



Pengaruh Kepuasan Kerja Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan CV Inti Mitra Wahana Medan

Sinto¹, Sri Puspa Dewi², Dita Adriani Putri³

¹Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar

²Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar

³Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar

Corresponding author. sripuspadewi0602@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja;

Motivasi;

Lingkungan Kerja Fisik

dan Produktivitas

Karyawan CV Inti Mitra

Wahana.

Keyword:

Job Satisfaction;

Motivation;

Physical Work

Environment and

Employee Productivity

CV Inti Mitra Wahana

Medan.

ABSTRAK

Penelitian dilakukan di CV Inti Mitra Wahana Medan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja fisik berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan, dan sampel yang diambil sebanyak 100% dari jumlah populasi karena jumlahnya tidak sampai 100 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Inti Mitra Wahana Medan (Y), dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,770 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 secara parsial deskripsi pekerjaan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara (Y), dan nilai t_{hitung} sebesar 3,835 dan taraf signifikan sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan secara simultan baik kepuasan kerja (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Inti Mitra Wahana Medan (Y), dengan nilai F_{hitung} sebesar 3,161 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,87 dan nilai taraf signifikan sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05.

ABSTRACT

This research was conducted at the secretariat at CV Inti Mitra Wahana Medan, which aim of to determine the effect of job satisfaction, motivation and physical work environment play a role in increasing employee productivity. This study used quantitative methods, where the population in this study was 40 employees, and the sample taken was as much as 100% of the total population because the number was not up to 100 people. The results of this research show that partially physical work environment (X_3) have a significant effect on employee productivity within the CV Inti Mitra Wahana Medan (Y), with a t calculate value of 2,770 and a significance level value of 0.003 smaller than 0.05. Meanwhile, simultaneously, both job satisfaction (X_1), motivation (X_2) and employee productivity (X_3) have a significant effect on the employee productivity within the sCV Inti Mitra Wahana Medan, with a F calculated value of 3,161 and a significant level value of 0.036 less than 0.05.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Saat ini dunia sedang menghadapi era globalisasi, persaingan akan semakin meningkat terutama tuntutan akan sumber daya manusia yang berkualitas.

Pertumbuhan sebuah perusahaan tergantung pada produktivitas karyawannya. Produktivitas karyawan berhubungan langsung dengan pertumbuhan bisnis. Produktivitas dapat didefinisikan sebagai ukuran antara input dan output, dalam hal ini input dan output pekerja yang terlibat. Mengukur produktivitas karyawan akan menunjukkan seberapa produktif karyawan tersebut. Produktivitas karyawan berarti keseimbangan antara semua faktor produksi yang akan memberikan hasil maksimal dengan sedikit usaha. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, antara lain kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja fisik.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia seringkali berkaitan dengan isu-isu yang berhubungan dengan orang, termasuk kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting karena dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan di tempat kerja merupakan indikasi bahwa karyawan menikmati pelaksanaan tugasnya.

Pitasari (2018:30) menyatakan bahwa kepuasan kerja juga merupakan sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat kerja. Bagi organisasi, kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan dan mencapai tujuan ini pertama dan terutama tugas para pemimpin organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat. Untuk memperoleh karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang baik, perusahaan perlu melakukan usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satunya melalui motivasi.

Nurhayati, Minarsih dan Wulan (2016:43) menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dorongan kepada karyawan agar dapat termotivasi, misalnya diberikan penghargaan seperti promosi, insentif maupun tunjangan lainnya untuk karyawan tersebut. Ketidakpuasan manajemen SDM terkait tunjangan yang belum dibayarkan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, dan klaim kesejahteraan karyawan, juga bisa menjadi penyebabnya, sehingga menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Selain kepuasan dan motivasi kerja, lingkungan kerja fisik juga penting. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan benar. Ini berarti bahwa pekerjaan diselesaikan dengan standar yang tepat dan dalam waktu yang ditentukan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Dengan manajemen yang baik, meskipun lingkungan kerja tidak mewujudkan proses produksi dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja yang memfokuskan pegawai pada peningkatan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menurunkan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi pegawai CV. Inti Mitra Wahana merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan layanan pengangkutan dan pergudangan barang impor maupun domestik. Dengan moto "Kami sangat percaya bahwa kesuksesan kami secara langsung berhubungan tepat waktu dari asal hingga tujuan". Melalui kapal-kapal yang berlayar domestik ataupun antar negara barang-barang konsumen yang telah mempercayai perusahaan ini akan sangat dijaga dan sampai dengan angkutan kendaraan bermotor dalam waktu yang tepat sesuai jadwal.

Secara geografis, Indonesia merupakan Negara kepulauan yang terdiri daripelau-pulau besar maupun kecil yang dipisahkan oleh laut, sungai maupun danau. Maka dari itu sangat diperlukan usaha dalam bidang pengangkutan untuk menjangkau wilayah Negara Indonesia. Diketahui bahwa pertanggungjawaban pengangkutan tidak sebatas apa yang sudah diperjanjikan dalam ketentuan dan syarat pengiriman barang. Pertanggungjawaban pengangkutan dengan kendaraan bermotor telah diatur dalam ketentuan pasal 193 ayat (1) Undang-undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang lalu lintas dan angkutan jalan.

Adapun kepabeanan dalam pelayaran adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan pengawasan atau lalu lintas barang yang masuk atau daerah pabean dan pemungutan bea masuk (UU.No.10/95). Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1995 tentang Kepabeanan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2006 Kep. Menkeu No. 453/KMK 04/2002 tentang Tatalaksana Kepabeanan di Bidang Impor, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Kep. Menkeu No.112/KMK 04/2003. Kep. DJBC No.KEP-07/BC/2003 tentang Petunjuk Pelaksanaan Tatalaksana Kepabeanan di Bidang Impor yang telah beberapa kali di ubah terakhir dengan peraturan DJBC No.112/mk 04/2003.

Dalam melaksanakan tugasnya CV Inti Mitra Wahana memerlukan sumber daya manusia, serta sumber daya lainnya untuk mengerakkan operasional perusahaan, dimana beberapa karyawan di perusahaan ini cenderung menurun produktivitas kerjanya. Penurunan produktivitas kerja ini diakibatkan oleh motivasi kerja

yang menurun, dimana produktivitas kerja yang menurun dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan juga ikut menurun. Selain itu, motivasi kerja yang menurun dari karyawan adalah lingkungan kerja fisik perusahaan yang belum sesuai harapan karyawan, dimana di beberapa ruangan pekerja fasilitas, seperti penerangan, dan pewarnaan cat dinding ruangan kerja masih belum sesuai dengan harapan, serta adanya sistem peredam suara kebisingan yang masih membuat pekerja terganggu dalam menyelesaikan pekerjaannya turut berkontribusi terhadap kinerja yang berimbas pada menurunnya motivasi, kepuasan dalam bekerja, hingga menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik membahas kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja fisik, sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Maka dengan inilah penulis terdorong untuk mengambil judul penelitian : **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan CV Inti Mitra Wahana Medan”** dikarenakan kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja fisik mampu menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu perusahaan.

KAJIAN LITERATUR

Kepuasan kerja merujuk pada setiap umum setiap individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Bila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja (Sunarta, 2019:36).

Adapun kepuasan kerja menurut pendapat (Prawira, 2020:51) adalah sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Namun, ada pendapat yang mengartikan kepuasan sebagai suatu kombinasi dari tingkat aspirasi atau tingkat kebutuhan dengan jumlah yang didapat dari lingkungan. Kepuasan akan timbul bila kedua faktor tersebut terpenuhi secara seimbang, dan kepuasan akan dicapai bila dihasilkan yang diperoleh dari lingkungannya sebanding dengan tingkat kebutuhan individu (Arifin, 2017:40).

Dalam jurnal yang disusun oleh (Tirtayasa & Harahap, 2020:39) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja. Dan juga kepuasan kerja mengacu pada tingkat respons aktif yang diungkapkan oleh individu menunjukkan seberapa besar mereka menyukai pekerjaan mereka dalam hal seberapa banyak memenuhi kebutuhan mereka (Siswadi, 2015:41). Kemudian penulis menemukan definisi kepuasan kerja dari (Siregar dan Pasaribu, 2022:32) yang memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Dan dari Pitasari dan Perdhana, (2018:33) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka.

Definisi kepuasan kerja menurut pendapat Citra & Fahmi (2019:23) yaitu kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang berisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Tamal, H., & Munasip, 2019).

Hasibuan (2017:91) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Menurut Wexley dan Yuki (dalam Anwar Prabu, 2017:117) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian berikut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaannya tersebut.

Sunarta, 2019:65 menyatakan bahwa perasaan positif atas hasil kerja merupakan ungkapan atas apa yang ada dalam hati seorang karyawan dalam menilai sesuatu yang dilakukannya baik secara individu maupun kelompok.

Sunarta, (2019:66) rasa puas atas proses dan hasil kerja yang diperoleh pegawai akan memperkuat komitmen dan etos kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja memiliki tujuan atau fungsi untuk meningkatkan semangat dan hasil kerja dari karyawan. Jadi menurut peneliti apabila karyawan tidak memiliki rasa puas dalam bekerja maka semangat dan hasil kerja karyawan akan menurun dan membuat tercapainya tujuan organisasi terhambat. Sedangkan jika karyawan merasa puas dalam bekerja maka karyawan tersebut

bisa memberikan kontribusi positif terhadap organisasi. Kepuasan kerja dapat meningkatkan semangat kerja dan memperkuat komitmen karyawan kepada perusahaan.

Edison dkk (2016:23) menyatakan kepuasan kerja ini menunjukkan adanya suatu kesesuaian harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya, dimensi kepuasan kerja yaitu kepemimpinan, kompetensi atau pekerjaan yang dihadapi, kebijakan manajemen, kompensasi, penghargaan, suasana lingkungan Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan**
Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi dan terbuka, merupakan faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan atau anggotanya.
2. **Kompetensi atau Pekerjaan Yang Dihadapi**
Kompetensi memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja. Sebab pada umumnya orang menyenangi pekerjaannya karena ia memiliki keahlian di bidang tersebut. Jika keahliannya rendah, dapat timbul rasa rendah diri dan ketidakpuasan. Apalagi bila atasan menuntut hasil-hasil yang maksimal, sedangkan kemampuan yang ada masih rendah.
3. **Kebijakan Manajemen**
Kebijakan manajemen dapat mempengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan. Hal ini lumrah karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya akan diterima karyawan, meskipun kebijakan itu terbilang baik. Tapi kebijakan yang bersifat deskriminasi dan menunjukkan keberpihakan kepada orang-orang tertentu akan menimbulkan kecemburuan dan ketidakpuasan yang nyata.
4. **Kompensasi**
Kompensasi merupakan faktor dominan, dimana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja menurut Mangkunegara, (2017:63) adalah:

Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja. Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja positif, disiplin kerja dan prestasi kerja (Hasibuan, 2017:44). Adapun pengertiannya adalah sebagai berikut :

1. **Menyenangi Pekerjaannya**, pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja
2. **Mencintai Pekerjaannya**, dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.
3. **Moral Kerja Positif**, ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
4. **Disiplin Kerja**, kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
5. **Prestasi Kerja**, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Darmadi (2018:43) menyatakan bahwa motivasi bisa dikatakan sebagai energi yang dapat menggerakkan diri individu lebih terarah dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun dorongan yang dapat memotivasi karyawan yaitu dorongan dari dalam diri sendiri dan dorongan dari luar diri karyawan merupakan pihak lain. Susanto, dkk (2021:32) menjelaskan bahwa dengan diberikannya motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi karyawan tersebut akan terpelihara juga.

Robbins dan Coulter (2016:9) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Kualitas lingkungan kerja dalam arti kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan. Dimana setiap organisasi harus mempunyai kesempatan yang cukup untuk mengendalikan lingkungan kerja dan harus menyadari perlunya menyediakan lingkungan kerja yang sesuai untuk para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebab, apabila lingkungan kerja memadai maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Karena lingkungan kerja yang menyangkut tempat kerja. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerang yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan kerja non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Sedarmayanti (2017:17) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. yang dimaksud lingkungan kerja fisik adalah kondisi semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Lingkungan fisik organisasi sebagai sumber daya selain manusia yang dimiliki perusahaan dan menjadi faktor pendukung berjalannya sebuah aktivitas organisasi atau perusahaan (Daulay, R, Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, 2017:7). Dengan diperhatikan lingkungan kerja fisik yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (Rivai, 2019:43).

Nabawi (2019:19) mendefinisikan Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja fisik yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Pendapat lain mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah sekumpulan faktor fisik dan suatu suasana fisik yang ada disuatu tempat kerja. Dari beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada disekitar yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan (Norianggono, Hamid & Ruhana, 2014:43).

Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja serta prngaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun kelompok) (Sudaryo, Aribowo & Sofianti, 2018:18). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat atau wilayah dan segala kondisi yang ada disekitar karyawan untuk melakukan beban kerja yang diberikan perusahaan kepadanya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di CV Inti Mitra Wahana Medan, Sumatera Utara. CV. Inti Mitra Wahana adalah perusahaan swasta yang beralamat kan di Jln. Asia Baru No.51, Kel. Sei Rengas II, Medan Area, Medan-Indonesia. Didirikan pada tanggal 15 Januari 2014 oleh Bapak Edie Lie selaku direktur dan juga komisaris CV. Inti Mitra Wahana yang beroperasi sampai dengan sekarang. CV. Inti Mitra Wahana Perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan layanan jasa pengangkutan dan pergudangan barang impor maupun domestik. CV. Inti Mitra Wahana memiliki beberapa cabang perusahaan lain yang sangat berpengaruh terhadap beroperasinya perusahaan ini. Antara lain adalah PT. Anugerah Kreasi Selaras dan PT. Megah Transporindo Utama. Proses penelitian dilaksanakan dan dapat diselesaikan dalam waktu kurang lebih 6 (enam) bulan, yang dimulai pada bulan Februari sampai dengan bulan Juli 2022.

Metode bagi suatu penelitian merupakan suatu alat di dalam pencapaian satu tujuan untuk memecahkan suatu masalah. Sugiyono (2017:80) menyatakan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Bentuk penelitian yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Dalam penelitian ini metode pendekatan deskriptif digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri dari kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) terhadap variabel (Y) yaitu produktivitas karyawan (variabel terikat), baik secara parsial maupun secara simultan. Sujarweni (2015:80) menjelaskan mengenai populasi yaitu

keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Rumpak (2016:15) juga menyatakan bahwa populasi merupakan sekumpulan elemen yang darinya diharapkan dapat ditarik suatu kesimpulan tentang suatu hal. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Inti Mitra Wahana Medan yang berjumlah 40 orang.

Tabel 1. Jumlah Karyawan CV Inti Mitra Wahana Medan

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan (Populasi)
1	Manajer	2 Orang
2	Administrasi	20 Orang
3	Supir	5 Orang
4	Kernet	5 Orang
5	Buruh Angkut	8 Orang
	Jumlah	40 Orang

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2018:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang di ambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Arikunto (2013:62) menjelaskan jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan teori tersebut, karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang responden, maka seluruh populasi merupakan sampel penelitian yaitu 40 orang yang merupakan karyawan cv inti mitra wahana.

Tabel 2. Jumlah Sampel CV Inti Mitra Wahana Medan

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan (Populasi)	Sampel
1	Manajer	2 Orang	2 Orang
2	Administrasi	20 Orang	20 Orang
3	Supir	5 Orang	5 Orang
4	Kernet	5 Orang	5 Orang
5	Buruh Angkut	8 Orang	8 Orang
	Jumlah	40 Orang	40 Orang

Sumber: CV Inti Mitra Wahana Medan, 2021

Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara observasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi objek penelitian. Studi dokumentasi yaitu melakukan pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari dokumen, buku-buku, literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyiapkan satu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar yang diberikan kepada responden untuk dijawab tentang variabel-variabel kepuasan dan motivasi dalam Produktivitas kerja pegawai, kemudian dari jawaban itu diberikan skornya dengan skala likert. Skala likert mempunyai interval 1-5. Untuk jawaban yang mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor tertinggi dan untuk jawaban yang tidak mendukung pertanyaan atau pernyataannya diberi skor terendah. Wawancara (*Interview*) Dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada bagian yang berhak dan berwenang memberikan data dan informasi dari kantor CV Inti Mitra Wahana Medan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di CV Inti Mitra Wahana Medan. Tanggapan responden atas daftar pertanyaan yang diberikan untuk variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Item Pertanyaan	Skor Jawaban Responden									
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	8	20,0	7	17,5	14	35,0	11	27,5	-	-
Q2	5	12,5	8	20,0	11	27,5	16	40,0	-	-
Q3	6	15,0	18	45,0	9	22,5	7	17,5	-	-
Q4	8	20,0	6	15,0	6	15,0	20	50,0	-	-
Q5	4	10,0	19	47,5	10	25,0	7	17,5	-	-

Sumber : Diolah Dengan Data Primer, 2021

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa : Butir pernyataan 1 mayoritas responden menjawab kurang setuju (3) sebanyak 14 orang (35,0%) dan menjawab tidak setuju (2) sebesar 11 orang (27,5%). Butir pernyataan 2 mayoritas responden menjawab tidak setuju (2) sebanyak 16 orang (40,0%) dan menjawab kurang setuju (3) sebanyak 11 orang (27,5%). Butir Pernyataan 3 mayoritas responden menjawab setuju (4) ada 18 orang (45,0%) dan menjawab kurang setuju (3) ada 9 orang (22,5%). Butir pernyataan 4 mayoritas responden menjawab tidak setuju (2) 20 orang (50,0%) dan menjawab sangat setuju (5) sebanyak 8 orang (20,0%). Butir pernyataan 5 mayoritas responden menjawab setuju (4) ada 19 orang (47,5%) dan menjawab kurang setuju (3) sebanyak 10 orang (25,0%). Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel kepuasan kerja, maka mayoritas responden menjawab pertanyaan responden tidak setuju. Hal ini mengindikasikan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di CV Inti Mitra Wahana Medan.

Tanggapan responden atas daftar pertanyaan yang diberikan untuk variabel Motivasi dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X_2)

Item Pertanyaan	Skor Jawaban Responden									
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	6	15,0	6	15,0	9	22,5	19	47,5	-	-
Q2	5	12,5	16	40,0	16	40,0	3	7,5	-	-
Q3	9	22,5	13	32,5	8	20,0	10	25,0	-	-
Q4	8	20,0	13	32,5	11	27,5	8	20,0	-	-
Q5	8	20,0	13	32,5	8	20,0	11	27,5	-	-
Q6	7	17,5	7	17,5	7	17,5	19	47,5	-	-

Sumber : Diolah Dengan Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijabarkan di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 0,532 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,688, dengan nilai signifikansi sebesar 0,903 lebih besar jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Inti Mitra Wahana Medan. Edison (2016:63) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan sebagai perasaan yang dialami karyawan dalam merespon hasil pekerjaan yang telah dikerjakannya, dimana jika kepuasan kerja meningkat belum tentu dapat meningkatkan produktivitas karyawan, dimana karyawan yang puas belum bisa dikatakan berhasil dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik, semua tergantung dari

penilaian atasan, dimana kepuasan kerja yang tinggi belum tentu mendorong karyawan akan selalu produktif, karena kepuasan akan penyelesaian pekerjaan yang dikerjakan itu menurut karyawan sudah yang terbaik akan tetapi, bagi pihak manajemen hasil pekerjaannya belum dapat dikatakan baik. Situasi ini sejalan dengan penelitian Muayyad dan Gawi (2016), dimana menurut penelitian tersebut kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,111 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijabarkan di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar -0,371 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,688, dengan nilai signifikansi sebesar 0,713 lebih besar jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Inti Mitra Wahana Medan. Hasibuan (2017:73) menyatakan bahwa motivasi yang tinggi dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan belum bisa membuat karyawan akan semakin meningkat produktivitasnya. Hal ini disebabkan bahwa produktivitas karyawan yang meningkat tidak selalu dilihat dari motivasi tinggi bahwa pekerjaan itu dapat selesai dengan baik. Akan tetapi ada faktor pendorong lain seperti kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan, kompetensi, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta deskripsi pekerjaan yang sesuai, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan prosedur dan standart kerja yang telah ditetapkan. Hal ini berbeda dengan penelitian Laksmiari (2019), dimana menurut penelitian ini motivasi karyawan dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 6,616 dengan nilai t hitung = 5,373 > t tabel = 2,042 dan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari α = 0,05, dimana dengan hasil tersebut semakin tinggi motivasi, maka produktivitas karyawan juga semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijabarkan di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,770 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,688, dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Inti Mitra Wahana Medan. Panjaitan (2017:33) menyatakan bahwa lingkungan kerja mampu menciptakan semangat dan motivasi dalam bekerja, terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, dimana lingkungan kerja fisik yang sesuai akan dapat memacu karyawan untuk semangat dikarenakan kenyamanan ruangan yang ada, kenyamanan dalam sirkulasi udara, pewarnaan cat ruangan, sistem peredam suara dan juga keamanan yang mendukung membuat karyawan senantiasa bekerja dengan kondisi tenang dan bisa menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja fisik kurang memadai dapat mengakibatkan karyawan tidak tenang bekerja dan tidak nyaman, sehingga membuat karyawan menurun produktivitas kerjanya dan berimbas pada penurunan kinerja perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Handayani dan Wahyuhati (2018), dimana menurut penelitian ini lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari semua hasil uji signifikansi parsial dari lingkungan kerja fisik, seperti temperatur, kebisingan, getaran, penerangan, sirkulasi udara semua berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka peneliti dapat diambil kesimpulan secara parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,532 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,688, dengan nilai signifikansi sebesar 0,903 lebih besar jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan di CV Inti Mitra Wahana Medan (Y). Secara parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,371 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,688, dengan nilai signifikansi sebesar 0,713 lebih besar jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan di CV Inti Mitra Wahana Medan (Y). Secara parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,770 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,688, dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan di CV Inti Mitra Wahana Medan (Y). Secara simultan menunjukkan nilai F hitung 3,161 lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,87 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1), motivasi (X_2) dan

lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan di CV Inti Mitra Wahana Medan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Afandi, P, 2016, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, Yogyakarta : Deepublish
- Arianty, N., & J. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 3(2). 195-205.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Jurnal EduTech*, 3(2), 87-98.
- Arikunto, S, 2013, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225
- Damayanti, Ni Putu Sri dan Suwandana, I Gusti Made, 2021, Pengaruh Flexible Work Arrangement dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Pekerja Lepas di Provinsi Bali, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 10, NO. 9, h. 817-828
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R, (2017), *Manajemen*, Medan :Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Darmadi, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan : Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*, Yogyakarta : CV Budi Utama
- Darmawan, (2019), Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Medan Timur Sumatera Utara, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Panca Budi Medan
- Edison, Emron., dkk, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Farera, Gaby Gita (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Pancabudi Medan
- Farida, Umi dan Hartono, Sri, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo : Umpo Ponorogo Press
- Fransisca, Vivi, (2022), Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Alfa Surya Mandiri, *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, h. 15-25
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*, Cetakan ke VIII, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hakim, Ahmad Firman, (2018), Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya
- Harahap, Sandhy Fialy dan Tirtayasa, Satria, (2020), Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No. 1, h. 120-135.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Kenny, K., & Sutrianto, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Surya Baja Profilindo. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(3), 20.
- Laksmiari, Ni Putu Pradita, 2019, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Vol. 11, No.1, h. 54-63

- Liliana, Phang Finny dan Kadang, Carol Daniel, (2021), Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Godrej Indonesia di Jakarta Timur, *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol. III, No. 2, h. 435-442
- Lufitasari, Resti, (2014), Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I Yogyakarta, *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda Muayyad, Deden Misbahuddin dan Gawi, Ade Irma Octafia, (2016), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 9, No. 1, h. 75-98
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2). 170-183
- Ningsih, Luh Kartika, dkk, (2021), Pengaruh Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tirta Mumbul Jaya Abadi, *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 1, No. 2, h. 567-581
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 8(2), 1-10.
- Nurhayati, D., Minarsih, M., & Wulan, H. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1-24
- Ordelia, Sherlie dan Andani, K.W., (2022), Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Santa Great Industry di Jakarta, *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol. 4, No. 1, h. 1-11
- Panjaitan, Maludin, (2017), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Jurnal Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LMII*, Vol. 3, No. 2, h. 1-5
- Pitasari, Nimas Ayu Aulia dan Perdhana, Mirwan Surya, (2018), Kepuasan kerja Karyawan : Studi Literatur, *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1-11.
- Pratiwi, Dita, (2021), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PrimaMedica Nusantara (Rumah Sakit Pabatu), *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Keepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
- Rivai, Rusdy A., (2019), *Manajemen*, Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
- Renaldy, Aldy, (2021), Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Line Maintenance PT Batam Aero Teknik Jakarta, *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, Vol. 1, No. 2, h. 103-112
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary, (2016), *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Jakarta : Erlangga
- Rumpak, A.D, (2016), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Indonesia Institute (Disertasi Doktoral, Institut Bisnis & Multimedia ASMI), *e-Proceeding of Management*, Vol. 6, No. 2, h. 4395-4401
- Saputra, Andika Surya, (2020), Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Ponorogo, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Sedarmayanti, (2017), *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sinungan. M, (2016), *Produktifitas : Apa dan bagaimana*, Jakarta : Penerbit. Bumi Aksara
- Siregar, Dicky Arie Ananta dan Pasaribu, Fajar, (2022), Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Aman Bahari Kuala Tanjung, *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol. 5, No.1, h. 215-228
- Siswadi, Yudi, (2015), Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*,

Vol. 16, No. 2

- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofianti, N, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Penerbit Andi.
- Sujarweni, V. Wiratna, 2015, *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi* 16 (2), h. 63-75
- Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : CV Alfabeta
- Sugiyono, (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana
- Susanto, Yohanes, dkk, 2021, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan, *Jurnal Pendidikan*, Vol. 30, No. 2, h.
- Tamali, Hendro dan Munasip, Adi, (2019), Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 1, h. 55-68
- Tritayasa, S., & Harahap, S. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Wibowo, (2017), *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Depok: PT. Raja Grafindo Persada