

Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Assembly PT Mattel Indonesia di Kawasan Jababeka I

Susi Parjimawati¹⁾, Tri Wahyu Wirjawan²⁾

¹⁾²⁾ Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

¹⁾ susisusiparjimawati30@gmail.com

²⁾ triwahyuwirjawan@gmail.com

Abstrak

Di era saat ini yang semakin maju, persaingan antar perusahaan sangat kuat. Oleh karena itu perusahaan diuntut untuk bisa memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kinerja karyawan dengan kemampuan yang dimiliki sumber dayanya untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Di samping itu, lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin nyaman tempat kerja yang disediakan oleh perusahaan maka semakin nyaman karyawan dalam bekerja. Selain itu, kepuasan kerja memiliki aspek yang penting bagi setiap karyawan dalam perusahaan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan desain penelitian explanatory survey yaitu metode untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antar dua variabel atau lebih melalui uji hipotesis. Analisis data ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 16. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment and job satisfaction on employee performance at assembly section PT Mattel Indonesia in jababeka area I. This type to research uses an explanatory survey research design, which is a method to describe to causal relationship between two or more variabels through hypothesis testing. This data analysis uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS program version 16. Based on the results of this study shows that partially the work environment and job satisfaction have an influence on employee performance. While simultaneously the work environment and job satisfaction have a significant influence on employee performance.

Keywords: Work Enviornment, Job Satisfaction and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Di era saat ini yang semakin maju, persaingan antar perusahaan semakin kuat. Oleh sebab itu perusahaan dituntut untuk memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya manusia, modal, mesin, fasilitas dan sebagainya. Namun aset terpenting dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia. Setiap perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai salah satu komponen terpenting sebagai pendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Mubarq dkk., 2021)

Setiap perusahaan tentu memiliki masalah-masalah yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Masalah tersebut muncul karena tidak berjalannya aturan dan fungsi di perusahaan tersebut. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan tentu sangat penting dalam meningkatkan hasil kerja untuk perusahaan. Perusahaan manapun tentu berharap dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu mendapatkan keuntungan dan tetap bertahan dalam persaingan bisnisnya. Kinerja yang baik

didapat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2014)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja yang ada di sekitarnya. Pada umumnya, lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin nyaman tempat kerja yang di sediakan oleh perusahaan maka semakin nyaman karyawan dalam melaksanakan kerja. Jika seseorang sudah nyaman dalam melaksanakan kerjanya maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya. (Mubaroq dkk., 2021)

Selain faktor lingkungan kerja ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki aspek yang penting bagi setiap karyawan di suatu organisasi atau di suatu lembaga. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Secara empiris dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Mengingat pentingnya kepuasan kerja karyawan, maka kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan. Dalam kenyataannya banyak pimpinan perusahaan belum sepenuhnya menyadari pengaruh dan arti penting dari kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi. (Nurlaela & Trianasari, 2021)

Seiring dengan perkembangan waktu dan persaingan yang semakin ketat, suatu organisasi harus meningkatkan kerjanya baik dari segi mutu maupun kapasitasnya. Kemampuan pegawai sebagai hal mendasar yang perlu mendapat perhatian baik oleh manajemen perusahaan. Oleh karena itu setiap organisasi harus mempersiapkan SDM yang handal dan mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Hal tersebut juga berlaku untuk karyawan yang bekerja di PT Mattel Indonesia. (Nurlaela & Trianasari, 2021)

Saat ini banyak sekali perusahaan yang selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan memberikan reward atas kinerja karyawan, yang bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Begitu juga dengan PT Mattel Indonesia. PT Mattel Indonesia atau biasa disebut PTMI adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri pembuatan mainan anak-anak.

PT Mattel Indonesia memiliki dua pabrik di Indonesia, diantaranya PT Mattel Indonesia East Plant yang fokus memproduksi boneka Barbie dan PT Mattel Indonesia West Plant dengan fokus memproduksi mobil-mobilan Hotwheels keduanya terletak di salah satu kawasan Industri di Cikarang. Perusahaan ini terus berkembang seiring dengan besarnya permintaan pasar dunia akan produk-produk yang dihasilkannya. Agar mampu menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat dan berkembang pesat PT Mattel Indonesia harus mempertahankan dan membenahi apa saja yang menjadi aset-aset yang dimilikinya.

Selain itu, perusahaan harus selalu memperbaiki, mengembangkan, serta mengevaluasi kinerja dari karyawan perusahaan dan sumber daya manusia yang ada. Kemajuan PT Mattel Indonesia West Plant tentu saja tidak lepas dari bagaimana kinerja seorang karyawan dalam prestasi kerjanya atas tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi maju mundurnya suatu perusahaan, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada perusahaan, tidak heran jika PT Mattel Indonesia West Plant semakin hari semakin berkembang dilihat dari hasil permintaan pasar dan hasil produksi yang setiap tahun relatif meningkat, bahkan di kondisi pandemi PT Mattel Indonesia masih sangat sering merekrut karyawan baru, bahkan hampir setiap minggu selalu ada karyawan baru, ini karena permintaan pasar akan produk PT Mattel Indonesia yang terus meningkat.

Meski PT Mattel Indonesia mengalami peningkatan namun ada beberapa hal yang membuat sebagian karyawan kontrak merasa tidak nyaman dalam bekerja salah satunya di area assembly. Tidak nyamannya ini membuat beberapa dari mereka memilih keluar tanpa sebab atau resign tanpa sepengetahuan atasan. Mereka resign karena merasa tertekan di tempat kerja. Faktor lainnya yang membuat mereka resign adalah lingkungan yang tidak nyaman dan kepuasan kerja. Lingkungan yang tidak nyaman ini misalnya tidak ada dukungan dari rekan kerja ketika karyawan kontrak baru menjalankan masa training mereka. Selain itu juga kata-kata yang tidak nyaman yang dilontarkan oleh atasan maupun rekan kerja yang sudah bekerja lama membuat karyawan kontrak baru merasa tertekan sehingga mereka tidak bisa menjalankan tugasnya dengan maksimal.

Selain lingkungan kerja yang tidak nyaman, karyawan kontrak juga merasa tidak puas dalam bekerja karena merasa diuntut harus bisa mencapai target dalam 2-3 hari dimana mereka masih menjalankan masa training mereka. Mereka juga merasa kurang puas dalam bekerja karena merelakan jam istirahatnya demi mengejar target supaya targetnya tercapai. Merelakan jam istirahat ini juga karena dorongan atau omongan baik dari rekan kerja yang lama maupun patner kerja. Dari situlah karyawan kontrak baru merasa takut tidak dapat mencapai targetnya dengan merelakan jam istirahatnya.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki banyak keterbatasan dalam hal waktu, biaya maupun kemampuan akademik. Untuk menjaga penelitian ini tetap fokus, maka penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di area assembly PT Mattel Indonesia.

Tabel 1.1 Pencapaian Hasil Produksi Mei 2022 – September 2022

Bulan	Target Produksi (dalam satuan car)	Pencapaian Produksi (dalam satuan car)	Presentase
Mei	7.721.903	7.653.305	99,11%
Juni	12.064.529	12.082.110	95,4%
Juli	11.209.696	11.109.028	99,1%
Agustus	11.813.691	11.675.689	99,83%
September	15.423.560	15.350.728	99,53%

Sumber: Bagian Produksi PT Mattel Indonesia, 2022.

Pada tabel tersebut perusahaan menetapkan target produksi yang berbeda setiap minggunya. Bulan Mei terdapat 3 minggu dengan target produksi 7.721.903 car, namun realisasi pencapaian produksi mencapai 7.653.305 car dengan presentase target 99,11 persen, kemudian mengalami penurunan pada bulan Juni dengan presentase 95,4 persen. Pada bulan Juli terdapat kenaikan dengan presentase 99,1 persen, kemudian mengalami kenaikan lagi pada bulan Agustus dengan presentase 99,83 persen dan terakhir mengalami penurunan pada bulan September dengan presentase 99,53 persen. Dari tabel 1.1 dapat ditarik kesimpulan bahwa target produksi tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menganalisis apa yang menjadikan keluhan oleh karyawannya dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penulis menyadari bahwa yang mempengaruhi kinerja bukan hanya lingkungan kerja dan kepuasan kerja, tetapi juga ada beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu motivasi, pendidikan, pengalaman kerja, kepemimpinan, sistem upah dan tindakan rekan kerja (Timpe dalam jurnal Riyadi, 2011). Adapun tujuan penelitian yang dilakukan yaitu 1) untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian assembly pada PT Mattel Indonesia, 2) untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian assembly pada PT Mattel Indonesia.

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Assembly PT Mattel Di Indonesia Kawasan Jababeka I”. Penulis memiliki ketertarikan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan masalah-masalah yang sering dihadapi baik oleh penulis sendiri maupun rekan kerja yang bekerja di perusahaan tersebut.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja (prestasi kerja) adalah pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan yang ditugaskan oleh perusahaan.

Kemudian menurut Sulaksono (2015) mengartikan kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sependapat dengan Mangkunegara dan Sulaksono, menurut Mahsun (dalam jurnal Kevin, dkk, 2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan (employee performance) diartikan sebagai pandangan tentang pencapaian atau hasil pelaksanaan suatu kegiatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang tertuang dalam rencana suatu perusahaan. Kemudian yang terakhir menurut Robbins (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000:183) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada di sekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja maka dapat didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada di sekitar karyawan, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Sependapat dengan Zainul dan Taufiq (2012), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja pegawai baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja.

Selanjutnya menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kemudian menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Terakhir menurut Alex S. Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2000) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut pendapat dari Mangkunegara (2005) yang mengatakan bahwa pegawai yang senang dengan pekerjaannya dapat lebih maksimal kinerjanya atau lebih produktif daripada yang kurang puas dan senang dengan pekerjaannya. Hal ini juga dipertegas oleh teori dari Sinambela (2012) yang mengatakan bahwa seseorang yang senang dan puas dengan tugas dan tanggung jawabnya akan terus memperbaiki kinerjanya. Oleh karena itu, kepuasan kerja yang sangat tinggi dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik. Pendapat ini juga didukung oleh kajian empirik dari Wijaya (2018) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya menurut Robbins (2008) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan sebuah hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kemudian menurut Bodroastuti dan Suprihatiningrum (2012) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang di nilai penting. Terakhir menurut Mathis dan Jackson (2000) kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H1 (hipotesis pertama): Di duga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian assembly di PT Mattel Indonesia, dimana dalam hipotesis ini salah satunya didukung oleh:

Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti S.E., M.Si dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Trio Corporate Plastic (Tricopla)” yang terbit pada Agora, Vol. 5, No. 3, Tahun 2017. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H2 (hipotesis kedua): Di duga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian assembly di PT Mattel Indonesia, dalam hipotesis ini salah satunya didukung oleh:

Zulkifli Azhari, Erwin Resmawan dan M. Ikhsan dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau” yang terbit pada jurnal manajemen ekonomi dan akuntansi, Vol. 23, No. 2, Tahun 2021. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H3 (hipotesis ketiga): Di duga lingkungan kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian assembly di PT Mattel Indonesia, dimana dalam hipotesis ini didukung oleh:

Ihtiyath dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur” yang terbit pada jurnal manajemen keuangan syariah Vol. 3, No. 2, Desember 2019. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif diartikan sebagai suatu penelitian yang berpedoman pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat statistik atau kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan peneliti (Sugiyono, 2020: 16).

Desain penelitian yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah desain penelitian *explanatory survey* yaitu metode untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antar dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi dalam jurnal Meilinda, dkk, 2019).

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Menurut Umar (2002) dalam panduan penyusunan SKRIPSI (2017) mengatakan definisi operasional adalah penentuan suatu konstruk (hal-hal yang sulit diukur) sehingga ia menjadi variabel-variabel yang dapat diukur. Sedangkan definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Metode dan pengumpulan data yang bersifat kuantitatif dapat dilakukan melalui kuesioner dan menggunakan skala *likert* untuk pengukuran variabel. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, opini, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini sudah ditetapkan secara khusus oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2020:146)

Populasi dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2012) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini

adalah karyawan bagian assembly PT Mattel Indonesia yang berada di kawasan Jababeka I yang berjumlah 168 karyawan.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan Simple Random Sampling, dikatakan simple (sederhana) karena dalam pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini semua anggota populasi yang dijadikan sampel, yaitu karyawan bagian assembly PT Mattel Indonesia yang berjumlah 119 karyawan.

Metode Analisis Data

Metode pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25. SPSS merupakan program komputer statistik yang mampu mengelola data statistik dengan cepat, tepat dan menjadi berbagai hasil yang dikehendaki para pengambilan keputusan.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner sebagai suatu instrumen penelitian. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sunyoto, 2011).

Koefisien korelasi dalam uji validitas dapat digunakan dengan rumus *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = Jumlah sampel

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai variabel Y

$(\sum X)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum Y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk (Ghozli, 2009). Pengujian ini dapat dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah dilakukan pada uji validitas dan telah dinyatakan sebagai butir-butir pernyataan yang valid. Variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,60. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *cronbach alpha* sebagai berikut:

$$R_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

$\sum \sigma_t^2$ = Varians total

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak (Ghozali dalam jurnal Apriana, dkk, 2019). Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini dilihat dari signifikansi nilai *Kolmogrov Smirnov Test*. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data residual berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi linier ditemukan adanya korelasi yang tinggi di antara variabel bebas. Menurut Nugroho (2005:58) untuk menguji

apakah variabel terkena multikolinearitas atau tidak maka nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 5 dan nilai *Tolerance* > 0,1.

$$VIF_i = \frac{1}{1-R_i^2}$$

Keterangan:

R_i^2 = Koefisien determinasi dari variabel bebas-i, $VIF_i > 10$ berarti terjadi multikolinearitas.

$$VIF_i = \frac{1}{1-R_i^2}$$

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam pengujian ini, uji heterokedastisitas menggunakan model uji *Gletsjer*. Dasar dalam pengambilan keputusan uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.
- Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heterokedastisitas

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menerangkan besarnya pengaruh *Net Interest Margin (NIM)* dan *Loan to Deposit Rasio (LDR)* terhadap *Return On Aset (ROA)*. Persamaan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

$$\begin{aligned}\sum Y &= na + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 \\ \sum X_1 Y &= a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 \sum X_2 \\ \sum X_2 Y &= a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 \sum X_2 + b_2 \sum X_2^2\end{aligned}$$

Uji T (Uji Parsial)

Uji t pada statistik berdasarkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara sendiri menjelaskan terikat (Ghozali dalam jurnal Natalia, 2019). Dasar pengambilan keputusan ini ditentukan sebagai berikut:

- Jika tingkat signifikansi < 0,05 dan t hitung lebih besar daripada t tabel, maka terdapat pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
- Jika tingkat signifikansi > 0,05 dan t hitung lebih kecil daripada t tabel, maka tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen serta mengetahui variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali dalam jurnal Natalia, 2019). Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi < 0,05 dan F hitung lebih besar daripada F tabel, maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika nilai signifikansi > 0,05 dan F hitung lebih kecil daripada F tabel, maka tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) menurut Sugiyono (2016) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar pengaruh kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan.

Besarnya nilai dalam koefisien determinasi (R^2) yaitu hanya antara 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin kecil nilai koefisien determinasi (R^2) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin lemah. Sedangkan, jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati 1 berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat (Sugiyono, 2016).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji valid atau tidaknya suatu pernyataan yang dimaksudkan untuk mengukur ketepatan suatu pernyataan dalam kuesioner apakah sudah tepat atau belum. Untuk keputusan apakah suatu pernyataan valid atau tidak, yaitu dengan melakukan uji signifikansi 0,05 dan perbandingan menggunakan r tabel yang artinya suatu pernyataan dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total pernyataan. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Validitas Instrumen

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1	0,809	0,181	Valid
	2	0,706	0,181	Valid
	3	0,682	0,181	Valid
	4	0,548	0,181	Valid
	5	0,757	0,181	Valid
	6	0,696	0,181	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	1	0,782	0,181	Valid
	2	0,773	0,181	Valid
	3	0,763	0,181	Valid
	4	0,634	0,181	Valid
	5	0,796	0,181	Valid
	6	0,675	0,181	Valid
	7	0,639	0,181	Valid
	8	0,570	0,181	Valid
	9	0,693	0,181	Valid
	10	0,766	0,181	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,712	0,181	Valid
	2	0,664	0,181	Valid
	3	0,774	0,181	Valid
	4	0,698	0,181	Valid
	5	0,696	0,181	Valid
	6	0,677	0,181	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16, 2023

Uji Reliabilitas

Metode uji reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Untuk penentuan reliabel atau tidak dengan menggunakan batasan tertentu yaitu hasil *Cronbach's Alpha* > 0,60. Untuk mengetahui reliabilitas

instrument penelitian yang digunakan dapat dilihat melalui tabel berikut yang menunjukkan hasil untuk koefisien *Cronbach's Alpha*.

Variabel Lingkungan Kerja
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Reliabilitas Lingkungan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	6

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 16, 2023

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $\alpha=0,782$ dalam artian nilai $\alpha > 0,60$ sehingga instrumen variabel lingkungan kerja (X1) adalah reliabel.

Variabel Kepuasan Kerja
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	10

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 16, 2023

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $\alpha=0,878$ dalam artian nilai $\alpha > 0,60$ sehingga instrumen variabel kepuasan kerja (X2) adalah reliabel.

Variabel Kinerja Karyawan
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	6

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 16, 2023

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $\alpha=0,784$ dalam artian nilai $\alpha > 0,60$ sehingga instrumen variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji statistik dapat menggunakan *kolmogrov minorv test*, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		119
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51680770
Most Extreme	Absolute	.077

Differences	Positive	.077
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.843
Asymp. Sig. (2-tailed)		.475

a. Test distribution is Normal

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16, 2023

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,475 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogrov sminov test*, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.884	1.862		4.772	.000		
Lingkungan Kerja	.333	.097	.335	3.440	.001	.544	1.839
Kepuasan Kerja	.187	.051	.359	3.687	.000	.544	1.839

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai *tolerance* 0,544 dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,544. Dikarenakan kedua nilai tersebut > 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Kemudian untuk hasil VIF diketahui nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1.839 dan nilai variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 1.839. Dari kedua nilai tersebut < 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah uji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	4.522	1.219		3.710	.000
	Lingkungan Kerja	-.004	.063	-.008	-.065	.948
	Kepuasan Kerja	-.065	.033	-.238	-1.952	.053

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,948 dan nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,053. Di lihat dari nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8.884	1.862	
	Lingkungan Kerja	.333	.097	.335
	Kepuasan Kerja	.187	.051	.359

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan di atas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 (X_1) + b_2 (X_2) + e$$

$$= 8,884 + 0,33 (X_1) + 0,187 (X_2)$$

Uji T (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Rumus t tabel adalah sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t_{(a/2; n-k)} = (0,025 : 119 - 2) = (0,025 : 117) = 1,980$$

Tabel 4.12 Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.772	.000
	Lingkungan Kerja	3.440	.001
	Kepuasan Kerja	3.687	.000

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16, 2023

Pada tabel di atas, diketahui nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X1) adalah 3,440 lebih besar dari t tabel 1,980 atau dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja (X2) adalah 3,687 lebih besar dari t tabel 1,980 atau dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	504.483	2	252.241	39.146	.000 ^a
	Residual	747.450	116	6.444		
	Total	1251.933	118			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16, 2023

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai F hitung sebesar $39,146 > 3,070$ F tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.393	2.53841

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

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16, 2023

Berdasarkan tabel tersebut besarnya angka R square adalah 0,403. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara gabungan terhadap kinerja karyawan dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,403 \times 100\%$$

$$D = 40,3\%$$

Besarnya angka koefisien determinasi sebesar 40,3% dan angka tersebut mengandung arti bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 40,3%. Sedangkan

sisanya 59,7% (100% - 40,3%) di pengaruhi oleh factor lain. Dengan kata lain, variabilitas kinerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja adalah sebesar 40,3%, sedangkan pengaruh sebesar 59,7% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 3,440 lebih besar dari t tabel 1,980 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para karyawan sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja para karyawan yang bekerja dalam lingkungan tersebut.

Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Siagian & Khair, 2018) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga beberapa penelitian lain yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Elizar & Tanjung, 2018); (Farisi & Fani, 2019) dan (Yusnandar, 2019) dalam jurnal (Rahayu & Rushadiyati, 2021).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja 3,687 lebih besar dibandingkan t tabel 1,980 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mattel Indonesia.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini juga turut membuktikan pendapat (Gibson, Ivancevich & Donnely, 2008) menggambarkan hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif, di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga karyawan yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan, dalam jurnal (Rahayu & Rushadiyati, 2021).

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ke tiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat menjadi prediktor yang baik bagi kinerja karyawan berdasarkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($39,146 > 3,070$) atau dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil hipotesis ini berarti bahwa hubungan antara kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan mempunyai pengaruh secara serentak dan mengindikasikan model ini bisa digunakan dalam memprediksi kinerja karyawan yang berarti jika perusahaan menerapkan lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman serta kepuasan kerja yang didapatkan karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Berdasarkan analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu 1) di duga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian assembly di PT Mattel Indonesia, 2) di duga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian assembly PT Mattel Indonesia, 3) di duga lingkungan kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian assembly PT Mattel Indonesia.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan beberapa hal sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja yang baik memiliki indikator lingkungan yang terdiri dari suasana kerja yang baik, hubungan kerja yang baik dan tersedianya fasilitas yang baik untuk membantu kemudahannya dalam

bekerja. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja dengan baik supaya terciptanya kinerja yang baik bagi karyawan. 2) Selain dilihat dari lingkungan kerja, pihak perusahaan juga melihat dari sisi kepuasan kerja dengan cara memberikan bonus tambahan tanpa membedakan status pekerja sebagai karyawan tetap atau kontrak untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan fasilitas jemputan semua area baik karyawan kontrak maupun tetap. Apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. 3) Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian diharapkan agar dapat mencari referensi yang lain untuk lebih menambah variasi dimensi dan indikator-indikator variabel yang telah dilakukan pada penelitian sebelumnya. Sehingga dapat menambah informasi secara lengkap terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Inti Pratama Lindai Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. *Uin Suska Riau*, 13(1), 1.
- A. Naa. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(2), 167-176.
- A. Dewi. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Jurnal Universitas Surabaya*, July, 1-23.
- Audrey Josephine, M. Diah Harjanti S.E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Trio Corporate Palstic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1-8.
- A. Amirullah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. *Ihtiyath : Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*, 3(2), 152-162.
- A. Zulkifli, R. Erwin, & I. M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 23(2).
- F. Fajaryani, N. Indrawati. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Lentera Kencana Cikande. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 5(1), 1-13.
- Febiyola. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 1-11.
- I. Hendrayana, I. Wimba, & I. Sugianingrat. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(4), 1357-1368.
- J. Hasan. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara II Unit Helvetia Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 29-39.
- Mubaroq, S. idwan, Abidin, Z., & Hermanto, H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Narmada Awet Muda. *Unram Management Review*, 1(1), 42–50.
<https://doi.org/10.29303/ju.v1i1.39>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurlaela, A., & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 62.

<https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.29308>

- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
<https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- S. Laila, Z. Reaksi, & F. H. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 246-257.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- W. Aiun. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Penanaman Modal Kabupaten Buton.