

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUTAI ENERGI SITE
TANI HARAPAN**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

A.IRFANDI

201110243110



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

2024

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUTAI ENERGI SITE
TANI HARAPAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Fakultas
Ekonomi Bisnis Dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Diajukan Oleh:

A.IRFANDI

2011102431102



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUTAI ENERGI SITE TANI HARAPAN

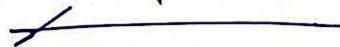
SKRIPSI

Diajukan Oleh:

A. Irfandi
2011102431102

Disetujui untuk diujikan
Pada tanggal 24 Juni 2024

Pembimbing



Dr. Fitriansyah, S.T., M.M
NIDN. 8861923420

Mengetahui,
Koordinator Skripsi



Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., MBA
NIDN. 1115039601

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUTAI
ENERGI SITE TANI HARAPAN**

SKRIPSI

Diajukan oleh :

**A. Irfandi
2011102431102**

**Diseminarkan Dan Diujikan
Pada Tanggal 1 Juli 2024**

Penguji I



**Istimaroh, SE., MM., Ph.D
NIDN. 1126057301**

Penguji II



**Dr. Fitriansyah, S.T., M.M
NIDN. 8861923420**

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Manajemen



**Prof. Ithwan Susila, S.E., M.SI., Ph.D
NIDN.0620107201**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : A. Irfandi
Nim : 2011102431102
Program studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kutai Energi Site Tani Harapan

Menyatakan bahwa **skripsi** yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam **skripsi** saya ini, atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Samarinda, 1 Juli 2024
Yang membuat pernyataan



A. Irfandi
Nim: 2011102431102

ABSTRAK

Kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan agar tercapainya visi, misi dan nilai perusahaan dengan kinerja karyawan yang optimal. Tujuan Penelitian ini dilakukan adalah untuk mengevaluasi bagaimana lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kutai energi site tani harapan. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan strategi pengumpulan informasi data dilakukan dengan menggunakan kuesioner online yaitu google forms. Populasi dalam Penelitian ini adalah karyawan PT. Kutai Energi Site Tani Harapan yang berjumlah 190 orang dan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu sebagian dari populasi yang berjumlah 70 orang. Teknik Analisis data menggunakan uji anggapan klasik, uji instrumen, model analisis informasi memakai analisis regresi berganda, pengujian hipotesis dan pengujian koefisien determinasi. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan program software SPSS 29 for windows. Pada hasil studi ini menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan dan berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi Site Tani Harapan. Dalam hal implikasi manajerial, penelitian ini menawarkan wawasan penting tentang bagaimana keterlibatan karyawan dalam pengembangan lingkungan kerja dan kepuasan kerja, hal ini mengungkapkan bahwa pentingnya keterlibatan karyawan dalam konsep lingkungan kerja, kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci :Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The quality of human resources must be improved in order to achieve the company's vision, mission and values with optimal employee performance. The purpose of this research was to evaluate how the work environment and job satisfaction influence the performance of PT employees. Kutai energy site Tani Harapan. This research approach uses a quantitative approach and the strategy for collecting data information is carried out using an online questionnaire, namely Google Forms. The population in this research are employees of PT. Kutai Energi Site Tani Harapan numbered 190 people and the sample used in this research was part of a population of 70 people. Data analysis techniques use classical assumption tests, instrument tests, information analysis models using multiple regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination testing. The test was carried out using the SPSS 29 for Windows software program. The results of this study show that the work environment (X1) and job satisfaction (X2) have a significant influence and impact on employee performance at PT. Kutai Energi Site Tani Harapan. In terms of managerial implications, this research offers important insights into how employee involvement in the development of the work environment and job satisfaction, this reveals the importance of employee involvement in the concept of the work environment, job satisfaction and its impact on employee performance.

Keywords: Work environment, job satisfaction, employee performance

PRAKATA

Bismillahirohmabirrohim.

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan segala karunia dan limpahan rahmatnya, serta junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai panutan kita yang akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUTAI ENERGI SITE TANI HARAPAN” dan dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan.

Penulis menyadari bahwa sepenuhnya dalam menyusun skripsi ini masih banyak hambatan dan juga kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bimbingan, saran, dan bantuan dari berbagai pihak skripsi ini dapat diselesaikan. Sebagaimana ungkapan rasa syukur saya dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muhammad Musiyam, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Prof. Ihwan Susila, S.E., M.SI., Ph.D selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Kalimantan Timur
4. Bapak Dr. Fitriansyah, S.T., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan membimbing serta memberikan pengarahan yang sangat baik kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Istimaroh, SE., M.M., Ph. D selaku Dosen Penguji yang telah membantu dan memebrikan arahan, bimbingan, waktu dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Pengajar Program Studi Manajemen serta Staf TU dan Akademik yang selama ini membantu penulis selama masa perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
7. Kepada orang tua saya tercinta Bapak H. Andi Jalan Petta Solong dan Ibu Hj. Siti Fatimah yang selalu memberikan doa, dukungan, masukan, dan motivasi secara moril maupun materiil dalam proses penyusunan skripsi ini hingga dapat diselesaikan.
8. Kepada teman seperjuangan saya yang sudah memberikan motivasi, hiburan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi revisi dan tugas dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepada semua pihak yang sudah membantu peneliti dalam menyusun skripsi ini dari awal sampai akhir, sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terimakasih dan doa tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Amin.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Terimakasih.

Billahittaufiq Wal Hidayah.

Penyusun,



A. Irfandi

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Pengembangan Hipotesis.....	4
BAB II METODE PENELITIAN	6
2.1 Obyek Penelitian	6
2.2 Jenis Penelitian	6
2.3 Populasi Serta Sampel	6
2.4 Sumber Data	7
2.5 Definisi Operasional Serta Pengukuran Variabel.....	7
2.6 Teknik Pengumpulan Data	9
2.7 Teknik Analisis Data	9
BAB III HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	13
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	13

3.2	Deskripsi Data Responden	13
3.3	Analisis Deskripsi Data Hasil Penelitian	14
3.4	Analisis Data	17
3.5	Pembahasan	24
BAB IV PENUTUP		26
4.1	Kesimpulan	26
4.2	Keterbatasan	26
4.3	Saran	26
DAFTAR PUSTAKA		27
LAMPIRAN.....		30

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Nilai Kinerja Karyawan PT Kutai Energi Site Tani Harapan	1
Tabel 2.1 Definisi Variabel Operasional	8
Tabel 2.2 Definisi Variabel Terikat	9
Tabel 2.3 Skala Likert.....	10
Tabel 3. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	14
Tabel 3. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	15
Tabel 3. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	15
Tabel 3. 4 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_1).....	16
Tabel 3. 5 Deskripsi Variabel Kepuasan kerja (X_2).....	17
Tabel 3. 6 Deskripsi Variabel Kinerja (Y).....	17
Tabel 3. 7 Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	18
Tabel 3. 8 Pengujian Validitas Variabel Kerja sama Tim (X_2).....	19
Tabel 3. 9 Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	20
Tabel 3. 10 Hasil Pengujian Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	21
Tabel 3. 11 Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	21
Tabel 3. 12 Pengujian Multikolinieritas.....	22
Tabel 3. 13 Analisis Linear Berganda.....	23

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 2 Analisis Data G*Power	6
Gambar 3. 1 Normal Probability Plot	21
Gambar 3. 2 Scatterplot Heteroskedastisitas	22

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya industri tambang yang makin pesat buat manajemen sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam memastikan efisiensi operasional, keberlanjutan lingkungan, serta kesejahteraan tenaga kerja. Dalam melaksanakan program perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia yang disebut karyawan, karena karyawan punya pengaruh bagi keberlanjutan perusahaan. Menurut Winarti (2016) Kinerja yakni jumlah serta kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang ataupun sekelompok individu di organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu terbatas. Ini menampakkan seberapa sukses individu atau kelompok memenuhi persyaratan pekerjaan guna memenuhi tujuan organisasi atau perusahaan. Tentu saja, akan ada banyak elemen berbeda yang pengaruhi peningkatan kinerja, baik internal maupun eksternal individu. Pengetahuan, kemampuan, serta kompetensi, motivasi kerja, kepribadian, kepuasan kerja, sikap serta perilaku yang pengaruhi kinerja yakni elemen itu sendiri. Hubungan antar rekan kerja serta gaya kepemimpinan atasan ialah contoh variabel eksternal. Selain itu, lingkungan kerja juga berdampak pada kinerja karyawan.

Suatu organisasi harus meningkatkan kualitas serta kemampuan kinerjanya. Manajemen baik pemerintah maupun swasta harus memperhatikan kemampuan pegawai karena ini ialah isu utama. Guna bersaing dengan organisasi lain, setiap organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang siap (Triana & Yofi 2021). Salah satu komponen organisasi yakni sumber daya manusianya, yang memainkan peranan penting dalam operasionalnya. Cara terbaik guna mencapai kebahagiaan kerja di kalangan karyawan ialah salah satu masalah utama yang dihadapi sumber daya manusia (SDM). Faktor utama yang perlu dipertimbangkan oleh para manajer guna meningkatkan kualitas keluaran tenaga kerja mereka yakni kepuasan kerja karyawan (Andriany 2019). Berdasarkan hasil survey memperlihatkan bahwasanya penurunan kinerja karyawan berefek negatif terhadap kegiatan operasional perusahaan.

Tabel 1.1 Hasil Nilai Kinerja Karyawan PT Kutai Energi Site Tani Harapan

No	Faktor Penilaian	Hasil Penilaian 2022			Hasil Penilaian 2023		
		Bobot(%)	Nilai	Total Nilai	Bobot(%)	Nilai	Total Nilai
Prestasi Kinerja (60%)							
1	Kualitas	15%	80	12	15%	80	12
	Kuantitas	15%	81	12,15	15%	78	11,7
	Waktu penyelesaian	15%	80	12	15%	75	11,25
	Sadar biaya	15%	78	11,7	15%	73	10,95
Sikap dan Perilaku (40%)							
2	Inisiatif	10%	85	8,5	10%	75	7,5
	Kerjasama	10%	83	8,3	10%	77	7,7
	Disiplin	10%	84	8,4	10%	76	7,6
	Etika Kerja	10%	81	8,1	10%	74	7,4

Lanjutan Tabel 1.1

Nilai Akhir	100%	81,15	100%	76,1
Keterangan	Baik		Kurang Baik	

Sumber : PT.Kutai Energi Site Tani Harapan (2024)

Dalam Tabel 1.I ditunjukkan bahwa Pada tahun 2022, kinerja karyawan PT. Kutai Energi Site Tani Harapan dinilai sangat baik dengan rata-rata 81,15%. Namun, pada tahun 2023, kinerja ini menurun menjadi 76,1%, yang dianggap kurang baik. Penurunan sebesar 5,05% ini menandakan adanya masalah yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi sangat penting bagi perusahaan karena dapat membantu perusahaan berkembang lebih baik.

Kinerja karyawan yang buruk dapat merugikan perusahaan, menghambat pencapaian target, dan mengurangi hasil optimal. Perusahaan menginginkan karyawan yang bekerja dengan kinerja tinggi untuk mencapai kesuksesan. Hasil penelitian Heruwanto (2018) menemukan bahwa perusahaan dengan kinerja karyawan yang tinggi biasanya mampu mencapai kesuksesan.

Standar nilai kinerja karyawan diperlukan agar karyawan bisa mencapai dan mempertahankan tingkat kinerja yang diharapkan. Standar ini juga dapat memotivasi karyawan agar terus meningkatkan kualitas kerjanya dan menjadi teladan bagi yang lain. Dari wawancara dengan HRD PT. Kutai Energi Site Tani Harapan, diketahui bahwa kinerja karyawan masih kurang memadai, terutama dalam hal kualitas dan kuantitas kerja, inisiatif, kerja sama, dan etika kerja.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui penciptaan suasana yang aman, nyaman, akomodatif, dan menyenangkan dalam bekerja (Gultom & Nurmayasroh 2021). Apabila hal tersebut terpenuhi, maka karyawan akan memenuhi tugasnya secara efektif dan tepat waktu, serta memuaskan. Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek tempat kerja yang berkaitan dengan pekerja, serta semua hal yang ada di sekitar pekerja berpotensi mempengaruhi kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam mengoptimalkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja sangatlah penting untuk mempengaruhi kinerja karena tempat kerja yang nyaman akan membuat pekerjaan lebih mudah diselesaikan (Ramadhan & Fitriansyah 2022).

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional seseorang mengenai pekerjaan serta tugasnya yang tercermin dari tingkat kepuasan kerjanya (Nurlaela & Trianasari 2021). Sejauh mana seseorang menikmati pekerjaannya akan tercermin pada tingkat kepuasan kerja organisasi. Respon emosional serta emosi seorang karyawan bagi pekerjaannya mengungkapkan bagaimana mereka berperilaku bagi pekerjaannya. Sikap seseorang bagi pekerjaannya disebut kepuasan kerja apabila besarnya insentif yang diterimanya setara dengan besarnya usaha yang dilakukannya. Hal terpenting yang perlu dimiliki orang dalam bekerja yakni kebahagiaan kerja. Karena setiap pekerja itu unik, begitu pula tingkat kepuasan kerja mereka, serta terdapat perbedaan antara pengaruh tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda (Saputra 2021).

Kepuasan kerja membuat suasana kerja yang menyenangkan serta nyaman tentu membantu meningkatkan kepuasan kerja. Keadaan tersebut akan mampu membuat pekerja merasa puas, tenteram, serta merasa menjadi bagian dari perusahaan. Stres serta burnout pada karyawan bisa dikurangi dengan lingkungan kerja yang positif, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Ruang kerja yang baik tidak ada gunanya jika dipisahkan dari lingkungan kerja yang positif. Menurut penelitian, lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang, begitu sebaliknya lingkungan kerja yang negatif dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan (Nurlaela & Trianasari 2021).

PT. Kutai Energi site Tani Harapan bergerak di bidang pertambangan batu bara yang mana segala jenis aktivitas pekerjaannya berada di lapangan. Lingkungan kerja, kebahagiaan kerja,

keamanan kerja, serta segala sesuatu yang bisa meningkatkan kinerja karyawan, semuanya sangat dihargai di lokasi PT. Kutai Energi Site Tani Harapan. Penambangan ialah salah satu jenis pekerjaan yang selalu didampingi oleh manusia, mesin, serta alam. Oleh karena itu, hal ini secara inheren terkait dengan berbagai masalah yang berkaitan dengan praktik yang tidak aman, lingkungan kerja yang berbahaya, penyakit akibat kerja, serta kecelakaan. Oleh karena itu, lingkungan kerjanya sangat diwajibkan serta harus menbisakan memperhatikan dalam meminimalkan resiko kecelakaan serta sakit akibat kerja. Mengenai kepuasan kerja tentu berkaitan dengan kinerja karyawan dengan pelaksanaan kaidah pertambangan yang baik serta pengawasan pertambangan yang harus selalu dijalankan dengan baik.

Berdasarkan pengamatan bisa melihat bahwa tempat kerja yang cenderung ramah serta menghargai kesejahteraan karyawannya. Namun terdapat permasalahan berkaitan dengan komunikasi karyawan yang tidak efektif antar rekan kerja yang menyebabkan kebingungan, kesalahpahaman, atau konflik. Dalam hal ini, menumbuhkan rasa kepuasan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kesiapan atasan dalam memperhatikan, memahami, serta mengakui pemikiran serta prestasi pegawainya (Sunarta 2019). Disisi lain ketidakjelasan dalam peran serta tanggung jawab, dalam pelaksanaan tugas oleh karyawan sering kali kurang optimalitas pelaksanaan program serta tugas karena kurangnya pemahaman tentang peran serta tanggung jawab setiap individu dalam tim. Oleh karena itu, upaya perlu di fokuskan pada pengembangan inovasi dalam mengatasi tantangan kerja serta penanganan yang efektif agar karyawan bisa produktif. Hal ini membentuk lingkungan kerja yang sangat mempunyai pengaruh dalam menentukan keberhasilan perusahaan (Danisa & Komari 2023).

Dari permasalahan yang ada diatas, peneliti mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja yang baik dan kedisiplinan dapat meningkatkan kualitas kerja. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuannya dalam menjalankan tugas, dan kepuasan kerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, menciptakan lingkungan kerja yang tertib, berperilaku baik, tepat waktu, dan bekerja sama dengan baik. Dengan begitu PT. Kutai Energi site Tani Harapan bisa memperhatikan kedua faktor tersebut, yang nantinya akan punya pengaruh baik pada kinerja karyawannya guna mencapai visi dan misi perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, perbedaan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan, sehingga research gap dalam penelitian yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan ?
2. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan ?
3. Apakah lingkungan kerja serta kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan.
2. Guna mengetahui pengaruh kepuasan kerja bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan.
3. Guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja serta kepuasan kerja bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang penulis harapkan dari studi ini yakni:

1. Manfaat Teoritis

Secara teori kajian ini di harapkan berkontribusi serta memberikan ide pemikiran dalam memperkaya wawasan bagi dunia pendidikan serta memberikan informasi tambahan yang bisa mendukung teori yang ada serta mendukung temuan penelitian sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

Kajian ini dapat menghasilkan solusi bagi permasalahan terkait kepuasan kerja, permasalahan lingkungan kerja, serta kinerja karyawan dalam organisasi. Temuan penelitian ini diharapkan bisa menjadi panduan guna mengembangkan inisiatif pemecahan masalah di tempat kerja dalam suatu organisasi.

1.5 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil riset dari Winarti (2016), mendapatkan hasil lingkungan kerja sangat berdampak signifikan pada Kinerja karyawan. Sejalan dengan itu Sinambela (2016) mengungkapkan lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Investigasi tambahan telah dilakukan Triana (2021), lingkungan kerja yang mendukung. Kinerja pegawai akan meningkat serta lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta fasilitas yang memadai bagi mereka. Faktor-faktor ini akan memotivasi pekerja untuk bekerja lebih baik. Adapun penelitian yang dilakukan Hilmaya & Sarsono (2021), menemukan bahwasanya lingkungan kerja memberikan pengaruh dalam menentukan kinerja karyawan dengan mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penjelasan tersebut, maka rumusan hipotesis penelitian ini yaitu :

H1 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Bagi Kinerja Karyawan

Hasil riset dari Anam & Rahardja (2017), Mengatakan bahwa Kepuasan kerja yakni keadaan puas bagi pekerjaan yang telah diselesaikan, tingkat kepuasan kerja yang kuat berkorelasi positif dengan tingkat kinerja karyawan yang kuat. Selanjutnya riset yang dilakukan oleh Nurlaela & Trianasari (2021), mendapatkan hasil seseorang akan terus berkinerja lebih baik jika mereka puas dengan peran serta tanggung jawabnya, kepuasan kerja yang optimal bisa ditingkatkan melalui kinerja kerja yang tinggi. Temuan tersebut didukung oleh hasil penelitian Kristin (2020), di mana kepuasan kerja berpengaruh baik mengenai bagaimana perasaan seseorang terhadap kinerjanya yang memuaskan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Juliana & Djakasaputra (2020), menemukan bahwa sifat pekerjaan, gaji, peluang guna maju, serta hubungan dengan rekan kerja yakni beberapa faktor yang pengaruhi kepuasan seseorang bagi pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut penelitian yang dilakukan Pramudena (2019), mendapatkan hasil semakin puas seseorang bekerja maka akan terbentuk juga Kepuasan kerja seseorang dengan pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang diambil dalam penelitian yakni :

H2 : Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Bagi Kinerja Karyawan

Jusman & Rohan (2021), Mengatakan bahwa dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan, terdapat berbagai hal yang perlu diperhatikan. Setiap karyawan akan berinteraksi dengan situasi yang berbeda-beda di lingkungan kerja. Lingkungan pekerja di tempat kerja mungkin pengaruhi seberapa baik mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Hal yang sama diungkapkan oleh Satriawan & Harissa (2021), mendapatkan hasil bahwa karyawan bisa bekerja secara efisien serta merasa aman bila lembaga mampu memantau kondisi yang ada dalam bisnis baik di dalam maupun di luar tempat kerja, kinerja karyawan bisa ditingkatkan dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, karena memungkinkan pekerja memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya riset yang dilakukan oleh Ardila Winarti (2016), menemukan bahwasanya kinerja karyawan ditentukan faktor lingkungan kerja serta kepuasan kerja, Para pekerja melaporkan bahwa kinerja mereka baik, mereka puas dengan pekerjaannya, serta lingkungan kerja baik. Hal ini juga sejalan dengan riset yang dilakuan Hilmaya (2021), Mengatakan bahwa kepuasan kerja, kinerja karyawan, serta lingkungan kerja berkorelasi kuat serta menguntungkan. Kepuasan kerja serta lingkungan kerja bisa menjelaskan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa kepuasan kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Mengacu pada penelitian sebelumnya, hipotesis yang dirumuskan untuk penelitian ini yaitu:

H3 : Lingkungan Kerja serta Kepuasan Kerja punya pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan.

BAB II METODE PENELITIAN

2.1 Obyek Penelitian

Pada penelitian kali ini, penulis melaksanakan penelitian di PT. Kutai Energi site Tani Harapan. PT. Kutai Energi site Tani Harapan beroperasi di bidang pertambangan batu bara.

2.2 Jenis Penelitian

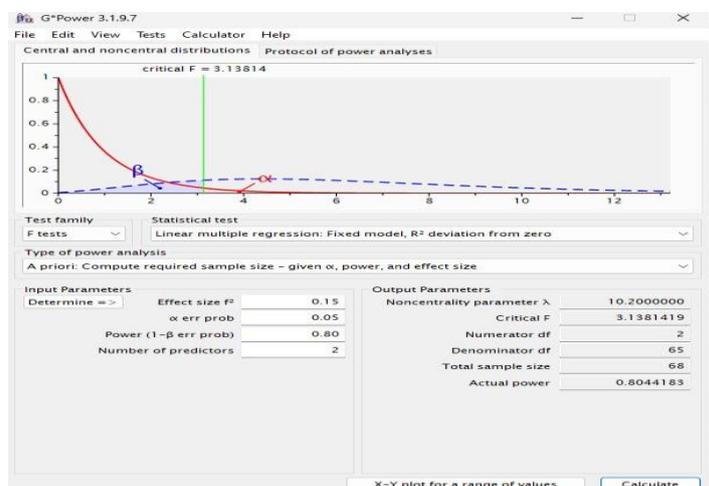
Jenis studi ini ialah kuantitatif. Berdasarkan penjelasan Hardani (2020), Penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data tentang alam sekitar guna mengungkap indikator holistik-kontekstual. Peneliti kini menjadi alat utama. Analisis induktif umum digunakan pada penelitian kuantitatif karena sifatnya yang deskriptif. Perhitungan ilmiah dari sampel responden bisa digunakan dalam penelitian kuantitatif guna menentukan persentase tanggapan karyawan. seperti jumlah karyawan yang ingin menjawab pertanyaan tentang berbagai topik. Ukuran populasi biasanya digunakan sebagai sampel guna penelitian kuantitatif. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian akan menampakkkan korelasi antara variabel secara tinggi.

2.3 Populasi Serta Sampel

Populasi ialah area umum yang tersusun dari objek ataupun subjek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang dipilih peneliti guna diselidiki, kemudian diputuskan sugiyono (2013), Dari pernyataan tersebut bahwa penelitian ini mengambil populasi dari karyawan PT. Kutai Energi site Tani Harapan sejumlah 190 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi secara keseluruhan serta karakteristiknya. Karena seorang peneliti memiliki sumber daya yang terbatas (uang, waktu, serta tenaga) serta tidak bisa menyelidiki seluruh populasi, sampel digunakan untuk melakukan pengukuran pada beberapa segmen populasi (Hardani 2017).

Berdasarkan variabel yang digunakan, Penentuan jumlah sampel minimal dengan populasi yang terbilang sedikit maka metode yang diterapkan guna menetapkan jumlah sampel minimal yaitu menggunakan software G*power.



Gambar 2. 1 Analisis Data G*Power

Gambar 2.1 berisi formulir untuk analisis menggunakan aplikasi G*power. Dari hasil perhitungan di aplikasi tersebut, diketahui bahwa model dengan dua prediktor memerlukan minimal 68 sampel untuk analisis yang valid.

Dari perhitungan di atas, maka sampel minimal untuk penelitian ini adalah 68 orang dan responden yang didapatkan dalam pengisian kuesioner sebanyak 70 orang karyawan pada PT. Kutai Energi Site Tani Harapan. Menurut Harwindito et al. (2022), Unit analisis mengacu pada entitas yang dipertimbangkan sebagai subjek dalam sebuah penelitian. Adapun pengertian lain dari analisis unit ialah fokus atau bagian yang diselidiki. Dalam penelitian ini, unit analisisnya yaitu karyawan PT. Kutai Energi Site Tani Harapan.

2.4 Sumber Data

Penulis menggunakan sumber data yang digunakan guna mengumpulkan informasi serta data guna penelitian ini:

a. Data primer

Apabila informasi dihimpun langsung dari sumber aslinya di lokasi penelitian, maka disebut dengan data primer (Balaka 2022). Karyawan site Tani Harapan PT. Kutai Energi menjadi responden kuesioner yang digunakan pada studi ini guna mengumpulkan data primer langsung dari lapangan.

b. Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan secara tidak langsung atau dari teori-teori sebelumnya, misal dokumen Dhewy (2022), Studi literatur juga bisa menghasilkan data sekunder dari catatan resmi, buku, temuan penelitian yang dipublikasikan di makalah, jurnal, artikel, terbitan berkala, serta sumber online. Hal ini berkaitan dengan variabel penelitian dalam hal ini.

2.5 Definisi Operasional Serta Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2015), yakni ciri, alat, atau perolehan objek kegiatan dengan varian unik yang dipilih peneliti guna diperiksa serta dievaluasi.

a. Variabel Bebas

Menurut Syafrida (2021), variabel independen yakni variabel yang pengaruhi atau menimbulkan perubahan pada variabel dependen. Variabel independennya yakni Lingkungan kerja serta kepuasan kerja pada karyawan PT. Kutai Energi site Tani Harapan.

b. Variabel Terikat

Variabel terikat ialah variabel yang mengalami perubahan akibat pengaruh dari variabel bebas, di mana variabel ini diselidiki variasinya atau perubahannya (Hardani 2022). Variabel terikat yang digunakan yakni kinerja pada karyawan PT. Kutai Energi site Tani Harapan.

Tabel 2.1 Definisi Variabel Bebas

No	Variabel	Definisi Operasional	Original	Adaptasi
1.	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja yakni keseluruhan sarana serta prasarana kerja yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Selanjutnya lingkungan kerja yakni pengaturan yang bisa memaksimalkan efisiensi pekerja serta mendorong peningkatan kinerja Triana & Yofi (2021).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja dan prasarana kerja 2. Peralatan. Kerja yang lengkap dan memadai. 3. Fasilitas tempat istirahat karyawan yang aman dan nyaman. 4. Bekerjasama dan menyelesaikan pekerjaan. 5. Adanya sikap menghargai kepada setiap karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. PT.Kutai Energi menciptakan Lingkungan kerja yang nyaman dan prasarana tempat kerja yang lengkap. 2. PT.Kutai Energi memberikan fasilitas Peralatan kerja karyawan yang lengkap dan memadai. 3. Setiap karyawan PT.Kutai Energi berhak mendapatkan fasilitas tempat istirahat yang nyaman dan aman. 4. Setiap karyawan PT.Kutai Energi harus membangun kerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
2.	Kepuasan Kerja (X2)	Salah satu faktor terpenting dalam mencapai prestasi kerja terbaik yakni kepuasan kerja. Selain itu, keadaan emosional yang dimiliki karyawan mengenai pekerjaannya menentukan apakah mereka bahagia atau tidak dalam pekerjaannya Nurlaek & Trianasari (2021).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja bagi pekerjaan itu sendiri. 2. Kepuasan kerja terhadap gaji. 3. Kepuasan kerja terhadap promosi. 4. Kepuasan kerja terhadap rekan kerja. 5. Kepuasan terhadap supervisi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa senang dan puas dengan pekerjaan sendiri karena sesuai dengan harapan. 2. Perusahaan memberikan gaji tepat waktu dan sesuai dengan standar yang berlaku. 3. Jenjang karir yang luas serta sistem kejelasan prosedur promosi. 4. Bekerja sama dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan. 5. Setiap karyawan mendapatkan Perlakuan yang adil dari pihak manajemen perusahaan PT. Kutai Energi.

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Tabel 2.2 Definisi Variabel Terikat

No	Variabel	Definisi Operasional	Original	Adaptasi
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja pegawai ialah hasil kerja yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya Ardila Winarti (2016).	1. Menyelesaikan tugas sesuai dengan standar dan mutu perusahaan. 2. Jumlah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target waktu. 4. Memaksimalkan Penggunaan kemampuan sumber daya manusia mencapai hasil tinggi. 5. Kemampuan bekerja sama diantara rekan kerja Hakam (2015).	1. Mencapai pelaksanaan tugas dengan standar yang telah ditetapkan dilingkungan perusahaan. 2. Jumlah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. 3. Penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan 4. Meningkatkan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang optimal dilingkungan perusahaan. 5. Kolaborasi yang efektif sesama rekan kerja di perusahaan.

Sumber : Data diolah penulis, 2024

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Salah satu metode penghimpunan data yakni melalui penggunaan kuesioner, yang terdiri dari daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis guna ditanggapi oleh responden. Jika digunakan dengan benar serta dengan pemahaman menyeluruh tentang faktor-faktor yang akan diukur serta harapan responden, kuesioner yakni metode pengumpulan data yang efektif. Kuesioner bisa disebarkan langsung kepada responden, melalui surat, internet, atau keduanya dalam bentuk pertanyaan tertutup atau terbuka (Sugiyono 2013). Pada penelitian yang dijalankan dilakukan survei pada karyawan PT. Kutai Energi melalui menyelesaikan survei online yang telah dibuat serta disediakan menggunakan survei berbasis web khususnya Google, Dari yang bisa langsung diakses oleh setiap karyawan organisasi melalui tautan di komputer atau perangkat mereka. Jenis pertanyaan kuesioner dibagi menjadi dua yakni :

- a. kuesioner 1 : Lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2)
- b. Kuesioner 2 : kinerja Karyawan (Y)

Dengan ketentuan kuesioner X1 dan X2 di isi oleh karyawan dan kuesioner Y di isi oleh pimpinan sesuai dengan jenis pertanyaan yang diperlukan guna studi.

2.7 Teknik Analisis Data

Proses mentransformasikan data menjadi informasi sehingga kualitas serta atributnya bisa dengan cepat dipahami serta diterapkan pada rumusan masalah dikenal dengan istilah analisis data. Dalam pendekatan analisis data, skala Likert harus digunakan guna evaluasi ketika menghitung hasil dari sumber data guna menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono 2015). Mengacu pada Sugiyono (2015), alat yang digunakan guna menilai sikap serta persepsi peristiwa sosial di kalangan masyarakat serta kelompok yakni skala Likert dan di uji menggunakan SPSS. Instrumen

pembelajaran dilengkapi dengan skala likert dengan gradasi seperti STS, TS, S, serta SS. Tabel ini menjelaskan bagaimana penelitian dievaluasi menggunakan skala Likert.

Tabel 2. 3 Skala Likert

No	Keterangan	Singkatan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Sugiyono, 2015

1. Pengujian Kualitas Data

a. Pengujian Validitas

Berdasarkan penjelasan Kurniawan (2016), uji validitas yakni proses menentukan apakah suatu item pertanyaan tepat atau akurat guna menilai variabel yang diteliti. Apabila suatu alat ukur bisa dipergunakan guna menunjuk pada benda yang hendak diukur, maka alat itu dianggap sah. Berikut ini penjelasan proses mendasar yang digunakan guna membuat penilaian bagi pengujian validitas:

- 1) Bila r hitung $>$ r tabel berperolehan positif, maka pertanyaan dalam angket berkorelasi erat dengan perolehan keseluruhan (valid).
- 2) Bila r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan dalam angket tidak berkorelasi dengan perolehan keseluruhan (tidak valid).

b. Pengujian Reliabilitas

Menurut Sugiarto & Sijuntak (2016), tes yang digunakan guna menilai tingkat kehandalan item pertanyaan dalam mengukur variabel yang dikaji disebut dengan uji reliabilitas. Suatu penelitian bisa dikatakan punya validitas yang tinggi jika temuannya konsisten. Alat ukur kuesioner yakni indikator variabel. Jika hasil akhir Cronbach's Alpha suatu variabel melebihi 0,6, maka dianggap bisa diandalkan.

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Pengujian Normalitas

Menurut Siregar (2015), guna mengetahui pada setiap variabel berdistribusi teratur atau tidak, digunakan uji normalitas. *Uji plot probabilitas normal SPSS*, yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal, digunakan sebagai uji statistik. Kriteria berikut harus dipenuhi oleh model regresi yang layak: model tersebut harus mencakup pengujian statistik serta analisis grafis:

- 1) Karena data berdistribusi normal, maka hipotesis diterima jika nilai signifikan disebut juga nilai probabilitas $>$ 0,05.
- 2) Karena data tidak berdistribusi normal, maka hipotesis ditolak jika nilai signifikan disebut juga nilai probabilitas $<$ 0,05.

b. Pengujian Multikolinearitas

Menurut Widarjono (2010), uji multikolinearitas ditujukan guna mengidentifikasi adanya hubungan kuat antar variabel bebas. pendeteksian multikolinearitas dilakukan dengan metode *variance inflation factor* (VIF) serta *tolerance* (TOL). Nilai VIF yang tinggi menunjukkan adanya multikolinearitas, dan jika nilai VIF melebihi 10, hal ini mengonfirmasi adanya multikolinearitas di antara variabel independen.

c. Pengujian heteroskedastisitas

Menurut Sahir (2021), uji heteroskedastisitas dilakukan guna memastikan apakah residu yang dimulai dari satu persepsi lalu ke persepsi berikutnya adalah unik. Dasar proses pengambilan keputusan sebagai dasar yaitu:

1. Jika ada contoh pasti, misalnya titik-titik tersebut struktur contoh umum tertentu (bergelombang, memanjang kemudian membatasi), maka pada titik tersebut menunjukkan terjadi heteroskedastisitas.
2. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika terdapat pola yang berbeda dan titik-titik pada sumbu y tersebar merata di atas dan di bawah angka 0.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Sujarweni (2015) menuturkan bahwasanya teknik analisis yang disebut regresi berganda melibatkan lebih dari dua variabel: satu variabel terikat serta dua atau lebih variabel bebas. Berikut penjelasan rumus persamaan regresi berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Karyawan
X1	=	Disiplin Kerja
X2	=	Kerja sama Tim
α	=	Konstanta (jika nilai X sebesar 0, maka Y akan sebesar α atau konstanta)
β_1	=	Nilai koefisien regresi/ koefisien variabel X1
β_2	=	Nilai koefisien regresi/koefisien variabel X2
e	=	Nilai Residu (Error)

3. Pengujian Hipotesis

Menurut Kurniawan (2016), Hipotesis penelitian yakni perbaikan sementara guna rumusan masalah yang telah dikembangkan serta harus diuji melalui analisis statistik. Hipotesis yakni pernyataan yang, melalui penalaran deduktif, mengacu pada teori penelitian. Ini ialah perbaikan jangka pendek guna masalah yang sedang diselidiki, serta kebenaran klaim bisa diverifikasi menggunakan data aktual.

a. Pengujian T (Parsial)

Menurut Sahir (2021), Guna memastikan signifikansi parsial masing-masing variabel independen bagi variabel dependen, maka uji parsial yang disebut juga dengan uji T yakni uji parsial bagi koefisien regresi. Pilihan yang diambil pada uji T yakni:

- 1) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen bagi variabel independen.
- 2) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependen bagi variabel independen.

b. Uji F (Simultan)

Menurut Nachwori & Hardius (2021), percobaan F ini dipakai guna mengenali bisa tidaknya pengaruh dengan bersama-sama (simultan) variabel bebas bagi variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) diterima apabila F_{hitung} lebih kecil dari nilai F_{tabel} , sebaliknya hipotesis nol (H_0) ditolak apabila F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} . Setiap tingkat signifikansi F yang lebih tinggi dari 0,05 dianggap menampakkan bahwa hipotesis nol (H_0) benar. Hal ini membuktikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara faktor independen serta variabel dependen jika dipertimbangkan bersama-sama. Sebaliknya, jika F-statistik kurang dari 0,05, bisa menolak H_0 serta melihat bahwa faktor-faktor independen secara bersamaan berdampak signifikan bagi variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi

Bahri (2018) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi rendah atau mendekati nol, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kecil. Namun, jika nilai ini mendekati 100%, berarti variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB III

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Kutai Energi

PT. Kutai Energi adalah sebuah perusahaan tambang yang beroperasi di wilayah kutai kartanegara, provinsi kalimantan timur. PT.kutai Energi ini berfokus pada pertambangan batu bara dan berkomitmen untuk menghasilkan energi yang berkualitas tinggi secara berkelanjutan, PT.Kutai energi didirikan pada tahun 2005 dengan tujuan sebagai produsen batu bara terkemuka di indonesia. Sejak awal, perusahaan ini terus berusaha untuk mengembangkan industri energi di indonesia dengan menghasilkan batu bara berkualitas tinggi yang dapat memenuhi kebutuhan domestik dan internasional. Dalam beberapa tahun terakhir, PT. Kutai Energi telah berhasil memperluas jangkauannya dan menjadi salah satu pemain kunci di sektor pertambangan batu bara, perusahaan ini terus berupaya untuk meningkatkan efisiensi operasionalnya sambil meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan.

2. Visi dan Misi PT. Kutai Energi

PT. Kutai Energi memiliki visi misi yakni :

a. Visi

Menjadi produsen batu bara yang terkemuka dengan komitmen terhadap pengelolaan yang berkelanjutan dan konservasi lingkungan

b. Misi

- 1) Menghasilkan batu bara yang berkualitas tinggi
- 2) Meningkatkan kesadaran dan mematuhi standar keselamatan kerja
- 3) Menjaga hubungan yang baik dengan masyarakat dan menciptakan lingkungan yang sehat dan nyaman

3.2 Deskripsi Data Responden

Ada beberapa pernyataan yang di catat pada kuesioner untuk para wawancara untuk melihat karakteristik dari yang di wawancara. Setelah penyebaran kuesioner yang di lakukan pada seputaran PT.Kutai Energi Site Tani Harapan, berumur <20 tahun -50>, dan responden sebagai karyawan PT.Kutai Energi Site Tani Harapan. Karakteristik responden penelitian ini ditunjukkan dalam table berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki - Laki	48	69%
2	Perempuan	22	31%

Lanjutan Tabel 3.1

Total	70	100%
-------	----	------

Sumber: Data dibuat penulis, 2024

Hasil dalam tabel 3.1 menunjukkan dari 70 responden, dapat dilihat bahwa 69% atau 48 orang adalah laki-laki, dan sementara 31% atau 22 orang merupakan perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	>20 Tahun	2	3%
2	21 - 30 Tahun	54	78%
3	31 - 40 Tahun	13	18%
4	40> Tahun	1	1%
Total		70	100%

Sumber: Data dibuat penulis, 2024

Data pada tabel 3.2, dari 70 responden, dapat dilihat 3% atau 2 orang berusia <20 tahun, 78% atau 54 orang berusia 21-30 tahun, 18% atau 13 orang Berusia 31-40 tahun, dan sisa 1% atau 1 orang berusia 40> tahun.

3. Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan

Tabel 3. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	SMA/SMK	37	53%
2	D3	3	4%
3	S1	30	43%
4	S2	0	0%
5	S3	0	0%
Total		70	100%

Sumber: Data dibuat penulis, 2024

Hasil dari tabel 3.3 mayoritas karyawan yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner didasarkan pada tingkat pendidikan terakhir adalah karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebesar 53%, D3 sebesar 4%, dan dengan pendidikan terakhir S1 sebesar 43%.

3.3 Analisis Deskripsi Data Hasil Penelitian

Untuk menganalisis deskripsi data variabel penelitian, skala likert digunakan dengan interval minimum 1 hingga 5 angka. Sebanyak 70 kuesioner yang berhubungan dengan variabel penelitian dikumpulkan dan setiap responden diklasifikasikan secara khusus dalam deskripsi statistik yang berkaitan dengan persepsi mereka tentang variabel penelitian. Guna menemukan nilai rata-rata normalnya segala variabel ditentukan dengan fokus pada nilai dari jangkauan skala yang diberikan di bawah ini:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{5-1}{5}$$

Perhitungan untuk kategori 5 skala adalah sebagai berikut :

Rentang skala = 0,80

Hasil analisis variabel penelitian ini sebagai berikut:

1,00 – 1,79 = Sangat Rendah

1,80 – 2,59 = Rendah

2,60 – 3,39 = Cukup Tinggi

3,40 – 4,19 = Tinggi

4,20 – 5,00 = Sangat Tinggi

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Dari data yang dikumpulkan mengenai penyelesaian setiap responden yang berhubungan dengan variabel (X_1), deskripsi variabel tersebut adalah yakni:

Tabel 3. 4 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Indikator		SKALA					Total	Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
LK.1	Frekuensi	24	42	4	0	0	70	4,71%
	Bobot	120	210	20	0	0	330	
LK.2	Frekuensi	24	38	8	0	0	70	5%
	Bobot	120	190	40	0	0	350	
LK.3	Frekuensi	38	30	2	0	0	70	5%
	Bobot	190	150	10	0	0	350	
LK.4	Frekuensi	37	32	1	0	0	70	5%
	Bobot	185	160	5	0	0	350	
LK.5	Frekuensi	43	21	6	0	0	70	3,71%
	Bobot	215	105	30	0	0	260	
							Hasil	23,42
							Rata-rata	4,68

Sumber : Data dibuat penulis, 2024

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja untuk indikator peralatan kerja yang lengkap dan memadai dengan pernyataan “PT. Kutai Energi memberikan fasilitas peralatan kerja karyawan yang lengkap dan memadai” kebanyakan responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata 5% yang menunjukkan tingkat sangat tinggi dan pernyataan kedua tentang indikator fasilitas tempat istirahat karyawan yang aman dan nyaman “setiap karyawan PT. Kutai energi berhak mendapatkan fasilitas tempat istirahat karyawan yang aman nyaman” kebanyakan responden menjawab sangat setuju di mana nilai rata – ratanya adalah 5%, menunjukkan tingkat sangat tinggi. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa dengan nilai rata-rata 4,68 kategori sangat tinggi, artinya Lingkungan kerja karyawan pada PT. Kutai Energi Site Tani Harapan sangat baik melalui lingkungan karyawan yang baik. Lingkungan kerja yang berkualitas dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

b. Kepuasan kerja (X_2)

Untuk variabel (X_2), perolehan hasil dari seluruh responden yang berkaitan dengan variabel ini yaitu:

Tabel 3. 5 Deskripsi Variabel Kepuasan kerja (X_2)

Indikator		SKALA					Total	Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
KP.1	Frekuensi	33	32	5	0	0	70	5%
	Bobot	165	160	25	0	0	350	
KP.2	Frekuensi	31	32	7	0	0	70	3,14%
	Bobot	155	160	35	0	0	220	
KP.3	Frekuensi	29	34	6	1	0	70	5%
	Bobot	145	170	30	5	0	350	
KP.4	Frekuensi	34	31	5	0	0	70	5%
	Bobot	170	155	25	0	0	350	
KP.5	Frekuensi	33	30	7	0	0	70	5%
	Bobot	165	150	35	0	0	350	
Hasil							23,14	
Rata-rata							4,63	

Sumber : Data dibuat penulis,2024

Tabel 3.5 menunjukkan bahwasanya variabel kepuasan kerja untuk indikator kepuasan kerja terhadap pekerjaan tersebut dengan pernyataan “merasa senang dan puas dengan pekerjaan sendiri karena sesuai dengan harapan” kebanyakan responden menjawab setuju di mana nilai rata – ratanya adalah 5% menunjukkan tingkat sangat tinggi dan pernyataan kedua tentang indikator kepuasan kerja terhadap promosi “jenjang karir yang luas serta sistem kejelasan prosedur promosi” kebanyakan responden menjawab sangat setuju di mana nilai rata – ratanya 5%, menunjukkan tingkat sangat tinggi. Karena itu, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hasil akhir kategori 4,63 yang sangat tinggi, artinya dalam kepuasan kerja karyawan PT. Kutai Energi Site Tani Harapan sangat baik. Semakin baik kekompakan antar karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

c. Kinerja (Y)

Dengan mempertimbangkan hasil dari semua responden yang berkaitan dengan variabel (Y), adapun gambaran dari variabel ini adalah:

Tabel 3. 6 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Indikator		SKALA					Total	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		

Lanjutan Tabel 3.6

K.1	Frekuensi	23	41	5	0	1	70	5%
	Bobot	115	205	25	0	5	350	
K.2	Frekuensi	24	40	6	0	0	70	5%
	Bobot	120	200	30	0	0	350	
K.3	Frekuensi	18	45	7	0	0	70	5%
	Bobot	90	225	35	0	0	350	
K.4	Frekuensi	29	35	5	0	1	70	5%
	Bobot	145	175	25	0	5	350	
K.5	Frekuensi	31	34		0	0	70	5%
	Bobot	155	170		25	0	350	
Hasil								25
Rata-Rata								5

Sumber : Data dibuat penulis,2024

Tabel 3.6 menunjukkan bahwa variabel kinerja pada indikator menyelesaikan tugas sesuai dengan standar dan mutu perusahaan dengan pernyataan “mencapai pelaksanaan dengan standar yang telah ditetapkan dilingkungan perusahaan” kebanyakan responden mengatakan sangat setuju dengan nilai rata – rata 5% yang menunjukkan tingkat sangat tinggi dan pernyataan kedua pada indikator kemampuan bekerja sama diantara rekan kerja “kolaborasi yang efektif sesama rekan kerja di perusahaan” kebanyakan responden menjawab setuju dengan nilai rata – rata 5% yang menunjukkan tingkat sangat tinggi. Sehingga karyawan PT. Kutai Energi Site Tani Harapan memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas yang memenuhi harapan perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja memiliki hasil akhir rata-rata 5 yang menunjukkan kontribusi yang sangat baik untuk kinerja.

3.4 Analisis Data

1. Pengujian Kualitas Data

a. Pengujian Validitas

Dalam penilaian validitas yang dilakukan sebelumnya, penilaian validitas dilakukan untuk menguji indikator dan item pernyataan supaya keduanya layak dan dapat digunakan sebagai pengukuran variabel. Sebuah item dianggap valid jika nilai Sig. (2-tiled) < 0,05 dan nilai *Person correlation* bernilai positif, atau jika nilai Sig. (2-tiled) < 0,05 dan nilai *Person correlation* bernilai negatif. Pengujian ini dilakukan pada 70 orang yang berpartisipasi dengan SPSS 25.

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian validitas 5 pernyataan dari 5 indikator pada variabel disiplin kerja:

Tabel 3. 7 Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Indikator	Sig. (2-tiled)	<i>Person correlation</i>	Hasil uji Validitas
-----------	----------------	---------------------------	---------------------

Lanjutan Tabel 3.7

LK.1	0,001	0.711	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
LK.2	0,001	0,787	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
LK.3	0,001	0,858	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
LK.4	0,001	0,834	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
LK.5	0,001	0,868	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid

Sumber; Data dibuat penulis,2023

Tabel 3.7 telah menunjukkan bahwa setiap pernyataan-pernyataan variabel Lingkungan kerja ialah valid, karena nilai sig. (2-tiled) < 0,05 dan nilai *Person correlation* positif. Dengan demikian, alat pernyataan-pernyataan dapat dipergunakan.

2. Kepuasan kerja (X_2)

Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian validitas 5 pernyataan dari 5 indikator pada variabel X_2 :

Tabel 3. 8 Pengujian Validitas Variabel Kerja sama Tim (X_2)

Indikator	Sig. (2-tiled)	<i>Person correlation</i>	Hasil uji Validitas
KP.1	0,001	0.791	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
KP.2	0,001	0,845	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
KP.3	0,001	0,850	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
KP.4	0,001	0,870	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid

Lanjutan Tabel :

KP.5	0,001	0,879	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
------	-------	-------	--

Sumber; Data dibuat penulis,2024

Tabel 3.8 telah menunjukkan bahwa setiap pernyataan-pernyataan variabel kepuasan kerja ialah valid, karena nilai sig. (2-tiled) < 0,05 dan nilai *Person correlation* positif. Dengan demikian, alat pernyataan-pernyataan dapat dipergunakan.

3. Kinerja (Y)

Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian validitas 5 pernyataan dari 5 indikator pada variabel kinerja karyawan PT. FIF Group Kota Samarinda:

Tabel 3. 9 Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Sig. (2-tiled)	<i>Person correlation</i>	Hasil uji Validitas
KK.1	0,001	0,838	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
KK.2	0,001	0,868	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
KK.3	0,001	0,797	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
KK.4	0,001	0,878	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
KK.5	0,001	0,776	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid

Sumber; Data dibuat penulis,2024

Tabel 3.9 telah menunjukkan bahwa setiap pernyataan-pernyataan variabel kinerja karyawan ialah valid, karena nilai sig. (2-tiled) < 0,05 dan nilai *Person correlation* positif. Dengan demikian, alat pernyataan-pernyataan bisa dipergunakan.

b. Uji Reliabilitas

Uji ini diperuntukan guna menguji kekonsistenan responden. Semua variabel dalam penelitian telah di uji realibilitasnya, dan temuannya sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel 3. 10 Hasil Pengujian Reliabilitas Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	Keterangan
,865	Cronbach's Alpha > 0,6 maka dinyatakan Reliabel

Sumber; Data dibuat penulis,2024

Tabel 3.10 memberikan bukti bahwa pernyataan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri dari 5 pernyataan tentang variabel Lingkungan kerja adalah reliabilitas, karena hasil keluaran SPSS menerima skor cronbach's Alpha $0,865 > 0,6$.

2. Kepuasan kerja (X_2)

Tabel 3. 11 Hasil Pengujian Reliabilitas Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	Keterangan
,901	Cronbach's Alpha > 0,6 maka dinyatakan Reliabel

Sumber; Data dibuat penulis,2024

Tabel 3.11 memberikan bukti bahwa pernyataan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri dari 5 pernyataan tentang variabel kepuasan kerja adalah reliabilitas, karena hasil keluaran SPSS menerima nilai cronbach's Alpha $0,901 > 0,6$.

3. Kinerja (Y)

Tabel 3. 14 Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	Keterangan
,888	Cronbach's Alpha > 0,6 maka dinyatakan Reliabel

Sumber; Data dibuat penulis,2024

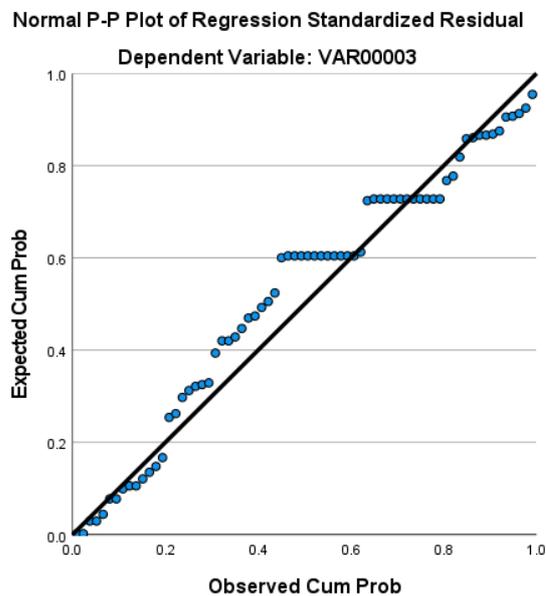
Tabel 3.12 memberikan bukti bahwa pernyataan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri dari 5 pernyataan tentang variabel kinerja adalah reliabilitas, karena hasil keluaran SPSS menerima nilai cronbach's Alpha $0,888 > 0,6$.

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Pengujian Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi penelitian berbeda secara signifikan dari distribusi normal. Uji ini menguji variabel bebas dan terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan. Pengujian yang digunakan ialah pengujian *normal probability plot tes* yang tersedia dalam program SPSS dengan membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Pola terdistribusi normal akan terlihat jika data berdistribusi di sekitar garis diagonal dan baik searah dengan garis tersebut maupun tidak searah dengan garis histogram. Jika data berdistribusi jauh dari garis diagonal atau tidak searah dengan garis

histogram, pola terdistribusi normal tidak akan terlihat. Analisis statistik digunakan untuk mendapatkan pengujian normalitas, dan perhitungan regresi berikut menghasilkan hasilnya seperti pada gambar berikut:



Gambar 3. 1 Normal Probability Plot

Gambar 3.1 Dengan menunjukkan pola distribusi normal yang tersebar di sekitar garis sudut hingga sudut dan mengikuti garis miring atau diagram histogramnya, pengujian normalitas data menunjukkan bahwasanya disiplin kerja dan kerja sama mendukung kinerja karyawan PT.Kutai Energi Site Tani Harapan.

b. Pengujian Multikolinieritas

Tujuan uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada model regresi atau tidak ada, yang memperlihatkan bahwasanya ada kolerasi yang signifikan antara variabel independen. Tidak ada multikolinieritas apabila nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Sebaliknya apabila nilai tolerance < 0,1 dan VIF > 10 maka menunjukkan adanya multikolinieritas. Tabel berikut menunjukkan skor VIF.

Tabel 3. 12 Pengujian Multikolinieritas

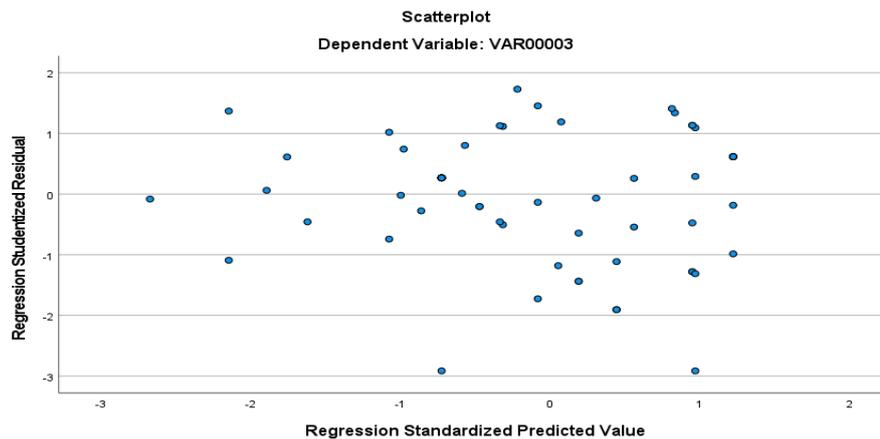
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
(Lingkungan Kerja)X1	,343	2,919	Tidak Multikolinieritas
(Kepuasan Kerja)X2	,343	2,919	Tidak Multikolinieritas

Sumber; Data dibuat penulis, 2024

Dalam tabel 3.13 terlihat bahwa setiap variabel tidak memiliki multikolinieritas, karena lingkungan kerja memiliki nilai toleransi $0,343 > 0,1$ dan nilai VIF $2,919 < 10$. Adapun kepuasan kerja juga memiliki nilai toleransi $0,343 > 0,1$ dan VIF $2,919 < 10$.

c. Pengujian Heteroskedastisitas

Uji yang dipergunakan dalam menentukan apakah ada ketidaksamaan dalam variabel residual dari satu pengamatan lain dalam metode regresi.



Gambar 3. 2 Scatterplot Heteroskedastisitas

Dalam gambar 3.2 terlihat tidak adanya pola atau titik yang jelas; titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang menandakan tidak ada heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dipengaruhi oleh komponen independen. Tabel di bawah menunjukkan bagaimana data diproses menggunakan SPSS 29.0 :

Tabel 3. 13 Analisis Linear Berganda

Variabel	B	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	1,339	1,015	0,314	
Lingkungan Kerja(X1)	0,320	2,974	0,004	Signifikan
Kepuasan Kerja(X2)	0,593	6,237	0,001	signifikan
F	108.726		0,001	
F tabel	3.13			
T tabel	1,996			
R	0,882			
R Square	0,778			

Sumber : Data dibuat penulis, 2023

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 1,339 + 0,320 X_1 + 0,593 X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi dari analisis regresi berganda menunjukkan bahwa nilai konstan (a) yaitu 1,339, yang berarti bahwa kinerja karyawan akan menurun jika Lingkungan kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol (0). Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja 0,320 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan dapat diartikan apabila kenaikan variabel kepuasan kerja (X_2) konstan, maka kenaikan lingkungan kerja (X_1) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja (Y) sebesar 0,320. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja 0,593 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan dapat diartikan jika kenaikan variabel lingkungan kerja (X_1) konstan, maka akan menyebabkan kenaikan variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 1 satuan maka menyebabkan kenaikan variabel kinerja (Y) sebesar 0,593

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi lingkungan kerja (0,320), kepuasan kerja (0,593). Karena $0,593 > 0,320$ maka kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Kutai Energi Site Tani Harapan.

4. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian T (Parsial)

Hasil analisis ini untuk menunjukkan apakah variabel independen masing-masing mempengaruhi variabel dependen. Tes ini adalah parsial. Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, hipotesis dianggap benar. Jika nilai signifikan $> 0,05$ menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi atau korelasi yang rendah, hipotesis diabaikan.

Dari tabel 3.14 bisa disimpulkan bahwa :

1. Pertanyaan Penelitian 1 (apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan).

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Kutai Energi Site Tani Harapan, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan berdampak terhadap kinerja karyawan (Y), sesuai dengan nilai t_{hitung} dengan nilai 2,974 lebih tinggi dari t_{tabel} dengan nilai 1,996 dan nilai signifikan sebesar 0,004 di bawah 0,05. Karena itu dapat dinyatakan H_1 diterima dan H_0 di tolak.

2. Pertanyaan Penelitian 2 (apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan).

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Kutai Energi Site Tani Harapan, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan berdampak terhadap kinerja karyawan (Y), sesuai dengan nilai t_{hitung} dengan nilai 6,237 lebih di atas t_{tabel} dengan nilai 1,996 dan nilai signifikan sebesar 0,001 di bawah 0,05. Karena itu dapat dinyatakan H_2 diterima dan H_0 di tolak.

b. Uji F

Pengujian ini diperuntukan guna mengetahui dampak secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk mengujinya dilihat dari level sig. 0,001. Hasil pengujiannya disajikan dalam tabel 3.14.

Level sig. 5% nilai $df_1 = K - 1$ (3-2) dan df_2 keseluruhan sampel, sehingga (70-3). Dan diperoleh nilai F tabel 3.13.

3. Pertanyaan Penelitian 3 (apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan).

Pengaruh dari semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dapat diketahui melalui uji F. Hasil pengujiannya di dapatkan nilai $F_{hitung} = 108.726 > F_{tabel} = 3.13$ dan nilai Sig. $0.001 < 0.05$ berarti hipotesis ketiga diterima. Dapat dikatakan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi, atau R^2 dilakukan untuk mencari tahu berapa besar variabel independen memengaruhi variabel dependen. R dapat mengambil nilai antara nol dan satu korelasi yang semakin dekat antar variabel yang di teliti terlihat ketika nilai R mendekati 1.

Tabel 3.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,778 menunjukkan bahwa variabel independen, lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), mempengaruhi variabel dependen, kinerja, sebesar 77,8%. Pengaruh variabel lain, yang tidak termasuk dalam penelitian ini, mencakup 22,2% dari total.

3.5 Pembahasan

a. Tujuan Penelitian 1 (guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja bagi kinerja karyawan)

Berdasarkan hasil analisis hipotesis pertama menampilkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data menggunakan uji regresi linear berganda diketahui nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,320 satuan, sedangkan hasil uji T (parsial) diketahui nilai signifikan 0,004 kurang dari 0,05 dan t hitung sebesar 2,974 lebih besar dari t tabel sebesar 1,996, sehingga dapat dinyatakan H_1 diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan secara empiris tentang pentingnya fokus pada pengembangan lingkungan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil keputusan responden pada variabel lingkungan kerja indikator prasarana tempat kerja yang lengkap dan peralatan kerja karyawan yang memadai pada perusahaan penting supaya meningkatkan kinerja perusahaan. Jika karyawan PT. Kutai Energi Site Tani Harapan memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman, akan menguntungkan karyawan mencapai kinerja dan hasil kerja yang diharapkan perusahaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristin (2021), yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan terpengaruh secara signifikan oleh lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu di antaranya penelitian menurut Danisa & Komari (2023), menemukan bahwa lingkungan kerja meningkatkan kinerja karyawan.

c. Tujuan Penelitian 2 (guna mengetahui pengaruh kepuasan kerja bagi kinerja karyawan)

Berdasarkan hasil analisis hipotesis pertama menampilkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data menggunakan uji regresi linear berganda diketahui nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,593 satuan, sedangkan hasil uji T (parsial) diketahui nilai signifikan 0,001 kurang dari 0,05 dan t hitung sebesar 6,237 lebih besar dari t tabel sebesar 1,996, sehingga dapat dinyatakan H2 diterima. Artinya semakin baik kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya maka karyawan akan terus meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan secara empiris betapa pentingnya menjaga kepuasan terhadap kinerja sesama rekan kerja. Hal itu dilihat dari hasil keputusan responden pada tim variabel kepuasan kerja indikator senang dan puas terhadap pekerjaan sendiri penting diterapkan dalam bekerja supaya memberikan dampak baik pada kinerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh Nurlaela & Trianasari (2021), yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Triana & Yofi (2021) yang mengemukakan bahwasanya kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

d. Tujuan Penelitian 3 (guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja bagi kinerja karyawan)

Hasil pengujian kedua variabel bebas terhadap variabel terikat mengindikasikan nilai $F_{hitung} = 108,726 > F_{tabel} = 3.13$ dan nilai $sig. 0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan H3 diterima. Artinya lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan secara empiris betapa pentingnya menjaga lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja sesama rekan kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh Andriany, D (2019), bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Winarti (2021) yang mengemukakan bahwasanya kerja sama tim memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Pada hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kutai Energi Site Tani Harapan dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kutai Energi Site Tani Harapan. Maka dapat dianggap hipotesis pertama diterima, Penerapan Lingkungan kerja yang aman dan nyaman pada perusahaan dapat memberikan dampak baik pada kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kutai Energi Site Tani Harapan. Maka dianggap hipotesis kedua diterima, kepuasan kerja saling terkait dengan kinerja.
3. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kutai Energi Site Tani Harapan maka dianggap hipotesis ketiga diterima, besarnya pengaruh secara simultan yang dihasilkan sebesar 77,8% berdasarkan hasil koefisien determinasi.

4.2 Keterbatasan

Untuk peneliti berikutnya dapat fokus pada hal-hal ini untuk membuat kesimpulan, karena penelitian ini memiliki kelemahan sehingga perlu disesuaikan dalam beberapa kekurangan antara lain :

1. Sampel yang diambil tergolong kecil karena penelitian ini hanya memakai sampel sebagian dari keseluruhan populasi pada PT. Kutai Energi Site Tani Harapan
2. Keterbatasan dalam penyebaran kuesioner kepada responden dan waktu penelitian yang singkat.
3. Terbatasnya penelitian sebelumnya serta jurnal – jurnal pendukung mengenai topik yang sama dengan penelitian.

4.3 Saran

Dengan mempertimbangkan hasil penelitian tentang keterkaitan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kutai Energi Site Tani Harapan, disarankan bahwa :

1. Bagi peneliti selanjutnya untuk memaksimalkan penelitian disarankan memakai sampel yang lebih banyak dari keseluruhan populasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya lebih memperhatikan waktu penyebaran kuesioner agar lebih maksimal dalam pengambilan data.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperbanyak referensi penelitian sebelumnya serta jurnal -jurnal pendukung mengenai topik yang sama dengan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen sumber daya manusia. In *Kunststoffe International* (Vol.106, Issue 12).
- Aditya Shiro Ramadhan, & fitriansyah. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos indonesia (Kantor Pos Samarinda). *Borneo Student Research*, 4(1), 162–173.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–11.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 20(2), 1–77.
- Ardila Winarti. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 26–32.
- Bahri, Syaiful. (2018). Metode Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS. ANDI: Yogyakarta.
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Damayanti, S. dan R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Dinar Danisa, & Nurul Komari. (2023). Kajian teoritis lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Pontianak, kalimantan barat. *Jurnal Management Business Innovation conference*.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hardani. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., & Fardani, R. A. (2017). Metode Penelitian Kualitatif&Kuantitaif. In *Metode Penelitian Kualitatif&Kuantitaif* (Vol. 53, Issue 9).
- Ikhsan Amar Jusman, & Rohani. (2021). The Impact Of Motivation And Work Environment On Employee Productivity At Pt. Tirta Fresindo Jaya. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2 (1).
- Juliana & Juliana Djakasaputra, Arifin., (2020). Leadership, Compensation Dan Motivation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Citi International Sun Yat Sen, *Jurnal Perspektif*, 18(1).
- Juliandi, Azuar dan Irfan. (2013), Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis, Cetakan Pertama, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Jusman, & Ikhsan Amar Rohani. (2021). The Impact Of Motivation And Work Environment On Employee Productivity At PT. Tirta Fresindo Jaya, *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1).

- Kristin, N. H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Eka Warna Kimia, Jakarta: Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie
- Kurniawan, A. W. (2016). Metode penelitian kuantitatif.
- Mahendra Prasanti Hilmaya. (2021), Employee Performance Is Reviewed From Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction And Work Environment (*Study On Technical Implementation Unit Employees Of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office*), 5(3).
- Nachrowi, & Hardius Usman. (2006). Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrika untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan, Jakarta: Universitas Indonesia.
- Novriani Gultom, & Henny Nurmaysaroh. (2021), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal ransekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(1).
- 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.
- Risdiana Chandra Dhewy. (2022). Pelatihan Analisis Data Kuantitatif Untuk Penulisan Karya Ilmiah Mahasiswa. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(3), 4575–4578.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi penelitian (T. Koryati (ed.); Cetakan 1). Penerbit kbm indonesia.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Satriawan, & Budhi Harissa, Puti., (2021) The Influence of Incentives and Satisfaction on Driver Performance, *Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(3).
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Suryani & R. Damayanti (eds.); cetakan pe). PT. Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. (2015). Statistika Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiharto, Sitinjak. (2006), lisrel, cetakan pertama yogyakarta, penerbit Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (cetakan 19). ALFABETA, CV.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D (1 st ed). IKAPI.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarta. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Jurnal Efisiensi Kajian Ilmu administrasi*, XVI (2), 63-75.
- Sayfrida Hafni Sahir. (2021). Metodeologi Penelitian, Penerbit KBM Indonesia.
- Triana, H., Sutomo, U., Kerja, K., & Karyawan, K. (2021). *Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Omnitech Global Indonesia*. 1(2), 113–124.

- Triana, H., & Yofi. (2021). *Pengaruh Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Omnitech Global Indonesia*. 1(2), 113–124.
- Pramudena, & Sri Marti. (2019). The effect of quality of worklife and job satisfaction on organizational commitment, *Journal The Management Journal of Binaniaga*, 4 (1).
- Widarjono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivaria Terapan*. UPP STIM YKPN.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian



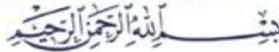
UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



Nomor : 112/FEBP.1/C.5/C/2024 Samarinda, 11 Ramadhan 1445 H
Lampiran : - 21 Maret 2024 M
Perihal : Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi

Kepada Yth
Bapak/ Ibu
Pimpinan PT. Kutai Energi Site Tani Harapan
Jln. Soekarno Hatta km. 23 Desa Tani Harapan, Kec. Loa Janan Kalimantan Timur
Di –
Tempat

Assalamu' allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Bersama dengan surat ini kami ingin memberitahukan, bahwa dalam rangka akhir masa studi di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, setiap mahasiswa diwajibkan untuk membuat Tugas Akhir Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

N a m a : A Irfandi
NIM : 2011102431102
Semester : VIII (delapan)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
No. Tlpn/ WA : 085388730112
Email : andiirfandi150@gmail.com
Judul Tugas Akhir Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kutai Energi Site Tani Harapan

Untuk melakukan penelitian yang meliputi pengumpulan data, wawancara dan *observasi* (pengamatan) langsung pada Instansi/ Perusahaan yang Bapak/ Ibu pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wassalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

An. Ketua,
Sekretaris,

Adhini HR, S.Si., M.M.
IDN. 1118058604



Tani Harapan, 3 April 2024

Kepada Yth,

Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Berkenaan dengan surat saudara nomor : 112/FEBP.I/C.5/C/2024 Tanggal 21 Maret 2024 Tentang surat permohonan ijin penelitian, atas nama :

no	Nama Mahasiswa	Jurusan	Nim	Semester
1	A. Irfandi	MSDM	2011102431102	VIII (Delapan)

Dengan ini kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Pada perinsipnya kami dapat menyetujui mahasiswa/i melakukan penelitian di PT. KUTAI ENERGI Site Tani Harapan .
2. Data dan informasi yang diberikan hanya sebatas untuk keperluan pendidikan dan tidak untuk dipublikasikan.
3. Izin melakukan penelitian diberikan untuk keperluan akademik.
4. Waktu pengambilan data harus dilakukan di hari kerja.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya terima kasih.



PT Kutai Energi

Head Office: Sopo Del Office Towers & Lifestyle Center, Tower A Lantai 23, Jl. Mega Kuningan Barat III, Lot.1-6, Kawasan Mega Kuningan, Kuningan Timur, Setia Budi, Jakarta Selatan 12950 Telp 021-5080-6545; Fax 021-5080-6595

Site Office: Jl. Bara No. 1 Desa Tani Harapan, Kecamatan Loa Janan, Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur

KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH

Nama : A.IRFANDI
 NIM : 2011102431102
 Nama Dosen Pembimbing : Dr. Fitriansyah, S.T., M.M
 Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kutai Energi Site Tani Harapan

No	Tanggal	Uraian Pembimbing	Paraf Dosen
1	11/03/2024	zoom meeting Pembahasan Judul	+
2	27/03/2024	Revisi BAB 1	+
3	30/03/24	Revisi BAB 2	+
4	02/04/2024	Revisi BAB 1 dan HIPOTESIS	+
5	03/04/2024	ACC PROPOSAL	+
6	08/05/24	RANCANG BAB III (uji validitas)	+
7	12/06/24	Revisi BAB III (uji reabilitas)	+
8	15/06/24	membahas bab III	+
9	20/06/24	hasil analisis	+
10	21/06/24	Pembahasan	+
11	23/06/24	kesimpulan	+
12			
13			
14			
15			

Mengetahui,

Dosen Pembimbing

Sekretaris Program Studi Manajemen




(Dr. Fitriansyah, S.T., M.M)
 NIDN. 8861923420

(Asmadhini Handayani Rahmah, S.Si., M.M)
 NIDN. 1118058604

Lampiran 2. Hasil Turnitin


Fitriansyah

Irfandi Turnitin

by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Submission date: 22-Jul-2024 09:01PM (UTC+0800)
Submission ID: 2415994970
File name: Turnitin_A.Irfandi_Skripsi.pdf (579.3K)
Word count: 7906
Character count: 48157

Irfandi Turnitin


Fitriansyah

ORIGINALITY REPORT

27%
SIMILARITY INDEX

25%
INTERNET SOURCES

13%
PUBLICATIONS

10%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dspace.umkt.ac.id Internet Source	6%
2	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
3	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
5	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
6	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	1%
7	media.neliti.com Internet Source	1%
8	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	<1%
9	fe.ummetro.ac.id Internet Source	<1%

Lampiran 3. Kuesioner

a. Data Kuesioner Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
LINGKUNGAN KERJA DAN PRASARANA KERJA						
1	PT. Kutai energi menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan prasarana tempat kerja yang lengkap					
PERALATAN KERJA YANG LENGKAP DAN MEMADAI						
2	PT. Kutai energi memberikan fasilitas peralatan kerja karyawan yang lengkap dan memadai					
FASILITAS TEMPAT ISTIRAHAT KARYAWAN YANG AMAN DAN NYAMAN						
3	Setiap karyawan PT. Kutai Energi berhak mendapatkan fasilitas tempat istirahat yang nyaman dan aman					
BEKERJASAMA DAN MENYELESAIKAN PEKERJAAN						
4	Setiap karyawan PT. Kutai energi harus membangun kerjasama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
ADANYA SIKAP MENGHARGAI KEPADA SETIAP KARYAWAN						
5	Sesama karyawan PT. Kutai Energi harus saling menghargai baik atasan maupun bawahan					

b. Data Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
KEPUASAN KERJA BAGI PEKERJAAN ITU SENDIRI						
1	Merasa senang dan puas dengan pekerjaan sendiri karena sesuai dengan harapan					
KEPUASAN KERJA TERHADAP GAJI						
2	Perusahaan memberikan gaji tepat waktu dan sesuai dengan standar yang berlaku					
KEPUASAN KERJA TERHADAP PROMOSI						
3	Jenjang karir yang luas serta sistem kejelasan prosedur promosi					
KEPUASAN KERJA TERHADAP REKAN KERJA						
4	Bekerjasama dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					
KEPUASAN TERHADAP SUPERVISI						
5	Setiap karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dari pihak manajemen perusahaan PT. Kutai energi					

c. Data Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
MENYELESAIKAN TUGAS SESUAI DENGAN STANDAR DAN MUTU PERUSAHAAN						
1	Mencapai pelaksanaan tugas dengan standar yang telah ditetapkan dilingkungan perusahaan					
JUMLAH PENYELESAIAN PEKERJAAN SESUAI DENGAN STANDAR PERUSAHAAN						
2	Jumlah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan					
PENYELESAIAN PEKERJAAN SESUAI DENGAN TARGET WAKTU						
3	Penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan					
MEMAKSIMALKAN PENGGUNAAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA MENCAPAI HASIL TINGGI						
4	Meningkatkan pemanfaatan sumber daya manusia mencapai hasil optimal dilingkungan perusahaan					
KEMAMPUAN BEKERJA SAMA DIANTARA REKAN KERJA						
5	Kalaborasi yang efektif sesama rekan kerja di perusahaan					

Lampiran 3. Hasil Output SPSS

A. Uji Validitas

1. Lingkungan kerja (X1)

		Correlations					
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	S_Total
x1.1	Pearson Correlation	1	.581**	.490**	.418**	.407**	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
x1.2	Pearson Correlation	.581**	1	.456**	.479**	.568**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
x1.3	Pearson Correlation	.490**	.456**	1	.806**	.794**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
x1.4	Pearson Correlation	.418**	.479**	.806**	1	.750**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70

x1.5	Pearson Correlation	.407**	.568**	.794**	.750**	1	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70
S_Total	Pearson Correlation	.711**	.787**	.858**	.834**	.868**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

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

2. Kepuasan Kerja (X2)

		Correlations					
		Kepuasan kerja	kepuasan kerja	kepuasan kerja	kepuasan kerja	kepuasan kerja	kepuasan kerja
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	1	.489**	.582**	.585**	.688**	.791**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.489**	1	.682**	.743**	.668**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.582**	.682**	1	.668**	.657**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.585**	.743**	.668**	1	.707**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.688**	.668**	.657**	.707**	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.791**	.845**	.850**	.870**	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

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

3. Kinerja (Y1)

Correlations

		Kinerja	kinerja	kinerja	kinerja	kinerja	kinerja
Kinerja	Pearson Correlation	1	.722**	.563**	.780**	.374**	.838**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70
kinerja	Pearson Correlation	.722**	1	.627**	.689**	.580**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
kinerja	Pearson Correlation	.563**	.627**	1	.503**	.664**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
kinerja	Pearson Correlation	.780**	.689**	.503**	1	.644**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
kinerja	Pearson Correlation	.374**	.580**	.664**	.644**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70
kinerja	Pearson Correlation	.838**	.868**	.797**	.878**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

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

B. Uji Realibilitas

1. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	5

2. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	5

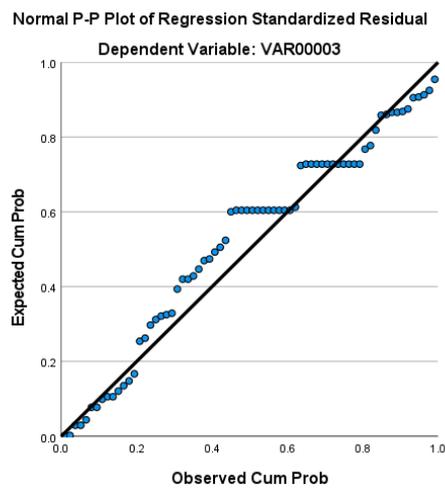
3. Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	5

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



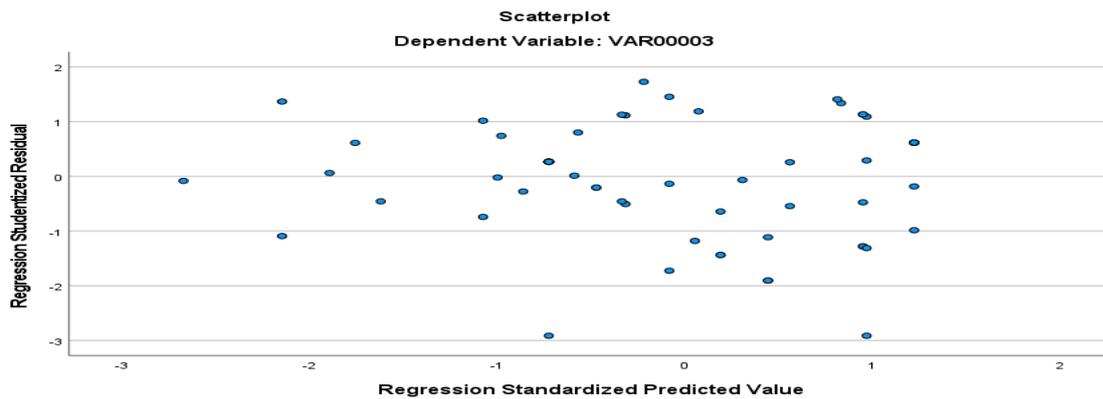
2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.734	1.414		1.226	.225		
	Lingkungan kerja	.360	.109	.334	3.300	.002	.343	2.919
	Kepuasan kerja	.539	.094	.581	5.735	.000	.343	2.919

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Uji Heteroskedastisitas



D. Analisis Regresi Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	VAR00002, VAR00001 ^b		Enter

a. Dependent Variable: VAR00003

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.771	1.27218

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379.635	2	189.818	117.283	.000 ^b
	Residual	108.436	67	1.618		
	Total	488.071	69			

a. Dependent Variable: VAR00003

b. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.399	1.378		1.015	.314
	VAR00001	.320	.107	.297	2.974	.004
	VAR00002	.593	.095	.623	6.237	.000

a. Dependent Variable: VAR00003

E. Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.399	1.378		1.015	.314
	VAR00001	.320	.107	.297	2.974	.004
	VAR00002	.593	.095	.623	6.237	.000

a. Dependent Variable: VAR00003

F. Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379.635	2	189.818	117.283	.000 ^b
	Residual	108.436	67	1.618		
	Total	488.071	69			

a. Dependent Variable: VAR00003

b. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001