggung jawab.

Sedangkan menurut (Rivai, V., & Sagala, 2011) Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada para karyawan, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Kebutuhan perwujudan diri.

### **2.1.3.4 Tujuan Motivasi**

Pemberian motivasi bertujuan untuk mendorong pegawai agar lebih semangat dan bergairah dalam bekerja. Semangat dan gairah kerja seorang pegawai dapat ditingkatkan dengan pemberian motivasi kerja yang tinggi. Jadi dengan memberikan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai (Dayani & Kadang, 2020).

Pada hakekatnya tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan agar sesuai dengan keinginan perusahaan :

1. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
2. Meningkatkan disiplin kerja.
3. Meningkatkan prestasi kerja.
4. Mempertinggi moral kerja karyawan.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktivitas dan

7. Efisiensi serta menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Menurut (Busro, 2018), tujuan motivasi antara lain adalah sebagai berikut

:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

Tujuan akhir motivasi adalah untuk merealisasikan citra pribadi (selfconcept) yaitu, untuk hidup dalam cara yang sesuai dengan peranan yang diinginkan, untuk diperlakukan dalam cara yang sesuai dengan kedudukan, dan untuk dihargai dalam cara yang mencerminkan tingkat kemampuan. Dengan demikian, semua orang berada dalam upaya untuk memburu apapun yang dipandang sebagai peran yang diinginkannya, dan mencoba untuk merealisasi ide subyektif tentang diri sendiri menjadi kebenaran obyektif.

## **2.1.4 Kepuasan Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya, manusia hidup dan bekerja menginginkan suatu kemantapan, keamanan, kesejahteraan dan kepuasan. Bekerja bukan sekedar memenuhi kebutuhan hidup, namun orang akan memberikan suatu penilaian atas suatu hasil kerjanya yang ia bandingkan dengan apa yang diharapkan. Faktor kesuksesan instansi khususnya, dalam era ekonomi baru ini instansi ditantang bukan hanya sekedar memuaskan pelayanan tetapi harus mencoba untuk memberikan kepuasan kerja kepada para pegawainya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan yang merupakan titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Satria et al., 2019)

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan individu bahwa mereka mendapatkan manfaat yang sepadan dari berbagai aspek situasi kerja organisasi dimana tempat mereka bekerja (Adhan et al., 2019).

Menurut (Prayogi & Arif, 2019) mendefenisikan “kepuasan kerja adalah meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi (Harahap & Khair, 2020).

Sedangkan menurut (Jufrizen, 2015) Kepuasan kerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja. Kepuasan kerja menurut (Sopiah, 2008) adalah suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional dapat berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak, maka berarti karyawan tidak puas.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan

pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi prestasi kerja mereka, tolak ukur kepuasan kerja salah satunya bisa di lihat dari apa yang dikemukakan (Atmaja, 2010) :

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2. Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja yang baik bagi karyawan.

Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

3. Gaji.

Gaji banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen.

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan.

Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan.

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja.

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan.

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi.

Komunikasi antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.



Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut (Anggraeni & T.Elisabeth Cintya, 2013) antara lain:

- 1) Faktor hubungan antar karyawan Hubungan antara atasan dengan bawahan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sepekerjaan, emosi dan situasi kerja.
- 2) Faktor individual Sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin.
- 3) Faktor-faktor luar (external) Keadaan keluarga karyawan, rekreasi dan pendidikan.

Peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti usia, jenis kelamin, kepribadian, tingkat stress kerja dan lamanya mengabdikan pada perusahaan tersebut. Kemudian, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari luar diri karyawan, ialah gaji yang diperoleh, kondisi lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan ataupun dengan rekan sekerjanya, dan kesempatan mendapatkan promosi.

#### **2.1.4.3 Indikator kepuasan kerja**

Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini bisa dilihat dari apa yang dikemukakan (Hasibuan, 2018) adalah:

##### **1. Gaji**

Tingkat kepuasan karyawan yang disebabkan oleh gaji serta kenaikan gaji yang mereka dapat. Karyawan akan merasa puas jika gaji yang diterima sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan untuk organisasi.

##### **2. Promosi**

Kesempatan maju atau promosi yang diberikan organisasi kepada karyawannya akan membentuk kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan merasa puas jika organisasi memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk maju dan dipromosikan pada jabatan yang lebih baik dari sebelumnya.

### 3. Penyeliaan

Kemampuan penyelia dalam melakukan pengawasan akan mempengaruhi kepuasan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika pengawasan dilakukan oleh yang memiliki kemampuan yang baik dan kompeten dalam bidangnya.

### 4. Pengawasan selain gaji

Pengawasan selain gaji dalam hal ini yaitu perasaan puas yang ditimbulkan dari tunjangan-tunjangan lain selain gaji pokok karyawan itu sendiri, misalnya tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, dan lain sebagainya.

### 5. Komunikasi

Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan serta antar rekan kerja dalam mengambil keputusan organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, bawahan akan merasa diakui dan hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### 6. Reward non materil

Yaitu pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Reward yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi akan membentuk perasaan puas dalam diri karyawan.

### 7. Kondisi operasi

Yaitu keadaan puas karyawan mengenai peraturan atau prosedur yang ada dalam organisasi. Prosedur dan peraturan organisasi yang sulit akan membuat karyawan merasa tidak puas.

#### 8. Rekan kerja

Seorang karyawan akan merasa puas kalau dirinya mendapat dukungan dari rekan kerja, selain itu rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerja sama, saling membantu dan saling mendukung akan menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan.

#### 9. Sifat pekerjaan

Sifat pekerjaan yang menarik lebih menantang dan memberikan pengalaman baru bagi karyawan lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dibanding dengan pekerjaan yang monoton dan tidak menarik.

### **2.1.4.4 Manfaat Kepuasan Kerja**

Menurut (Prawira, 2020) manfaat dari kepuasan kerja ada pada sisi pegawai, yaitu perasaan menyenangkan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sedangkan tujuan kepuasan kerja dapat dilihat dari sisi organisasi, yaitu meningkatnya produktivitas dan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.

Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan ada 6 enam manfaat kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan yang meliputi :

1. Kinerja karyawan, seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik, dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi.
2. Perilaku organisasi, karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasinya tempat bekerja, selain itu karyawan juga akan berbuat lebih dalam terhadap pekerjaannya.
3. Kepuasan pelanggan, karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsif terhadap para pelanggan, karyawan yang puas tidak mudah berpindah kerja, kemungkinan besar pelanggan akan menemui wajah-wajah familiar dan menerima layanan dari karyawan yang

Universitas Sumatera Utara berpengalaman, kualitas ini akan membangun kepuasan dan kesetiaan pelanggan.

4. Kehadiran karyawan, alasan ini dapat diterima sangat masuk akal ketika karyawan yang tidak puas cenderung melalaikan pekerjaan, ini lebih diperparah lagi dengan ketidakhadiran karyawan tersebut karena cenderung malas untuk melaksanakan pekerjaannya.
5. Perputaran karyawan turn over, karyawan yang merasa puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasinya, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
6. Perilaku menyimpang di tempat kerja, ketidakpuasan kerja cenderung menimbulkan perilaku khusus seorang karyawan, seperti upaya pembentukan serikat kerja, penyalahgunaan wewenang, bahkan pencurian.

Manfaat Kepuasan Kerja Karyawan (R. Damayanti et al., 2018). Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat mendatangkan sejumlah manfaat untuk perusahaan. Adapun beberapa manfaatnya sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas
2. Menumbuhkan Sikap Loyalitas
3. Menurunnya Tingkat Ketidakhadiran
4. Meningkatkan Pelayanan Perusahaan Pada Pelanggan atau Klien

## **2.2 Kerangka Bepikir**

Untuk menyelesaikan penelitian ini, diperlukan suatu kerangka konseptual untuk mengetahui hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lain dari masalah yang akan diteliti.

Variabel berikut yang akan diteliti dalam kerangka konseptual ini adalah Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Terikat yang akan diuraikan sebagai berikut :

### **2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

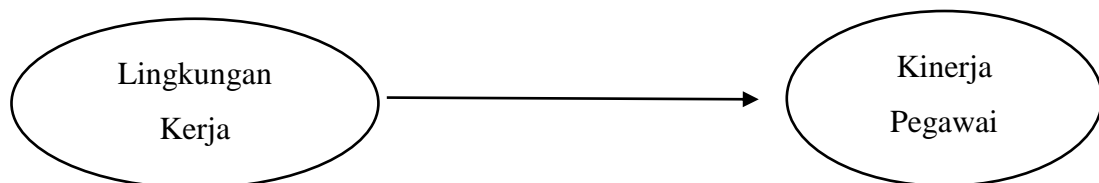
Menurut (Farisi et al., 2021) Lingkungan kerja adalah keseluruhan prasarana organisasi. pekerjaan yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut (Lesmana & Damanik, 2022) bahwa Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitas sehari-hari kerja. Dari data penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik, bersih, rapi akan memberikan kenyamanan kepada pegawai. Responden menyatakan bahwa kinerja pegawai pada pegawai PT.Perkebunan Nusantara III Medan sudah baik dan kondisi ini

menunjukkan kondisi kinerja karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini penelitian (Nawang Sari & Nugroho, 2019), (Plangiten, 2013) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat digambarkan sebagai berikut :



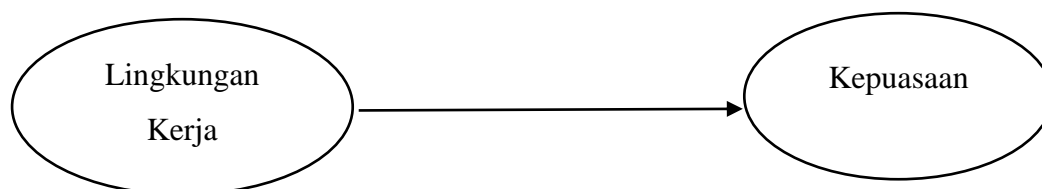
Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

### **2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang merupakan hasil persepsi seseorang terhadap sesuatu yang dirasakan dalam pekerjaannya dan didasarkan pada aspek-aspek pekerjaan intrinsik & ekstrinsik (Anggraeni & T.Elisabeth Cintya, 2013).

Menurut (Fuji A & Andriani, 2021) bahwa Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Hasil penelitian (Khair & Siagian, 2018) dalam jurnalnya berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kepuasan kerja. Apabila kondisi lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memicu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.



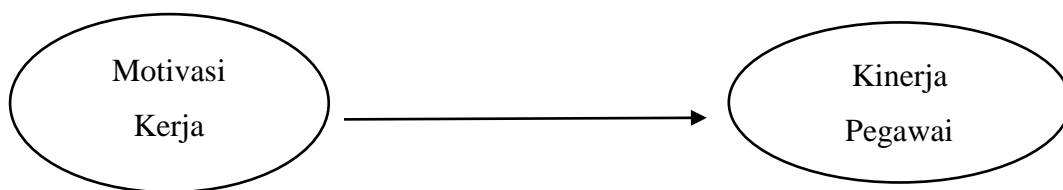
Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

### 2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Adapun pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu dimana motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut (Jufrizen, 2018) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini

merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus dengan dan melalui orang lain.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019),(Pristiyanti, 2016),(Jufrizen, 2018) ) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka hal ini dapat dikemukakan gambar sebagai berikut:



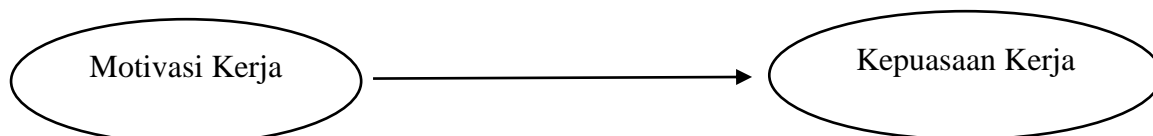
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

#### **2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2008) menyatakan bahwa“ Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Kepuasan sebagai salah satu akibat yang timbul dari perilaku organisasi. Kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi.



Hasil penelitian (Lesmana & Nasution, 2020) dalam jurnalnya motivasi Kerja dapat berpengaruh langsung ke Kinerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari Kepuasan Kerja (sebagai variabel intervening) terhadap Kinerja.

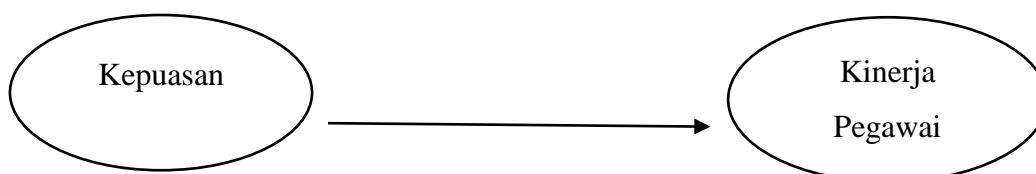


Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

### 2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

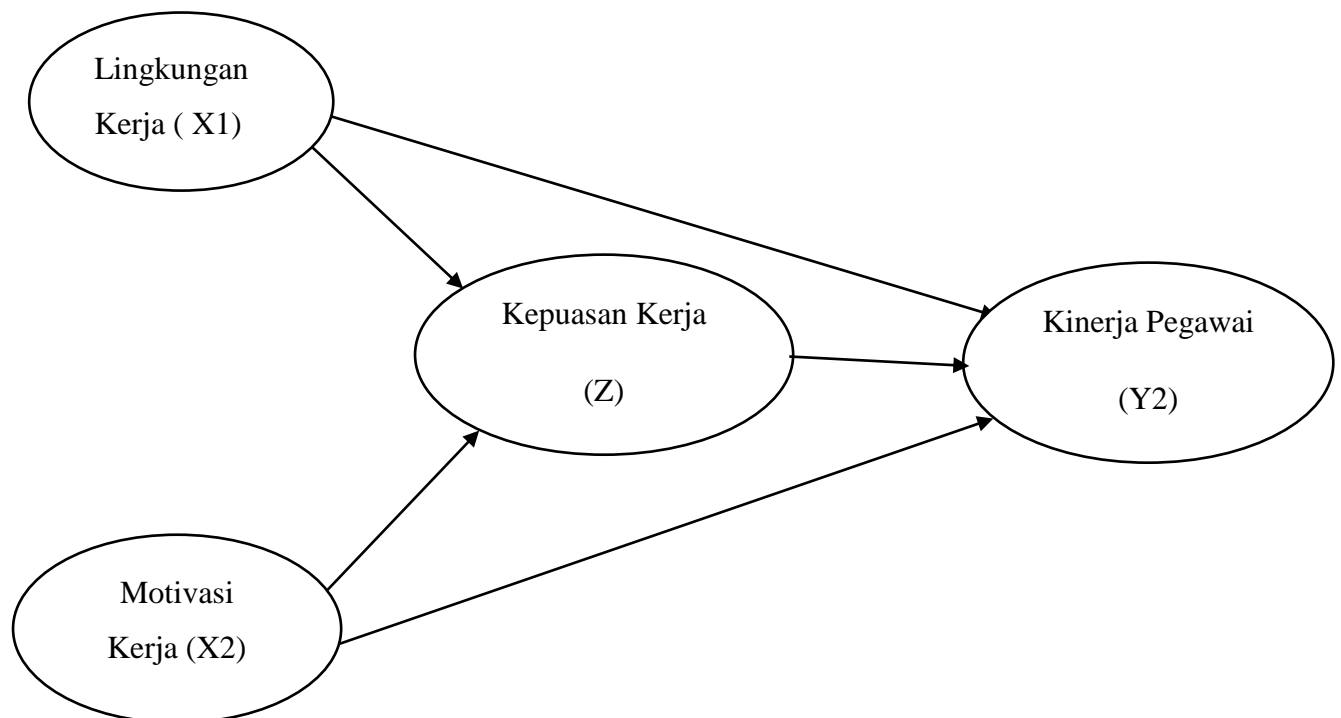
Menurut (Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, 2021) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima, mungkin kepuasan kerja inilah yang membuat motivasi dan kemampuan kerja para bawahan menjadi menurun.

Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang merupakan hasil persepsi seseorang terhadap sesuatu yang dirasakan dalam pekerjaannya dan didasarkan pada aspek-aspek pekerjaan (intrinsik & ekstrinsik). Hal ini sejalan dengan penelitian (Anggraeni & T.Elisabeth Cintya, 2013), (Parlindungan et al., 2021), (Putrana, 2016). Yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berikut ini adalah bagan dari kerangka Konseptual dalam penelitian ini :



Gambar 2.5 Kerangka Konseptual

### 2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) Hipotesis adalah jawaban tersebut bersifat sementara di karenakan belum di sajikan fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data dan hanya sebatas pada teori-teori yang relevan.

Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka mekanisme hubungan antara variable yang di nyatakan dalam hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Adanya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
3. Adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
4. Adanya pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
5. Adanya pengaruh Kepuasan Kerja pegawai terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
6. Adanya pengaruh Lingkungan Kerja baik secara langsung maupun tidak langsung pada Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
7. Adanya pengaruh Motivasi Kerja baik secara langsung maupun tidak langsung pada Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Medan.



## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Metode penelitian kuantitatif mempunyai tujuan untuk menunjukkan hubungan antara variabel, menguji teori, dan generalisasi yang mempunyai nilai prediktif (Daulay, R., Putri, L. P., & Astuti, 2017). Teori yang merupakan kerangka dalam penelitian kuantitatif yang melandasi perumusan masalah atau pertanyaan, penengembangan hipotesis, pengujian data, dan pembuatan kesimpulan. Posisi dan peran teori dalam penelitian kuantitatif direfleksikan dalam hasil penelitian yang berupa dukungan atau penolakan terhadap teori (Sugiyono, 2018). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Ichsan & Yusuf, 2019). Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah Kinerja (Y2), Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (Y1). Penelitian ini menjelaskan tentang hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan di teliti, yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Perkebunan Nusantara III Medan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

#### **3.2 Defenisi Operasional**

Definisi operasional merupakan definisi yang rumusannya didasarkan pada sifat-sifat atau hal-hal yang dapat diamati. Definisi operasional ini adalah definisi

yang rumusnya menggunakan kata-kata yang operasional, sehingga variabel dapat diukur. Suatu definisi yang berdasarkan karakteristik mengenai hal yang dapat diobservasi, sehingga dapat menunjukkan apa yang harus dilakukan oleh peneliti dalam menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan. Definisi operasional sendiri dapat menentukan, menilai. Selain itu, hal tersebut juga dapat menjadi panduan bagi peneliti untuk mengukur, menentukan, atau menilai suatu variabel tersebut dengan cara merumuskan kata-kata yang bersifat operasional. Berikut ini indikator yang di gunakan dalam pengukuran variable yang di gunakan dalam penelitian ini:

Table 3.1

## Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Lingkungan Kerja Fisik ( X1 )	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang dapat memberikan kesan aman, tentram menyenangkan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bangunan tempat kerja.</li> <li>2. Ruang bekerja.</li> <li>3. Peralatan kerja yang memadai</li> <li>4. Alat-alat dan perlengkapan.</li> <li>5. Fasilitas.</li> <li>6. Keterseidaan tempat.</li> <li>7. Tersedianya sarana angkut.</li> <li>8. Kemudahan tempat mencari angkutan umum.</li> </ol> <p>(Rivai, V., &amp; Sagala, 2011)</p>	

		(Wijaya & Susanty, 2017)		
2.	Motivasi ( X2 )	Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus dengan dan melalui orang lain (Jufrizen, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji,</li> <li>2. Kebijakan dan administrasi</li> <li>3. Hubungan kerja</li> <li>4. Kondisi Kerja</li> <li>5. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>6. Peluang untuk maju</li> <li>7. Pengakuan atau penghargaan.</li> <li>8. Keberhasilan dan</li> </ol> (Bangun, 2018)	
3.	Kinerja Kayawan ( Y2)	Menurut (Busro, 2018)  Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efektif</li> <li>2. Efisien</li> <li>3. Kualitas</li> <li>4. Ketepatan waktu</li> <li>5. Produktivitas</li> <li>6. Hasil yang baik.</li> <li>7. Target Kerja tercapai.</li> <li>8. Keselamatan Kerja</li> </ol> (Kasmir, 2016)	

4	Kepuasan ( Z )	Menurut (Adha et al., 2019) Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan individu bahwa mereka mendapatkan manfaat yang sepadan dari berbagai aspek situasi kerja organisasi dimana tempat mereka bekerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Promosi</li> <li>3. Penyeliaan</li> <li>4. Pengawasan selain gaji</li> <li>5. Reward non materil</li> <li>6. Kondisi operasi</li> <li>7. Rekan kerja,</li> <li>8. Sifat pekerjaan</li> </ol> (Hasibuan, 2018)	
---	----------------	--	---	--

### 3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Perkebunan Nusantara III Medan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Jalan Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122.





### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2015) Populasi adalah suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati/diteliti. Di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Berdasarkan penjelasan di atas, yang menjadi populasi di dalam penelitian ini adalah kayawan yang bekerja PT.Perkebunan Nusantara III Medan Sumatera Utara dengan jumlah 635.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dijadikan subyek penelitian sebagai "wakil" dari para anggota populasi (Gerung et al., 2017). Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu karyawan yang bekerja di PT.Perkebunan Nusantara III Medan Sumatera Utara dengan jumlah 635.

Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono, Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling (sampel jenuh). Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+(N(e)^2)}$$

Dimana : n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : taraf kesalahan (standart error 10%)

maka jumlah sampel yang diperoleh adalah

$$n = \frac{635}{1+(132(0.1)^2)}$$

$$n = 86,4 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan di gunakan dalam penelitian ini berjumlah 86,4 orang jika dibulatkan menjadi 86 orang responden.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan factor penting dalam keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan alat apa yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang di lakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat di perhatikan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, dokumentasi dan sebagainya. Sedangkan instrument pengumpulan data merupakan alat yang di gunakan untuk mengumpulkan data. Karena berupa alat, maka instrument dapat berupa lembar cek list, kuisiner ( angket terbuka/tertutup ), pedoman wawancara dan lainnya.

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data penelitian dari sumber data subyek maupun sampel penelitian (Yusuf, 2018). Teknik pengumpulan data merupakan suatu kewajiban, karena teknik pengumpulan data ini nantinya digunakan sebagai dasar untuk menyusun instrumen penelitian.

Instrumen penelitian merupakan seperangkat peralatan yang akan digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data penelitian. Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data berdasarkan dengan sumbernya. Menurut (Sugiyono, 2018) terdapat dua jenis pengumpulan data berdasarkan dengan sumbernya yaitu sebagai berikut:

a. Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber primer diperoleh oleh penulis dalam penelitian ini yaitu dengan membagikan kuesioner kepada pegawai yang bekerja di PT.Perkebunan Nusantara III Medan Sumatera Utara.

b. Sumber Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data-data dan informasi yang diperlukan dengan cara membaca buku, jurnal, artikel, data dari internet, skripsi maupun tesis penelitian yang sebelumnya.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Ada dua tahap kelompok dalam menganalisis SEM-PLS, yaitu antara lain adalah sebagai berikut :

#### 1. Analisa Outer Model (Model Pengukuran)

Model Pengukuran dalam uji PLS dilakukan untuk menguji validitas internal dan reliabilitas. Analisa Outer Model ini akan menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya, atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada outer model ini adalah sebagai berikut :

- a. Convergent Validity Nilai Convergent Validity merupakan nilai loading factor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan  $> 0,6$
- b. Discriminant Validity Nilai ini merupakan nilai Cross Loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.
- c. Composite Reliability Data yang memiliki composite reliability  $> 0,7$  berarti mempunyai reliabilitas yang tinggi.
- d. Average Variance Extracted (AVE) Nilai AVE yang diharapkan  $> 0,5$ .
- e. Cronbach Alpha. Uji reliabilitas diperkuat dengan Cronbach Alpha yang nilainya diharapkan  $> 0,7$  untuk semua konstruk.

## **2. Analisa Inner Model (Model Struktural)**

Analisis Inner Model atau yang biasa disebut dengan Model Struktural ini digunakan untuk memprediksi hubungan kausal antar variabel yang diuji dalam model. Analisa Inner Model dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi :

1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

2. Predictive Relevance ( $Q^2$ )

R-square pada model PLS dapat di evaluasi dengan melihat Qsquare (Predictive Relevance) untuk model variabel. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) akan memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai Predictive Relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol) akan memperlihatkan bahwa model kurang memiliki Predictive Relevance. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai Q-square lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan. Apabila nilai yang didapatkan 0,02 (kecil), 0,15(sedang) dan 0,35(besar).

## **3. Analisis Jalur ( Path Analysis ).**

Untuk menguji variable intervening penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (path analysis). Menurut(Saputro, 2019) “analisis jalur digunakan untuk mengetahui apakah variabel emosi positif merupakan variabel antara atau intervensi, fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Analisi jalur merupakan model perluasan dari analisis regresi liner yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks, kolerasi dengan dua atau lebih

model hubungan sebab akibat yang dibandingkan dengan oleh peneliti (Saputro, 2014). Analisis jalur ialah suatu teknis untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga tidak langsung.

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau dengan kata lain analisi jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi tidak langsung.



## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel ( $X_1$ ), 8 pertanyaan untuk variabel ( $X_2$ ), 8 pertanyaan untuk variabel ( $Z$ ) dan 8 pertanyaan untuk variabel ( $Y$ ) dimana yang menjadi variabel  $X_1$ , adalah Lingkungan Kerja, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah Motivasi Kerja, yang menjadi variabel  $Z$  adalah Kepuasan Kerja dan variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 86 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden

###### 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**

**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Perempuan	30 orang	35 %
2	Laki-Laki	56 orang	65 %
	Jumlah	86 orang	100%

*r : data yang diolah (2022)*



Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di PT.Perkebunan Nusantara III Medan terdiri dari 30 orang perempuan (35%) dan laki-laki sebanyak 56 orang laki-laki (65%) sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Medan adalah laki-laki, hal ini menunjukkan pertanggung jawaban atas pekerjaan dibebankan kepada laki-laki

## 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia, 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan usia di atas 41 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.2**

### **Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	20 – 30 tahun	19 orang	22%
2.	31– 40 tahun	35 orang	41%
3.	41 – 50 tahun	22 orang	26%
4.	Di atas 51 tahun	10 orang	11%
Jumlah		86 orang	100%

*Sumber : data yang diolah (2022)*

Berdasarkan tabel 4.2 di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 31– 40 tahun yakni sebanyak 35 orang (41%), kemudian disusul responden yang berusia antara 41-50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 22 orang (26%), dimana pegawai yang produktif dalam menjalankan pekerjaan berada diusia muda.

## 3. Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	19	22%
2.	D-3	14	17%
3.	S1(Starat 1)	45	52%
4.	S2 (Strata 2)	8	9%
Jumlah		86 orang	100%

*Sumber : data yang diolah(2022)*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 45 orang atau 52%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan yang bekerja adalah Sarjana, hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang lebih baik berada pada pendidikan Sarjana.

#### 4.1.1.2 Analisa Variabel Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai Lingkungan Kerja .

**Tabel 4.4**  
**Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	67	78	19	22	0	0	0	0	0	0	86	100

2	67	78	16	19	2	2	1	1	0	0	86	100
3	67	78	18	21	1	1	0	0	0	0	86	100
4	67	78	18	21	1	1	0	0	0	0	86	100
5	65	76	20	23	0	0	0	0	1	1	86	100
6	69	80	16	19	1	1	0	0	0	0	86	100
7	66	77	19	22	0	0	1	1	0	0	86	100
8	69	80	16	19	1	1	0	0	0	0	86	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2022)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai gedung yang digunakan untuk bekerja sangat telah mempertimbangkan keselamatan kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 78%
2. Dari jawaban kedua mengenai ruang kerja yang mendukung aktivitas pekerjaan saya dengan penerangan yang cukup baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 78%
3. Dari jawaban ketiga mengenai menyediakan segala peralatan yang mendukung aktivitas kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 78%
4. Dari jawaban keempat mengenai menyediakan alat pengatur suhu udara di lingkungan kerja berupa (AC, Kipas Angin dan dll) untuk menunjang aktivitas kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 78%
5. Dari jawaban kelima mengenai fasilitas kerja yang sediakan di lingkungan kerja cukup lengkap dalam mendukung aktivitas kerja,

sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 76%

6. Dari jawaban keenam mengenai ketersediaan toilet yang bersih dan tempat istirahat dapat menambah kenyamanan saya dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 80%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai tersedianya sarana angkutan yang mendukung saya untuk datang tepat waktu, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 77%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai mudah mencari angkutan di sekitar tempat kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 80%

Berdasarkan Hasil angket pada jawaban responden yang menyetujui bahwa Lingkungan Kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III Medan.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai Motivasi Kerja.

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	66	77	19	22	1	1	0	0	0	0	86	100
2	60	70	26	30	0	0	0	0	0	0	86	100

3	63	73	22	26	1	1	0	0	0	0	86	100
4	63	73	22	26	1	1	0	0	0	0	86	100
5	61	71	25	29	0	0	0	0	0	0	86	100
6	66	77	20	23	0	0	0	0	0	0	86	100
7	68	79	17	20	1	1	0	0	0	0	86	100
8	71	83	15	17	0	0	0	0	0	0	86	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2022)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai gaji yang dibayarkan tepat waktu setiap bulannya sesuai dengan harapan dan tidak pernah menunggak, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 77%
2. Dari jawaban kedua mengenai menerapkan kebijakan baru dalam organisasi, atasan selalu memberikan kesempatan bagi saya untuk berpendapat, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 70%
3. Dari jawaban ketiga mengenai hubungan yang terjalin bersifat kekeluargaan tanpa menghilangkan sekat atasan -bawahan dan antar rekan kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 73%
4. Dari jawaban keempat mengenai ketika saya bekerja, atasan menanyakan progress pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 73%

5. Dari jawaban kelima mengenai pekerjaan yang saya lakukan merupakan pekerjaan yang saya impikan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 71%
6. Dari jawaban keenam mengenai bersungguh -sungguh dalam pekerjaan ini, saya akan dapat memperoleh jabatan dengan struktur yang lebih tinggi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 77%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai atasan memberikan penghargaan kepada saya atas hasil pekerjaan yang saya lakukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 79%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai berhasil mengerjakan tugas sesuai dengan target dan berkualitas, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 83%

Berdasarkan Hasil angket pada jawaban responden yang menyetujui bahwa motivasi kerja melalui kuesioner yang dilakukan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III Medan.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel intervening mengenai Kepuasan Kerja.

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	67	78	17	20	2	2	0	0	0	0	86	100
2	68	79	16	19	2	2	0	0	0	0	86	100

3	71	83	15	17	0	0	0	0	0	0	86	100
4	75	87	10	12	0	0	1	1	0	0	86	100
5	76	88	10	12	0	0	0	0	0	0	86	100
6	70	81	13	15	3	3	0	0	0	0	86	100
7	73	85	11	13	2	2	0	0	0	0	86	100
8	74	86	12	14	0	0	0	0	0	0	86	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2022)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 78%
2. Dari jawaban kedua mengenai senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 79%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pimpinan membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 83%
4. Dari jawaban keempat mengenai merasa puas akan pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 87%
5. Dari jawaban kelima mengenai puas dengan hasil kerja yang baik menghasilkan adanya pemberian penghargaan pada pegawai, sebagian

besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 88%

6. Dari jawaban keenam mengenai merasa puas akan pemantauan yang dilakukan pemimpin terhadap penyelesaian permasalahan yang terjadi didalam pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 81%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 85%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 86%

Berdasarkan Hasil angket pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kepuasan kerja melalui kuesioner yang dilakukan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III Medan.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel terikat mengenai Kinerja Karyawan

**Tabel 4.7**

**Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	72	84	11	13	2	2	0	0	1	1	86	100
2	66	77	20	23	0	0	0	0	0	0	86	100



3	63	73	23	27	0	0	0	0	0	0	86	100
4	65	76	21	24	0	0	0	0	0	0	86	100
5	65	76	19	22	1	1	1	1	0	0	86	100
6	68	79	15	17	3	3	0	0	0	0	86	100
7	69	80	17	20	0	0	0	0	0	0	86	100
8	71	83	15	17	0	0	0	0	0	0	86	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2022)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 84%
2. Dari jawaban kedua mengenai efisiensi waktu saya melebihi rata-rata karyawan lain, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 77%
3. Dari jawaban ketiga mengenai hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 73%
4. Dari jawaban keempat mengenai kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 76%
5. Dari jawaban kelima mengenai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 76%
6. Dari jawaban keenam mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik sekalipun tanpa pengawasan dari pimpinan, sebagian

besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 79%

7. Dari jawaban kesembilan mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 80%
8. Dari jawaban kesepuluh mengenai perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan penggunaan alat pengaman seperti kacamata kerja, helm khusus, masker, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 83%

Berdasarkan Hasil angket pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kinerja karyawan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan banyak di pengaruhi berbagai variabel diantaranya lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja tetapi bukan variabel yang mendominasi. Terbukti dengan jawaban responden yang sebagian besar menjawab sangat setuju

#### 4.1.2 Analisis Data

##### 4.1.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

###### 1. *Convergent Validity*

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* atau *loading factor*  $> 0,5$  (Imam Ghozali, 2018). Hasil *convergent validity* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.8**

##### Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

No. Butir	<i>Outer loading</i>	Ketentuan	Status
-----------	----------------------	-----------	--------

1.	0,705	0,500	Valid
2.	0,838	0,500	Valid
3.	0,884	0,500	Valid
4.	0,901	0,500	Valid
5.	0,899	0,500	Valid
6.	0,815	0,500	Valid
7.	0,878	0,500	Valid
8.	0,798	0,500	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)*

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

No. Butir	<i>Outer loading</i>	Ketentuan	Status
1.	0,854	0,500	Valid
2.	0,826	0,500	Valid
3.	0,899	0,500	Valid
4.	0,895	0,500	Valid
5.	0,864	0,500	Valid
6.	0,805	0,500	Valid
7.	0,880	0,500	Valid
8.	0,771	0,500	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)*

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja ( $Z$ )**

No. Butir	<i>Outer loading</i>	Ketentuan	Status
1.	0,803	0,500	Valid
2.	0,858	0,500	Valid
3.	0,794	0,500	Valid
4.	0,802	0,500	Valid
5.	0,795	0,500	Valid

6.	0,869	0,500	Valid
7.	0,874	0,500	Valid
8.	0,713	0,500	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)*

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)**

No. Butir	<i>Outer loading</i>	Ketentuan	Status
1.	0,735	0,500	Valid
2.	0,787	0,500	Valid
3.	0,631	0,500	Valid
4.	0,765	0,500	Valid
5.	0,823	0,500	Valid
6.	0,838	0,500	Valid
7.	0,717	0,500	Valid
8.	0,612	0,500	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* atau *loading factor*  $> 0,5$ . Namun, terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* atau *loading factor*  $< 0,5$ . Nilai *outer loading* atau *loading factor* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat

*convergent validity* (Imam Ghozali, 2018). Hal tersebut berarti semua indikator layak atau *valid* untuk digunakan dalam penelitian.

## 2. *Construct Reliability and Validity*

*Construct reliability and validity* (validitas dan reliabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria *construct reliability and validity* yang baik dapat dilihat dari nilai *Composite Reliability*. Apabila nilai *Composite Reliability*  $> 0.6$  (Juliandi, 2018, Hal 74). Hasil nilai *Composite Reliability* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.12**  
***Composite Reliability***

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,951
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,954
Kepuasan Kerja ( $Z$ )	0,940
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,907

***Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)***

Berdasarkan tabel 4.12, maka nilai *Composite Reliability* yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,951 > 0.6$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
2. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,954 > 0.6$ ,

dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.

3. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar  $0,940 > 0.6$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
4. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $0.907 > 0.6$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.

Selain mengamati nilai *Composite Reliability*, *construct reliability and validity* juga dapat diketahui melalui metode lain yaitu dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *construct reliability and validity* apabila nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.7$  (Juliandi, 2018, Hal 74). Hasil nilai *Cronbach Alpha* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.13**  
***Cronbach Alpha***

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,941
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,945
Kepuasan Kerja (Z)	0,928
Kinerja Karyawan (Y)	0,882

Sumber : Data Penelitian Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.13, maka nilai *Cronbach Alpha* yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0.941 > 0.7$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
2. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0.940 > 0.7$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
3. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Kepuasan Kerja ( $Z$ ) sebesar  $0.928 > 0.7$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
4. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar  $0.882 > 0.7$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.

#### **4.1.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)**

##### **1. *R-Square***

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (eksogen) (Juliandi, 2018, Hal 79). Ini berguna untuk memprediksi apakah model baik atau buruk. Adapun kriterianya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai  $R^2 = 0.75$  -> model adalah substansi (kuat)

2. Jika nilai  $R^2 = 0.50$  -> model adalah moderate (sedang)
3. Jika nilai  $R^2 = 0.25$  -> model adalah lemah (buruk)

**Tabel 4.14**  
***R-Square***

	<b><i>R-Square</i></b>	<b><i>R-Square Adjusted</i></b>
Kinerja Karyawan (Y)	0.641	0.628
Kepuasan Kerja (Z)	0.583	0.573

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Kesimpulan pada pengujian nilai *R-Square* adalah sebagai berikut :

- a. *R-Square* model jalur 1 = 0.641 artinya kemampuan variabel  $X_1$  yaitu Lingkungan Kerja,  $X_2$  yaitu Motivasi Kerja dalam menjelaskan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 64,1% yang dimana model tergolong dalam katagori sedang.
- b. *R-Square* model jalur 2 = 0.583 artinya kemampuan variabel  $X_1$  yaitu Lingkungan Kerja,  $X_2$  yaitu Motivasi Kerja dalam menjelaskan variabel Z yaitu kepuasan kerja adalah sebesar 58,3% yang dimana model tergolong dalam katagori kuat.

## 2. *F-Square*

*F-square* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi. Kriteria *F-square* menurut cohen (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014) :

- a. Jika nilai *f-squar* = 0,02 maka efek yang kecil dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi



- b. Jika nilai  $f\text{-square} = 0,15$  maka efek yang sedang/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi
- c. Jika nilai  $f\text{-square} = 0,35$  maka efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi

**Tabel 4.15**  
***F-Square***

	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Z	Y
X <sub>1</sub>			0.157	0.078
X <sub>2</sub>			0.275	0.087
Z				0.155
Y				

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Berdasarkan table F-square di atas maka berikut adalah kesimpulan dari nilai table F-square :

- Variable X<sub>1</sub> yaitu Lingkungan Kerja memberikan dampak yang sedang/moderat terhadap variable Z yaitu Kepuasan Kerja
- Variable X<sub>2</sub> yaitu Motivasi Kerja memberikan dampak yang sedang/moderat terhadap variable Z yaitu Kepuasan Kerja
- Variable X<sub>1</sub> yaitu Lingkungan Kerja memberikan dampak yang kecil terhadap variable Y yaitu Kinerja Karyawan
- Variable X<sub>2</sub> yaitu Motivasi Kerja memberikan dampak yang kecil terhadap variable Y yaitu Kinerja Karyawan
- Variable Z yaitu Kepuasan Kerja memberikan dampak yang sedang/moderat terhadap variable Y yaitu Kinerja Karyawan

## **2. Mediation Effect**

Analisis efek mediasi mengandung 3 sub analisis : Dirrect effect, Indirrect effects, dan Total effects.

**a. Dirrect effect**

Analisis *dirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Menurut (Juliandi et al., 2014) Kriteria pengukuran *dirrect effect* antara lain :

- 1) Koefisien jalur, jika nilai koefision jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah,jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik. jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.
- 2) Nilai profitabilitas/Signifikan atau *P-value* , jika nilai *P-value* <0,05 maka signifikan. Dan jika nilai *P-value* >0,05 maka tidak signifikan

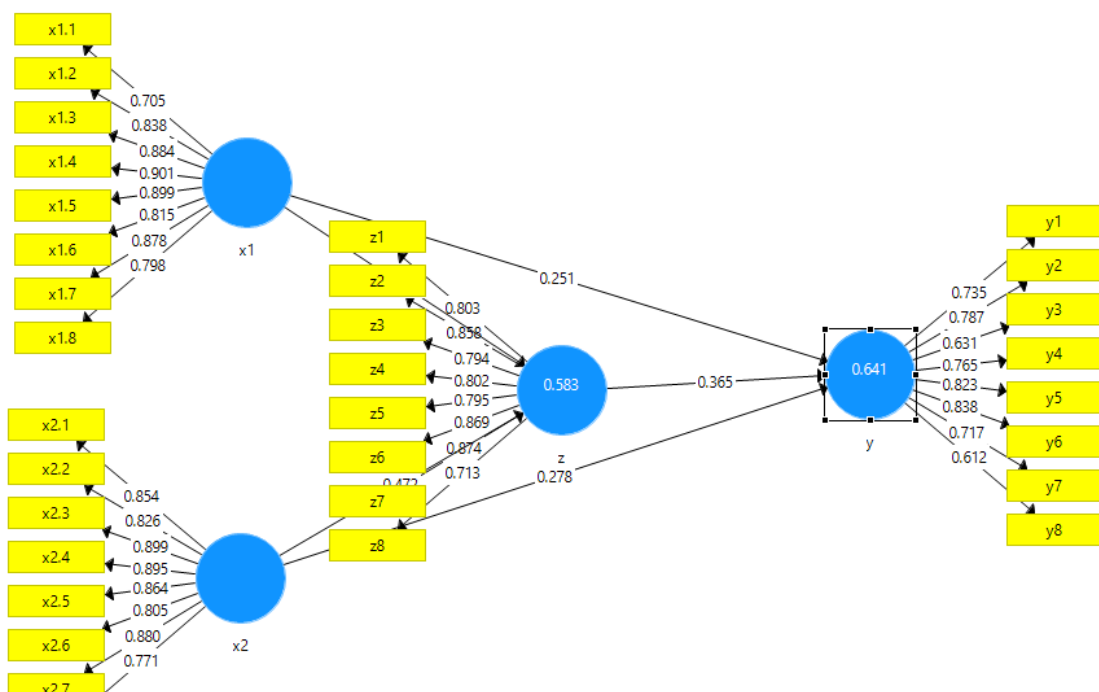
**Tabel 4.16**  
***Path Coefficients***

	<b>Original Sample</b>	<b>P-Values</b>
$X_1 \rightarrow Y$	0.251	0.028
$X_1 \rightarrow Z$	0.356	0.002
$X_2 \rightarrow Y$	0.278	0.023
$X_2 \rightarrow Z$	0.472	0.000
$Z \rightarrow Y$	0.365	0.003

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Berdasarkan pada table path coefficients maka di dapat keimpulan sebagai berikut antara lain :

- a. Variable  $X_1$  yaitu Lingkungan Kerja terhadap variable Y yaitu Kinerja Karyawan memperoleh  $P$ -value sebesar  $0,028 < 0,05$  maka hubungannya signifikan.
- b. Variable  $X_1$  yaitu Lingkungan Kerja terhadap variable Z yaitu Kepuasan Kerja memperoleh  $P$ -value sebesar  $0,002 < 0,05$  maka hubungannya signifikan.
- c. Variable  $X_2$  yaitu Motivasi Kerja terhadap variable Y yaitu Kinerja Karyawan memperoleh  $P$ -value sebesar  $0,023 < 0,05$  maka hubungannya signifikan.
- d. Variable  $X_2$  yaitu Motivasi Kerja terhadap variable Z yaitu Kepuasan Kerja memperoleh  $P$ -value sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hubungannya signifikan.
- e. Variable Z yaitu Kepuasan Kerja terhadap variable Y yaitu Kinerja Karyawan memperoleh  $P$ -value sebesar  $0,003 < 0,05$  maka hubungannya signifikan.



**Gambar 4.1**  
**Struktural Jalur I**

**2. Indirect Effect**

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel moderating. Menurut (Juliandi et al., 2014) Kriteria penilaian *indirect effect* adalah:

- a. Jika nilai  $P\text{-values} < 0,05$  maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung.
- b. Jika nilai  $P\text{-values} > 0,05$  maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memeditasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung

**Tabel 4.17**  
**Indirect Effect**

	<b>Original Sample</b>	<b>P-Values</b>
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.130	0.019
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.172	0.029

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Dari tabel *indirect effect* diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Variable  $X_1$  yaitu Lingkungan Kerja terhadap variable Y yaitu Kinerja Karyawan melalui variabel Z yaitu Kepuasan Kerja memperoleh *P-value* sebesar  $0,019 < 0,05$  maka hubungannya signifikan yang artinya variabel mediator mampu memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya adalah tidak langsung.
- b. Variable  $X_2$  yaitu Motivasi Kerja terhadap variable Y yaitu Kinerja Karyawan melalui variabel Z yaitu Kepuasan Kerja memperoleh *P-value* sebesar  $0,029 < 0,05$  maka hubungannya signifikan yang artinya variabel mediator mampu memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya adalah langsung.

### 3. Total Effect

Total effect merupakan penjumlahan antara *direct effect* dan *indirect effect* (Juliandi et al., 2014).

**Tabel 4.18**  
**Total Effect**

	Original Sample	P-Values
$X_1 \rightarrow Y$	0.381	0.002
$X_1 \rightarrow Z$	0.356	0.002
$X_2 \rightarrow Y$	0.450	0.000
$X_2 \rightarrow Z$	0.472	0.000
$Z \rightarrow Y$	0.365	0.003

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Berdasarkan pada total effect maka di dapat keimpulan sebagai berikut antara lain :

- a. Total effect variabel  $X_1$  yaitu Lingkungan Kerja terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan memperoleh *P-value* sebesar  $0,002 < 0,05$  maka hubungannya signifikan
- b. Total effect variabel  $X_1$  yaitu Lingkungan Kerja terhadap Z yaitu Kepuasan Kerja memperoleh *P-value* sebesar  $0,002 < 0,05$  maka hubungannya signifikan
- c. Total effect variabel  $X_2$  yaitu Motivasi Kerja terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan memperoleh *P-value* sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hubungannya signifikan
- d. Total effect variabel  $X_2$  yaitu Motivasi Kerja terhadap Z yaitu Kepuasan Kerja memperoleh *P-value* sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hubungannya signifikan
- e. Total effect variabel Z yaitu Kepuasan Kerja terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan memperoleh *P-value* sebesar  $0,003 < 0,05$  maka hubungannya signifikan

## 4.2 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan hasil hipotesis dari penelitian. Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya maka hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *total*

*effect* sebesar 0.381, dengan nilai signifikan sebesar  $0.002 < 0.05$ . Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan.

Lingkungan kerja yang nyaman yang tercipta melalui hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan serta didukung oleh fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dampak positif pada karyawan sehingga memengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut sependapat dengan hasil penelitian yang diperoleh. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan belum tercapainya standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Jika dilihat dari sisi lingkungan kerja fisik, karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja karena fasilitas kerja yang belum memadai seperti pencahayaan di ruang kerja yang kurang maksimal yang disebabkan karena sedikit lampu yang terpasang didalam ruangan tersebut, minimnya ventilasi udara pada ruang, penataan ruangan yang kurang rapi dan kurangnya kebersihan dalam lingkungan kerja. Selain lingkungan kerja fisik lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan terlihat pada tidak tercapainya hubungan yang baik antara karyawan atupun atasan dikarenakan sering tercadinya miss communication dalam pendistribusian produk dan perilaku sosial yang sering curiga dengan sesama karyawan.

Jika kondisi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan tidak diperbaiki hal ini akan berdampak penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak PT.Perkebunan Nusantara III Medan

perlu melakukan evaluasi dan pembenahan dalam segi fasilitas kerja dan menciptakan hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan sehingga lingkungan kerja menjadi nyaman dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa indikator yang paling tinggi mempengaruhi lingkungan kerja mengenai fasilitas yang diberikan perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang menyediakan fasilitas kantor yang lengkap dan bersih ini akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan optimal, selain itu perusahaan juga menyediakan sarana angkutan bagi karyawan yang bekerja di perusahaan.

Menurut (Farisi et al., 2021) Lingkungan kerja adalah keseluruhan prasarana organisasi. pekerjaan yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut (Lesmana & Damanik, 2022) bahwa Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitas sehari-hari kerja. Dari data penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik, bersih, rapi akan memberikan kenyamanan kepada pegawai. Responden menyatakan bahwa kinerja pegawai pada pegawai PT.Perkebunan Nusantara III Medan sudah baik dan kondisi ini menunjukan kondisi kinerja karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini penelitian (Nawang Sari & Nugroho, 2019), (Plangiten, 2013) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja karyawan.



## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *total effect* sebesar 0.356, dengan nilai signifikan sebesar  $0.002 < 0.05$ . Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan.

Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan dirasakan baik oleh semua karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang sehat penting bagi menciptakan hubungan sosial di tempat kerja dan juga menjaga hubungan antara kolega, pengawas dan organisasi. Ini menggambarkan hubungan di mana karyawan bekerja bersama. Tanpa lingkungan yang sehat dalam suatu organisasi, karyawan tidak akan bahagia dan puas.

Sebuah karyawan yang puas, bahagia dan pekerja keras adalah aset terbesar dari organisasi mana pun. Hasil yang efektif & produktivitas untuk setiap organisasi tergantung pada tingkat kepuasan karyawan dan pekerjaan lingkungan di mana dia bekerja

Hasil penelitian (Khair & Siagian, 2018) dalam jurnalnya berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kepuasan kerja. Apabila kondisi

lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memicu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *total effect* sebesar 0.450, dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa indikator yang mempengaruhi pada motivasi karyawan yaitu fisiologi. Karyawan yang tidak dapat mencapai targetnya karena mengalami kelelahan, seringnya lembur membuat tingkat kelelahan karyawan bertambah. Hal ini terjadi apabila perusahaan mengalami deadline pengerjaan barang sehingga mengharuskan karyawan untuk mengambil lembur.

Selain itu juga karyawan yang kurang peduli untuk meningkatkan kemampuan dan keahliannya yang akan berdampak dengan hasil kerja yang kurang optimal. Apabila hal ini dibiarkan akan membuat citra perusahaan menurun. Dalam menangani masalah target yang tidak tercapai sebaiknya perusahaan mengadakan penilaian kinerja dimana menilai seberapa banyak barang yang dapat dihasilkan oleh seorang karyawan dalam satu hari. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda, sehingga hasilnya juga berbeda. Maka perlu bagi perusahaan membuat program untuk meningkatkan

kemampuan karyawan sehingga membuat karyawan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa indikator yang paling tinggi mempengaruhi motivasi kerja mengenai penghargaan yang diberikan, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah mampu memberikan penghargaan bagi setiap karyawan yang berprestasi, hal ini membuat karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Adapun pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu dimana motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut (Jufrizen, 2018) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus dengan dan melalui orang lain. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019),(Pristiyanti, 2016),(Jufrizen, 2018) ) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja karyawan

#### **4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *total effect* sebesar 0.472, dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja terhadap perusahaan akan menghasilkan kinerja yang maksimal

dan tercipta kepuasan kerja yang maksimal pula. Karyawan akan bekerja dengan lebih bersemangat dan menghasilkan output yang tinggi untuk perusahaan.

Tingginya motivasi kerja dari hasil analisis akan berdampak pada kepuasan kerja, pernyataan tersebut didukung oleh hasil regresi yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dimana kepuasan sebagai salah satu akibat yang timbul dari perilaku organisasi. Kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi.

Hasil penelitian (Andika & Widjarnako, 2019) dalam jurnalnya motivasi Kerja dapat berpengaruh langsung ke Produktivitas Kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari Kepuasan Kerja (sebagai variabel intervening) terhadap Produktivitas Kerja

### **5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *total effect* sebesar 0.365, dengan nilai signifikan sebesar  $0.003 < 0.05$ . Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan.

Keadaan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tersebut dirasakan oleh pegawai berdasarkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan tepat waktu dan sesuai dengan harapan pimpinan serta mendapatkan

apresiasi dari pimpinan, sehingga secara tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kinerjanya.

Adanya hubungan kepuasan terhadap pekerjaan dengan kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III Medan karena terlihat dari hasil pekerjaannya yang selalu diusahakan untuk diselesaikan tepat pada waktunya, kadang jika ada suatu pekerjaan yang ingin segera di rampungkan mereka bekerja dengan giat dan mereka juga lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tetapi, kadang juga karyawan akan puas dengan hasil pekerjaannya jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuannya, pengalaman kerjanya karena jika dia tidak mengerti dengan pekerjaan yang diberikan hasilnya kurang maksimal dan itu memberikan rasa ketidakpuasan tersendiri bagi pegawai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa indikator yang paling tinggi mempengaruhi kepuasan kerja mengenai puas atas pengawasan yang diberikan perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja diperusahaan merasa nyaman atas pengawasan yang diberikan pimpinan, hal ini berdampak dengan meningkatnya kinerja dari para karyawan perusahaan.

Menurut (Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, 2021) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima, mungkin kepuasan kerja inilah yang membuat motivasi dan kemampuan kerja para bawahan menjadi menurun.

Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang merupakan hasil persepsi seseorang terhadap sesuatu yang dirasakan dalam pekerjaannya dan didasarkan pada aspek-aspek pekerjaan (intrinsik & ekstrinsik). Hal ini sejalan

dengan penelitian (Anggraeni & T.Elisabeth Cintya, 2013), (Parlindungan et al., 2021), (Putrana, 2016).

#### **6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *indirect effect* sebesar 0.130, dengan nilai signifikan sebesar  $0.019 < 0.05$ . Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan.

#### **7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja**

Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *indirect effect* sebesar 0.172, dengan nilai signifikan sebesar  $0.029 < 0.05$ . Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan.



## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Perkebunan Nusantara III Medan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
4. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
6. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Pegawai PT.Perkebunan Nusantara III Medan
7. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Pegawai PT.Perkebunan Nusantara III Medan

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan memperhatikan lingkungan kerja mengenai peralatan kerja yang dimiliki perusahaan, dimana sebaiknya perusahaan memberikan ruang kerja yang mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaan, seperti halnya dengan pemberian penerangan didalam ruangan sehingga membuat nyaman bagi karyawan dalam bekerja sehingga hasil kerja menjadi optimal.
2. Perusahaan diharapkan memperhatikan motivasi kerja mengenai hubungan kerja antar karyawan, dimana dengan adanya hubungan yang baik dengan setiap karyawan ini akan membuat karyawan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan, dengan hubungan yang harmonis antar karyawan akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga hasil kerja lebih optimal.
3. Perusahaan diharapkan memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan, dimana perusahaan lebih memperhatikan tingkat pengawasan yang dilakukan pimpinan kepada karyawannya, dimana pimpinan perusahaan mampu mengayomi karyawan agar mampu maksimal dalam menjalankan pekerjaannya.
4. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugasnya dan membantunya, sehingga kinerja karyawan pun tidak mengalami penurunan
5. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sejenis diharapkan menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja



karyawan yang dapat mengembangkan penelitian ini. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi selain motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu lingkungan, motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrumen kuisisioner yang didasarkan pada pernyataan dari responden. Sehingga, kesimpulan yang didapat hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen kuisisioner secara tertulis tanpa dilengkapi

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Anggraeni, Y., & T.Elizabeth Cintya, S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 10(1), 51–68.
- Ashraf, A., & Muhammad, S. (2013). The Impact of Working Environment on Organization Performance : A Mediating Role Employee's Job Satisfaction. *GMJACS. International Journal of Innovative Research & Development*, 3, 1. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p23>
- Atmaja, H. E. (2010). Pentingnya Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Mendorong Prestasi Kerja. *Jurnal Buletin Bisnis & Manajemen Mendengar*, 06(01), 10–18.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Erlangga
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Kencana
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No, 2*, 75–86.
- Damayanti, S. (2016). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Tingginya*, 2(2), 139–149.
- Daulay, R., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Lembaga penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI*. medan: Manajemen.
- Dayani, J., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Harapan Anugrah. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 969. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9879>
- Farisi, S., Andi Prayogi, M., & Juliana, E. (2021). the Influence of Work

Motivation and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As an Intervening Variable At the Youth and Sports Office of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEAS)*, 1(2), 257–268. <https://doi.org/10.54443/ijeas.v1i2.78>

Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 226–245.

Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatera.

Fuji A, D., & Andriani. (2021). Pengaruh SDM Dan Partisipasi Anggota Terhadap Kepuasan Kinerja Koperasi MMS Warung Sampah Di Rancaekek. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(1). <https://doi.org/10.52643/jam.v11i1.1408>

Gerung, C. J., Sepang, J., & Loindong, S. (2017). Pengaruh Kualitas Produk, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Nissan X-Trail Pada Pt. Wahana Wirawan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).

Gultom, D. K. (2015). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 39(1), 1–24. <http://dx.doi.org/10.1016/j.biochi.2015.03.025><http://dx.doi.org/10.1038/nature10402><http://dx.doi.org/10.1038/nature21059><http://journal.sta inkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127><http://dx.doi.org/10.1038/nrmicro2577>

Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.

Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(1), 253981.

Hidayat, T., & Tanjung, H. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>

Ichsan, R. N., & Yusuf, M. (2019). Analisis Efektifitas Penggunaan Cadangan Devisa, Utang Luar Negeri Dan Ekspor Terhadap Stabilitas Nilai Tukar. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 4(2), 544–561. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v4i2.339>

- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 15(01), 1–11.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2621–1572, 405–424. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/handle/11617/9974>
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Julita, J., & Arianty, N. (2019). Terhadapkinerja Karyawan Pada Pt . Jasa Marga ( Persero ) Tbkcabang Belmera Medan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 195–205.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Khair, H., & Fachrezi, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Khair, H., & Siagian, T. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36–49. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.26>
- Lesmana, M. T., & Nasution, A. E. (2020). *Analysis of Factors Affecting the Performance of Lecturers in Conducting Research : A Case Study on Private*

*Universities in Medan*. 3(2), 33–44.

- Lesmana, M. T., & Nasution, A. E. (2021). The Effect Of Competency And Compensation On Research Performance Of Lecturers At Private Universities In Medan. *In Annual Conference of Ihtifaz: Islamic Economics, Finance, and Banking, June*, 206–2013.
- Moenir, M. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Organizational Culture and Individual Characteristic on Employee Job Satisfaction at PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. *Journal of International Conference Proceedings*, 2(3), 321–328. <https://doi.org/10.32535/jicp.v2i3.677>
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis/Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Nawangsari, R. D., & Nugroho, P. I. (2019). Pengaruh Indikator Kinerja Ekonomi, Indikator Kinerja Lingkungan dan Indikator Kinerja Sosial terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur. *International Journal of Social Science and Business*, 3(2), 162. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i2.17644>
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformal, Pengawasan dan Kepuasan Kerja. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 677–689.
- Plangiten, P. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) MANADO. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 15–18(2).
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Prayogi, M. A., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1), 173–183.

- Putrana, Y. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt . Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–14.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Saputro, I. B. (2019). Pengaruh Price Discount Dan Store Atmosphere Terhadap Impulse Buying Dengan Positive Emotion Sebagai Variabel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 16(1), 35–47.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1999(December), 1–6.
- Satria, D. L., Kusumastuti, I., Kurniawati, N., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1).
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Setiawan, N., Ferine, K. F., & Rahayu, S. (2019). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dimana Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1), 165–173.
- Siswadi, Y., Mulyani, S. R., & Saepudin, D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Sofyandi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah, S. (2008). Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Pimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 12(2), 308–317.
- Sugiyono, S. (2015). Statistik Nonparametris untuk Penelitian. In *Unisia*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung: Alfabeta

- Suwondo, S., Indriani, D., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Syarifah, D. (2012). Feedback yang Berkelanjutan (Continuous Feedback) untuk Mendukung Penilaian Kinerja Efektif. *Insan*, 14(2), 120–126.
- Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *Jurnal Manivestasi*, 2(2745–3963), 181–191.
- Yusuf, Y. (2018). Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif. In *Kristanto*, Jakarta Kencana