

PENGARUH DESAIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh:

Yoyok Sandi Putra *)

Muhammad Mansur **)

Afi Rachmat Slamet ***)

E-mail : yoyoksandi@gmail.com

Prodi manajemen FEB Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) Job design, job satisfaction, and work environment simultaneously affect the performance of employees of PT. Megadepo Indonesia Malang, 2) Work design affects the performance of employees of PT. Megadepo Indonesia Malang, 3) Job satisfaction affects the performance of employees of PT. Megadepo Indonesia Malang, 4) Work environment affects the performance of employees of PT. Megadepo Indonesia Malang.

The method used in this research is quantitative research methods with explanatory research and conducted at PT. Megadepo Indonesia Malang with a population of 350 employees. The data collection technique used a questionnaire with measurements using a Likert scale. The data analysis technique used is validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, F hypothesis test, t hypothesis test and determination coefficient test.

The results of this study indicate that: 1) Work design has a significant effect on the performance of employees of PT. Megadepo Indonesia Malang, 2) The work environment has a significant effect on the performance of the employees of PT. Megadepo Indonesia Malang, 3) Job satisfaction has a significant effect on employee performance at PT. Megadepo Indonesia Malang, 4) Work design, work environment and job satisfaction simultaneously have a significant effect on the performance of employees of PT. Megadepo Indonesia Malang.

Keywords: *Work Design, Work Environment, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Ketercapaian hasil seseorang dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Salah satu faktor yang dapat menentukan kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sistem dalam organisasi atau perusahaan yang menunjang dan memuaskan keinginan dari pegawai maupun dari organisasi atau perusahaan.

Sistem yang dijalankan oleh perusahaan dapat menunjang peningkatan produktivitas tenaga kerja. Pentingnya produktivitas dalam dunia usaha telah

disadari oleh banyak pihak. Hal tersebut telah ditegaskan oleh Porter yang menyatakan produktivitas sebagai akar penentu tingkat daya saing baik pada level individu, perusahaan, industri maupun negara (Sumbodo, 2010). Selain itu Sinungan (2012) juga berpendapat bahwa peningkatan produktivitas akan menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

Sejalan dengan berkembangnya dunia usaha dan kemajuan teknologi pada era revolusi industri 4.0, perusahaan dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai motor penggerak perusahaan. Pembangunan sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan salah satu upaya untuk peningkatan mutu dan kemampuan usaha yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan dunia usaha (Rohmat, 2014).

Perencanaan sumber daya manusia dapat dijadikan strategi yang mendukung terciptanya peningkatan Kinerja Karyawan dari tenaga kerja yang dimiliki perusahaan. Hal ini dapat diwujudkan dengan adanya penyesuaian, seperti misalnya pengarahannya job design yang baik dalam pekerjaan, akan memberikan dampak kepada setiap karyawan untuk dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan bertujuan untuk mengatur penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi, dan berperilaku. Apabila desain pekerjaan yang diberikan kurang jelas akan berakibat karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya serta akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, hal ini mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik. Desain pekerjaan mutlak diperlukan oleh setiap organisasi karena dalam desain pekerjaan, yang dilakukan adalah merakit sejumlah tugas menjadi sebuah pekerjaan atau sekelompok pekerjaan agar pekerjaan yang dilakukan menjadi terarah jelas dan pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan efektif.

Hal ini sesuai dengan pandangan Nelson & Campbell (2012) yang mengatakan: “Good job design helps avoid these problems, improves, productivity, and enhances employee well-being”. Dapat diartikan bahwa desain pekerjaan yang baik membantu menghindari masalah, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Selain faktor desain pekerjaan, perusahaan perlu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan berakibat karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik dapat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang kurang kurang mendapat perhatian dari pihak manajemen atau pimpinan perusahaan, akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan secara kontinyu dapat berupa ketidakmampuan pencapaian target produksi, banyak hasil produksi yang tidak sesuai standar, dan tidak mampu menyelesaikan produksi sesuai waktu yang telah ditetapkan. Dampak selanjutnya adalah munculnya ketidakpuasan karyawan

dalam bekerja yang disebabkan oleh kurang adanya dukungan antara rekan kerja dan dari pihak manajemen atau pimpinan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Rivai, 2012)

Kepuasan kerja merupakan unsur yang diinginkan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, apabila karyawan merasa puas, maka hal ini akan memberi manfaat bagi karyawan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan sebagai pelaksana, kepuasan yang dirasakan merupakan motivasi untuk bekerja lebih giat, oleh karena itu kepuasan kerja merupakan unsur yang harus ada didalam organisasi.

Munculnya masalah ketidakpuasan kerja dalam suatu organisasi perusahaan menjadi titik rawan yang dapat menyulut perselisihan antar karyawan dengan suatu organisasi. Sesuai dengan pendapat Elviera (2015), pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berkenaan dengan perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Komponen lain yang mempengaruhi kepuasan kerja biasanya terdiri dari penghargaan yang diberikan kepada karyawan, komunikasi, hubungan dengan atasan dan teman kerja, kondisi pekerjaan, keamanan dan lain lain. Kepuasan kerja bersifat dinamis, yang berarti berkembang terus tergantung harapan yang ada di lingkungan kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :1.Apakah Desain Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang? 2.Apakah Desain Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang?3.Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang? 4.Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang?

Tujuan dalam penelitian ini adalah :1. Untuk mengetahui Desain Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang?2. Untuk mengetahui Desain Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang?3. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang? 4. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang?

Tinjauan teori

Menurut Noor (2013), desain pekerjaan (job design) adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas ini dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi. Menurut Handoko (2011), menjelaskan bahwa desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan keprilakuan. Sejalan dengan Rivai (2012) rancang pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas ini, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam perusahaan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 2011). Sedangkan Martoyo (2012) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan untuk karyawan yang bersangkutan.

Menurut Bavendam, (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan undimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Secara sederhana, job satisfaction dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangi pekerjaan.

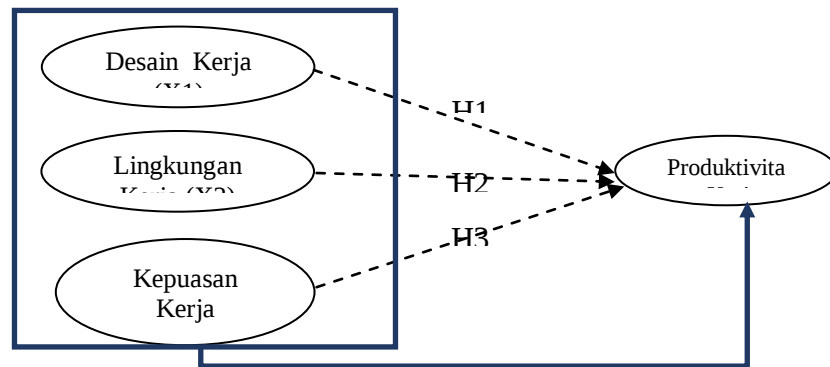
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan harapan karyawan. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang dilakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (fair and just) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan karyawan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2012) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Hasibuan (2012) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan.

Jika kepuasan tidak tercapai, maka dapat terjadi kemungkinan karyawan akan frustrasi (Handoko, 2011)

Lingkungan pekerjaan merupakan tempat kerja atau kondisi fisik lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja (Handoko, 2011). Purnomo (2013) menjelaskan bahwa untuk mendapatkan suasana, kerja yang baik, perlu memperhatikan berbagai faktor penunjang dalam lingkungan kerja fisik, yaitu pengaturan ruang kerja, suhu udara, pencahayaan, warna, dan pengendalian kebisingan.

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Adapun penyusunan kerangka konseptual sebagai berikut:



Keterangan :

Pengaruh Simultan
Pengaruh Parsial

Gambar 3.2

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual di atas, menggambarkan adanya:

- Pengaruh secara parsial Desain Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Pengaruh secara parsial Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Pengaruh secara simultan Desain Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan landasan teori di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Desain Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang.

H2 : Desain Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang

H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang

Hasil penelitian dan pembahasan

Sebanyak 78 kuesioner disebarkan kepada responden, responden dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Megadepo Indonesia Malang, berikut ini gambaran tentang profil pegawai PT. Megadepo Indonesia Malang gambaran ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, status pendidikan, dan lama bekerja responden. Profil pegawai PT. Megadepo Indonesia Malang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Diskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	%
1	Laki-Laki	56	71,79%
2	Perempuan	22	28,21%
Total		78	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 56 (71,79%) responden adalah laki-laki dan 22 (28,21%) responden berjenis kelamin perempuan. Jadi sebagian besar karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang masih di dominasi pegawai berjenis kelamin laki-laki, hal ini disebabkan produk yang di tawarkan oleh PT. Megadepo Indonesia Malang berkaitan dengan pekerjaan laki-laki yang membutuhkan banyak tenaga dan kekuatan fisik.

Tabel 4.2

Diskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah (orang)	%
1	20-30 Thn	25	32,05%
2	>30 Thn – 35 Thn	32	41,03%
3	>35 Thn – 40Thn	14	17,95%
4	> 40 Thn	7	8,97%

Total	78	100
-------	----	-----

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 32 orang (41,03,00%) responden berusia >30-35 tahun, sebanyak 25 orang (32,05%) berusia antara 20 sampai dengan 30 tahun, sebanyak 14 orang (17,95%) responden berusia >35-40 tahun, sebanyak 7 orang (8,97%) responden lebih dari 40 tahun. Jadi sebagian besar karyawan di PT. Megadepo Indonesia Malang masih di dominasi pegawai yang berusia 30-35 tahun, hal ini dikarenakan usia tersebut dianggap kinerjanya stabil serta memiliki kondisi prima dan memprioritaskan pekerjaan.

Diskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	%
1	SD	-	-
2	SMP	-	-
3	SMA/SMK	46	58,97%
4	Diploma	20	25,64%
5	Sarjana	12	15,38%
Total		78	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3 di atas responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 46 orang (58,97%), 20 orang (25,64%) memiliki tingkat pendidikan Diploma, sebanyak 12 (15,38%) mempunyai tingkat pendidikan Sarjana, dan tidak ada responden yang mempunyai tingkat pendidikan SMP dan SD. Jadi sebagian besar karyawan di PT. Megadepo Indonesia Kota Malang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK.

Karyawan sebagian besar SMA/SMK karena sudah di bekali oleh keterampilan khusus yang diperlukan dunia kerja.

Tabel 4.4

Diskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	%
1	1 th - 3 th	18	23,08%
2.	>3 thn – 5 thn	27	34,62%
3	> 5 thn	33	42,31%
Total		78	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 33 orang (42,31%) responden memiliki lama kerja lebih dari 5 tahun, sebanyak 27 orang (34,62%)

memiliki lama kerja antara >3- 5 tahun, dan sebanyak 18 orang (23,08%) memiliki lama kerja lebih 1 sampai dengan 3 tahun. Masa kerja lebih dari 5 tahun sangat mendominasi karena dengan masa kerja tersebut karyawan memiliki pengalaman dan rasa ingin terus mengembangkan potensi untuk bisa menunjang kemajuan perusahaan.

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Desain Kerja (X1)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		STS=1		TS=2		N=3		S=4		SS=5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
1.	X1.1	-	-	1	1.3	34	43.6	26	33.3	17	21.8	3.76
2.	X1.2	-	-	-	-	28	35.9	37	47.4	13	16.7	3.81
3.	X1.3	-	-	3	3.8	31	39.7	30	38.5	14	17.9	3.71
4.	X1.4	-	-	5	6.4	29	37.2	34	43.6	10	12.8	3.63
5.	X1.5	-	-	12	15.4	30	38.5	30	38.5	6	7.7	3.38
	Rata-rata											3.66

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu 34 (43,6%) responden menyatakan netral bahwa desain pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan mampu mendorong karyawan untuk menggunakan kemampuan yang dimilikinya. Sedangkan 1 (1,3%) responden menyatakan tidak setuju. Secara umum sebagian besar responden berpendapat netral bahwa desain kerja yang ditentukan perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Tanggapan responden pada item ke dua menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 34 (43,6%) responden menyatakan setuju bahwa desain pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan dapat mendorong karyawan mampu bekerja total dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan 13 (16,7%) responden menyatakan sangat setuju. Secara umum sebagian besar responden berpendapat setuju bahwa desain kerja yang ditentukan perusahaan dapat mendorong karyawan mampu bekerja total dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Sedangkan tanggapan responden pada item ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 31 (39,7%) responden menyatakan netral bahwa perusahaan dapat mendorong karyawan untuk mengerti tugas-tugas yang karyawan kerjakan. Sedangkan 3 (3,8%) responden menyatakan tidak setuju. Secara umum sebagian besar responden berpendapat netral bahwa perusahaan dapat mendorong karyawan untuk mengerti tugas-tugas yang karyawan kerjakan.

Tanggapan responden pada item ke empat menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 34 (43,6%) responden menyatakan setuju bahwa desain pekerjaan dapat mendorong karyawan memiliki kebebasan, tantangan dan kesempatan untuk berkreasi. Sedangkan 5 (6,4%) responden menyatakan tidak

setuju. Secara umum sebagian besar responden berpendapat setuju bahwa desain pekerjaan yang dibuat oleh perusahaan dapat mendorong karyawan memiliki kebebasan berkreasi dalam bidang pekerjaannya, dan karyawan bersedia menghadapi segala tantangan pekerjaannya.

Tanggapan responden pada item ke lima menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 30 (38,5%) responden menyatakan setuju bahwa desain pekerjaan dapat mendorong karyawan melakukan komunikasi yang baik antara bawahan dengan atasan, dan sebanyak 6 (7,7%) responden menyatakan sangat setuju. Secara umum sebagian besar responden berpendapat setuju bahwa desain pekerjaan yang dibuat oleh perusahaan memberikan kebebasan karyawan untuk melakukan komunikasi yang baik antara bawahan dengan atasan berkaitan dengan aktivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Diskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Adapun distribusi frekuensi jawaban tersaji dalam tabel 4.6:

Tabel 4.6
 Distribusi Frekuensi Item Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		STS=1		TS=2		CS=3		S=4		SS=5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X2.1	-	-	2	2.6	18	23.1	38	48.7	20	25.6	3.97
2.	X2.2	-	-	2	2.6	26	33.3	37	47.4	13	16.7	3.78
3.	X2.3	-	-	1	1.3	35	44.9	31	39.7	11	14.1	3.67
4.	X2.4	-	-	3	3.8	38	48.7	25	32.1	12	15.4	3.59
5.	X2.5	-	-	1	1.3	36	37.2	29	15.4	12	15.4	3.67
Rata-rata												3,74

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu 38 (48,7%) responden menyatakan setuju bahwa sarana dan prasana kerja yang ada di perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan. Sedangkan 2 (2,6%) responden menyatakan tidak setuju. Secara umum sebagian besar responden berpendapat setuju bahwa sarana dan prasana kerja yang ada di lingkungan perusahaan sudah sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan. Tanggapan responden pada item ke dua menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 37 (47,4%) responden menyatakan setuju bahwa komunikasi yang terjalin selama ini antara atasan dan bawahan di perusahaan sudah sesuai keinginan karyawan. Sedangkan 2 (2,6%) responden menyatakan tidak setuju. Secara umum sebagian besar responden berpendapat setuju bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan yang ada di perusahaan sudah berjalan dengan baik.

Sedangkan tanggapan responden pada item ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 35 (44,9%) responden menyatakan netral bahwa hubungan kekeluargaan yang ada di perusahaan sudah sesuai dengan keinginan

karyawan. Sedangkan 1 (1,3%) responden menyatakan tidak setuju. Secara umum sebagian besar responden berpendapat netral bahwa suasana hubungan kekeluargaan yang ada diperusahaan tempat karyawan bekerja sesuai dengan keinginan karyawan.

Tanggapan responden pada item ke empat menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 38 (48,7%) responden menyatakan netral bahwa kerjasama antar karyawan maupun dengan atasan yang ada di perusahaan berjalan dengan baik. Sedangkan 3 (3,8%) responden menyatakan tidak setuju. Secara umum sebagian besar responden berpendapat netral bahwa kerjasama antar karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan di perusahaan sudah berjalan dengan baik.

Tanggapan responden pada item ke lima menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 36 (37,2%) responden menyatakan netral bahwa suasana kerja seperti kebersihan, penerangan, kebisingan dan suhu udara yang ada diperusahaan membuat karyawan merasa nyaman untuk bekerja, dan sebanyak 1 (1,3%) responden menyatakan tidak setuju. Secara umum sebagian besar responden berpendapat netral bahwa suasana kerja yang ada diperusahaan berkaitan dengan saran fisik seperti kebersihan, penerangan, kebisingan dan suhu udara membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Diskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel Kepuasan Kerja (X_3), dijelaskan pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		STS=1		TS=2		CS=3		S=4		SS=5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X3.1	-	-	-	-	24	308	49	62.38	5	6.4	3.76
2.	X3.2	-	-	1	1.3	29	37.2	34	43.6	14	17.9	3.78
3.	X3.3	-	-	1	1.3	32	41.0	37	47.4	8	10.3	3.67
4.	X3.4	-	-	-	-	17	21.8	34	43.6	27	34.6	4.13
5.	X3.5	-	-	5	6.4	21	26.9	43	55.1	9	11.5	3.72
Rata-rata												3,81

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu 49 (62,38%) responden menyatakan setuju bahwa karyawan merasa gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan. Sedangkan 5 (6,4%) responden menyatakan sangat setuju. Secara umum sebagian besar responden merasa puas dengan besarnya gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Deskripsi Jawaban Item Variabel Kinerja Karyawan

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		STS=1		TS=2		CS=3		S=4		SS=5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Y.1	-	-	-	-	12	15.4	33	42.3	33	42.3	4.27
2.	Y.2	-	-	1	1.3	6	7.7	39	50.0	32	41.0	4.31
3.	Y.3	-	-	1	1.3	4	5.1	42	53.8	31	39.7	4.32
4.	Y.4	-	-	-	-	17	21.8	51	65.4	10	12.8	3.91
5.	Y.5	-	-	-	-	24	30.8	38	48.7	16	20.5	3.90
Rata-rata												4,14

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu 33 (42,3%) responden menyatakan setuju bahwa kualitas hasil kerja karyawan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan 12 (15,4%) responden menyatakan netral. Secara umum sebagian besar responden sangat setuju kualitas hasil kerja karyawan sudah sesuai standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.

4.3.1 Analisis Data

a. Uji Validitas

Hasil validitas dapat dilihat melalui keseluruhan variabel penelitian $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan tingkat signifikan $\alpha = 0.05$ dan $n = 78$ diperoleh $r_{tabel} = 0.215$. Dari tabel 4.10 dibawah ini diketahui r hasil tiap-tiap item > 0.215 berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan valid sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Tingkat sig. α	Keterangan
1	Desain Kerja (X ₁)	X1.1	0.737	0,273	0.05	Valid
		X1.2	0.765	0,273	0.05	Valid
		X1.3	0.867	0,273	0.05	Valid
		X1.4	0.815	0,273	0.05	Valid
		X1.5	0.796	0,273	0.05	Valid
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0.789	0,273	0.05	Valid
		X2.2	0.797	0,273	0.05	Valid
		X2.3	0.817	0,273	0.05	Valid
		X2.4	0.861	0,273	0.05	Valid
		X2.5	0.836	0,273	0.05	Valid
3	Kepuasan Kerja (X ₂)	X3.1	0.751	0,273	0.05	Valid
		X3.2	0.787	0,273	0.05	Valid
		X3.3	0.843	0,273	0.05	Valid
		X3.4	0.801	0,273	0.05	Valid
		X3.5	0.838	0,273	0.05	Valid

4	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.793	0,273	0.05	Valid
		Y.2	0.806	0,273	0.05	Valid
		Y.3	0.807	0,273	0.05	Valid
		Y.4	0.732	0,273	0.05	Valid
		Y.5	0.725	0,273	0.05	Valid

Sumber : Data primer diolah

b. Uji Reliabilitas

Dari hasil perhitungan reliabilitas item pernyataan yang ada didalam Desain Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang, hasilnya nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ yang berarti semua item pernyataan yang ada dalam masing-masing variabel dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

c. TABEL 4.10

d. UJI RELIABILITAS

Variabel	Alfa Cronbrach's	Keterangan
Desain Kerja (X1)	0,878	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,878	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,876	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,831	Reliabel

e. Sumber : Data Primer diolah

f.

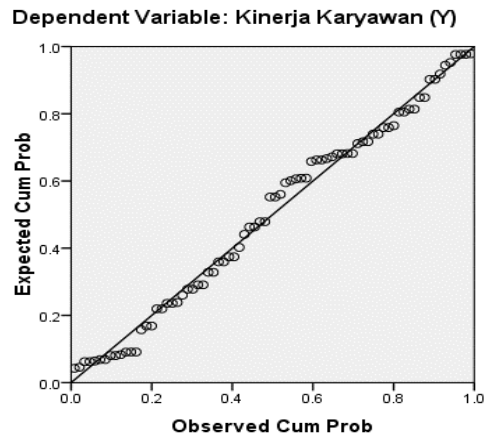
g. Berdasarkan tabel reliabilitas menunjukkan bahwa keseluruhan item yang digunakan sebagai alat ukur variabel Desain Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan reliabel. Hal ini di lihat nilai *r alpha cronbach's* lebih besar ($>$) 0,6.

Uji Asumsi Klasik

1. Gejala Normalitas

Grafik Pendeteksian

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1 di atas terlihat dari titik-titik (poin-poin) menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dikatakan bahwa model regresi linier memenuhi asumsi normalitas.

Uji *Komogorov Smirnov* dihitung dengan bantuan paket program SPSS dan diperoleh nilai sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas Distribusi Data dengan
Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		78
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75968447
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.706
Asymp. Sig. (2-tailed)		.702

a. Test Distribution is Normal

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan hasil pengujian normalitas distribusi data seperti pada Tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa Nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,706 dengan p-value (asyp. Sig) sebesar 0,702, karena p-value lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan dan berdistribusi normal.

2. Multikolinieritas

Berikut ini ditampilkan nilai tolerance dan VIF.

Tabel 4.11
Nilai Tolerance dan VIF

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Desain Kerja (X1)	.737	1.358
	Lingkungan Kerja (X2)	.663	1.508
	Kepuasan Kerja (X3)	.879	1.137

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Print - out SPSS

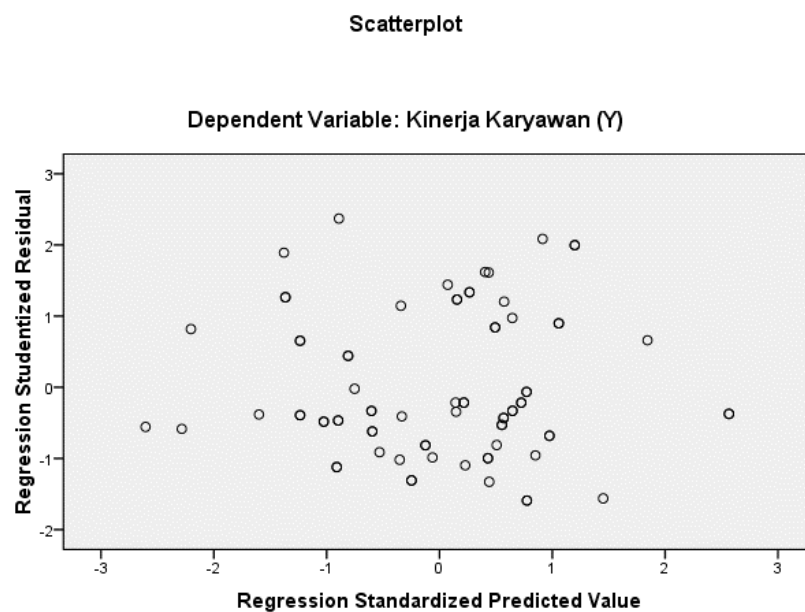
Berdasarkan pada tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance berada di sekitar angka 1 dan nilai VIF variabel bebas berada dibawah angka 10. Sehingga pada analisis ini tidak terjadi gejala multikolineritas. Dengan kata lain, variabel bebas menjelaskan pengaruh yang berbeda terhadap variabilitas variabel terikat.

3. Gejala Heterokedastisitas

Berikut ini ditunjukkan gambar deteksi tidak adanya heterokedastisitas.

Gambar 4.2

Grafik Pedeteksian Heterokedastisitas



Pada gambar 4.2 terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, karena titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model proporsi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Regresi Linier Berganda

. Hasil pengujian dengan menggunakan regresi berganda tampak pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12

Hasil Perhitungan Regresi Berganda dan Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.846	1.766		2.744
	Desain Kerja (X1)	.217	.078	.258	2.791
	Lingkungan Kerja (X2)	.281	.081	.340	3.492
	Kepuasan Kerja (X3)	.353	.078	.381	4.510

a. *Dependent Variable* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Lampiran SPSS

Dari hasil pengujian analisis regresi berganda seperti yang tertera di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,846 + 0,217X_1 + 0,281X_2 + 0,353X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 4,846 menunjukkan jika tidak terdapat variabel Desain Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) atau diasumsikan sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan (Y) akan sebesar 4,846.
- 2) $BX_1 = 0,217$ jika variabel Desain Kerja (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) yang dicapai akan naik sebesar 0,217 satuan dengan asumsi Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) tetap (konstan).
- 3) $BX_2 = 0,281$ jika variabel Lingkungan Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) yang dicapai akan naik sebesar 0,281 satuan dengan asumsi Desain Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X3) tetap (konstan).
- 4) $BX_3 = 0,353$ jika variabel Kepuasan Kerja (X3) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) yang dicapai akan naik sebesar 0,353 satuan dengan asumsi Desain Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tetap (konstan).

4. Uji Determinasi (R Square)

Hasil pengujian dengan menggunakan koefisien Determinasi (R Square) tampak pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13

Hasil Perhitungan Regresi Berganda dan Uji t

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.517	1.795

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X₃), Desain Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil perhitungan yang tertera pada tabel 4.13, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,732 menunjukkan Desain Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃), secara simultan mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang. Adjusted R² sebesar 0,517 dapat dijelaskan bahwa 51,7% Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang mampu dijelaskan oleh variabel Desain Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), dan 48,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diamati seperti kompensasi, komitmen organisasi dan lain-lain. Alasan peneliti menggunakan Adjusted R² karena jumlah variabel bebas yang diteliti lebih dari sama dengan 2, hal ini mengacu pendapat Ghazali (2006) bahwa kelemahan mendasar koefisien determinasi (R square) adalah bias terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka R² pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Pengujian Hipotesis

Hasil uji t terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.846	1.766		2.744	.008
	Desain Kerja (X ₁)	.217	.078	.258	2.791	.007
	Lingkungan Kerja (X ₂)	.281	.081	.340	3.492	.001
	Kepuasan Kerja (X ₃)	.353	.078	.381	4.510	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H-1)

Hipotesis Pertama menguji pengaruh Desain Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji statistik menggunakan dengan menggunakan uji t,

menunjukkan Nilai t_{hitung} Desain Kerja (X1) adalah $2,791 > t_{tabel} 1,676$ dengan tingkat signifikan $0,007 < 0,05$, yang berarti keputusan terhadap H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dijelaskan variabel Desain Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dibuktikan.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H-2)

Hipotesis Kedua menguji pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji statistik menggunakan dengan menggunakan uji t, menunjukkan Nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja adalah $3,492 > t_{tabel} 1,676$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, yang berarti keputusan terhadap H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dijelaskan variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dibuktikan.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H-3)

Hipotesis Ketiga menguji pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji statistik menggunakan dengan menggunakan uji t, menunjukkan Nilai t_{hitung} Kepuasan Kerja (X_3) adalah $4,510 > t_{tabel} 1,676$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, yang berarti keputusan terhadap H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dijelaskan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dibuktikan.

4. Pengujian Hipotesis (Serempak) H-4

Hipotesis keempat menguji pengaruh variabel Desain Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji F terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.916	3	91.639	28.441	.000 ^a
	Residual	238.430	74	3.222		
	Total	513.346	77			

a. Predictors: (*Constant*), Kepuasan Kerja (X_3), Desain Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar 28,441 dan F tabel sebesar 2,77 pada tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel keputusan terhadap H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Desain Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Kota Malang dapat dibuktikan.

Simpulan

- i. Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel Desain Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Kota Malang.
- ii. Hasil pengujian membuktikan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Kota Malang.
- iii. Hasil pengujian membuktikan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Kota Malang
- iv. Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel Desain Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Kota Malang.
- v. Adjusted R square sebesar 0,517 artinya 51,7% variabel Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Kota Malang mampu dijelaskan variabel Desain Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dan sisanya yang 48,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk model dalam penelitian ini.

Keterbatasan Penelitian

1. Kemungkinan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini masih ada yang belum sesuai dengan kondisi karyawan di lokasi penelitian. Latar belakang belakang dari masing-masing responden akan menghasilkan persepsi yang berbeda, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan posisi jabatan karyawan
2. Desain Kerja, lingkungan kerja, dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan sebesar 51,7% Kinerja Karyawan dan masih ada 48,3% lain yang tidak mampu dijelaskan oleh variabel yang tidak masuk dalam model penelitian ini seperti budaya kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan lain-lain.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disampaikan saran – saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Megadepo Indonesia Kota Malang, disarankan untuk mengatur penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan perusahaan, desain pekerjaan yang diberikan harus jelas sehingga karyawan dapat mengetahui tugas dan tanggung jawab sesuai bidang pekerjaannya.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, apabila lingkungan kerja dalam kondisi baik di dalam perusahaan maka para karyawan akan melaksanakan tugas dengan kesadaran yang tinggi serta rasa nyaman, dan hal ini memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang ada pada instansi/perusahaan tersebut. Oleh karena itu lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan harus tetap dijaga dan diperhatikan agar setiap karyawan dapat merasa

nyaman dalam bekerja demi tercapainya Kinerja Karyawan yang optimal, sehingga tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai

3. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor yang lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan seperti seperti kompensasi, komitmen organisasi, budaya organisasi, disiplin kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Kedua. Rineka Cipta. Jakarta.

Amir, Syafar, 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*. Volume 4 No. 7 Juli 2018.

Bavendam, J. 2013. "Managing Job Satisfaction". J. Special Report, Vol 6, Bavendam Research Incorporated, Mercer Island. <http://www.bavendam.com/>.

Dharma, Agus 2012, *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Ferdinand. Augusty, 2012. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20". Semarang : UNDIP.

Hatani, La. 2012. *Manajemen Operasional*, Kendari: Jurusan Manajemen Universitas Haluoleo.

Handoko, Hani, 2011, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2012: *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta

Karim, Irfan. 2016. *Hubungan Desain Kerja dan Disiplin Dengan Produktivitas Pegawai Direktorat Jenderal Pendidikan Nonformal dan Informal*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta..

Kreitner, Kinicki. 2012. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

- Kusnendi. 2012. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PPUT. Jakarta.
- Lawler, Fred., 2011: *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach.*, New York:McGraw-Hill.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Martinus, Erik dan Budiyanto, 2016, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 5 No. 1.
- Morissan M., A., dkk. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Muayyad, 2016, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol . 9 No. 1 Tahun 2016
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Nelson, Debra L. & Quick, James Campbell. 2012. *Organizational Behavior*. USA: South-Western, The Thomson Corporation.
- Noor, Sunarto, Sahedhy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Nitisemito, Alex S 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Ptaktik*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary. 2011. *Perilaku organisasi*. Aplikasi. Jilid 11. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta:PT Prenhallindo.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 2012, *Psikologi Lingkungan*, Penerbit PT. Gramedia Grasindo, Jakarta.
- Sinaga, 2016, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)*. JOM FISIP Vol. 3 No. 2 Oktober 2016.

Sagala, E. J. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.

Sinungan, M. 2012. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.

Sumbodo, D. P. 2010. Daya Saing dan Produktivitas Indonesia dan Negara ASEAN [online]. Diakses pada tanggal 16 Maret 2012 dari <http://didiksumbodo.blogspot.com/2010/02/daya-saing-dan-produktivitas-indonesia.html>

Sani, Ahmad. Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: Uin Press.

Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.

Simamora. H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN

Umar, Husein. 2012. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta: Gholia Indonesia.

Yosef Ferry Pratama, 2018, Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol. 1 No. 1 - Oktober 2018.

Veranita dan Janatun, 2013, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank X, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* Vol . 9 No. 1 Tahun 2016

Veithzal, R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)
