

**PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *WORK ENVIRONMENT*  
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*  
PADA PT. SIANTAR TOP TBK MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**EKA RAMADAN**

**228320148**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2026**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/8/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)4/8/26

**PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *WORK ENVIRONMENT*  
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*  
PADA PT. SIANTAR TOP TBK MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Medan Area



**OLEH:**

**EKA RAMADAN**

**228320148**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN**

**2026**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 4/8/26

Access From (repository.uma.ac.id)4/8/26

### HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Work Environment* Terhadap  
*Employee Performance* Pada PT. Siantar Top Tbk Medan  
Nama : Eka Ramadan  
NPM : 228320148  
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembanding

(Dr. Hery Syahrial, S.E, M.Si)

Pembimbing

(Dr. Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si)

Pembanding

Mengetahui :

(Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, S.E, M.Si)

Dekan

(Dr. Fitriani Tobing, S.E, M.Si)

Ketua Program studi

Tanggal Lulus: 17 Maret 2026

## HALAM PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Work Environment* Terhadap *Employee Performance* Pada PT. Siantar Top Tbk Medan” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 17 Maret 2026



Eka Ramadan

228320148



## **HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : EKA RAMADAN

NPM : 228320148

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-Exclusive Royal-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Job Satisfaction dan Work Environment Terhadap Employee Performance Pada PT. Siantar Top Tbk Medan** Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 17 Maret 2026

Yang Menyatakan,



**EKA RAMADAN**  
**228320148**

## RIWAYAT HIDUP



|                       |                                                                         |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Nama                  | Eka Ramadan                                                             |
| NPM                   | 228320148                                                               |
| Tempat, Tanggal Lahir | Medan krio, 09 november 2004                                            |
| Nama Orang Tua :      |                                                                         |
| Ayah                  | Ali muklis                                                              |
| Ibu                   | Seni wati                                                               |
| Riwayat Pendidikan :  |                                                                         |
| SMP                   | SMP Muhammadiyah 47 sunggal                                             |
| SMA                   | SMA Muhammadiyah 18 sunggal                                             |
| Riwayat Studi di UMA  | 1. Pernah Menjadi Anggota Organisasi Ikatan Mahasiswa periode 2024/2025 |
| No. HP/WA             | 083197319594                                                            |
| Email                 | Ekamadan616@gmail.com                                                   |

## ABSTRACT

*This study aims to examine the partial effects of job satisfaction and work environment on employee performance at PT. Siantar Top. This study employs a quantitative approach with a sample of 153 respondents selected using convenience sampling. Multiple linear regression analysis was used to analyze the data and test the research hypotheses. The results show that job satisfaction and work environment have a positive and significant effect on employee performance. The results also reveal that the work environment has a more dominant influence on the company than job satisfaction. This study contributes to enriching the understanding of the influence of job satisfaction and work environment on employee performance, which has been extensively studied in various contexts and countries in previous research but has not yet been examined in the specific context of the manufacturing sector in Indonesia.*

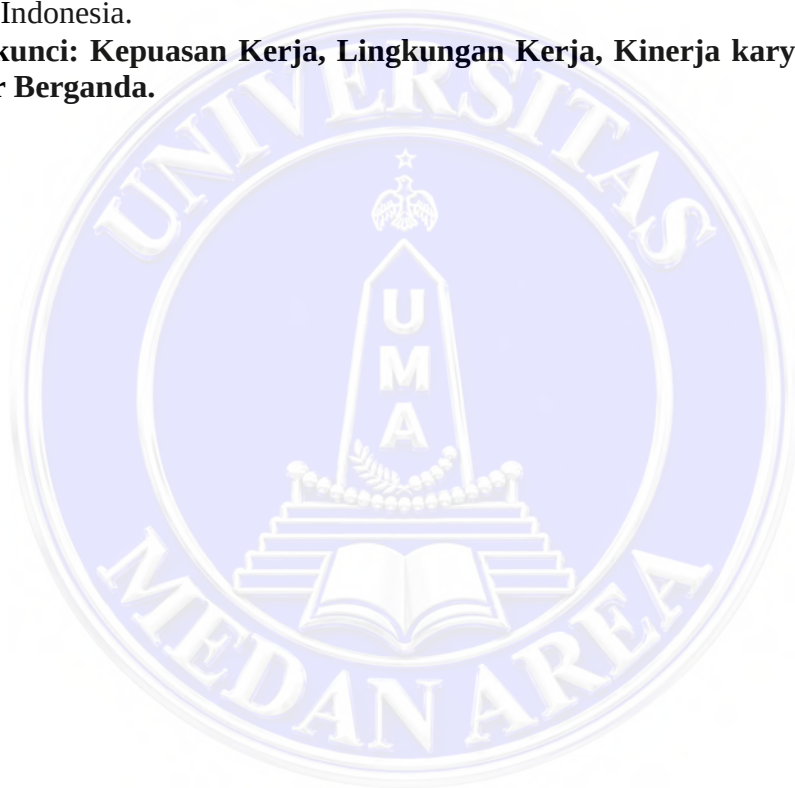
**Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Employee Performance, Multiple Linear Regression.**



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT. Siantar top secara parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 153 responden dengan menggunakan Teknik convenience sampling. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis data dan hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mengungkapkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap perusahaan dibanding kepuasan kerja. Penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang sudah banyak dikaji dalam berbagai konteks dan negara dalam penelitian sebelumnya namun belum ditemukan dalam konteks Manufaktur khususnya di Indonesia.

**Kata kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan, Regresi Linear Berganda.**





## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat, berkat, dan perlindungan-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana Universitas Medan Area. Penelitian ini mengangkat judul **“Pengaruh *Job Satisfaction* Dan *Work Environment* Terhadap *Employee Performance* Pada Karyawan PT.Siantar Top Tbk Medan”**, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi bahan pertimbangan dalam dunia pemasaran, khususnya terkait perilaku konsumen.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan, dukungan, saran, motivasi serta doa dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahr, SE., MSi. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzulinna Rahmadhani, SE, Ak, M.Acc selaku Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat merangkap Gugus Jaminan Mutu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Dahrul Siregar S.E, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan
5. Ibu Dr. Fitriani Tobing S.E, M.Si Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Medan Area.
6. Bapak Dr. Hery Syahril, SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing yang telah

membantu dan memberikan dukungan, serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

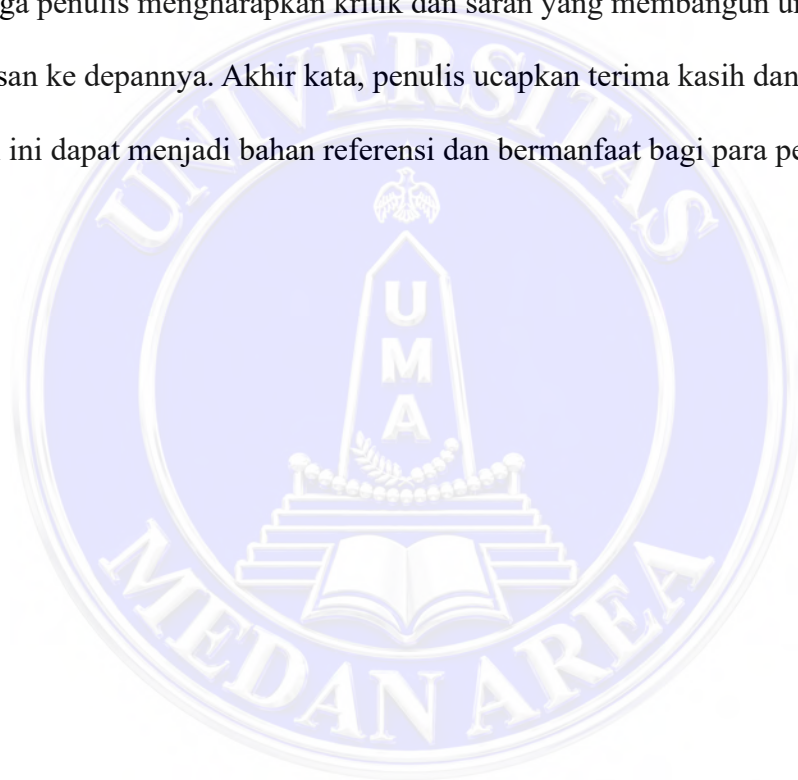
7. Bapak Dr.Ir. Tohap Parulian Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan, saran serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Yuni Syahputri, SE, MM. Selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan kritik dan saran yang sangat membangun sehingga penyusunan skripsi ini tersusun dengan rapi dan sistematis
9. Seluruh dosen Universitas Medan Area yang selama ini memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh Karyawan/I Universitas Medan Area yang telah mempermudah dalam melakukan pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
11. Tak lupa penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada deswina fitri indriani, yang telah menemani dalam suka dan duka selama, proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran, perhatian, doa, serta semangat yang tak pernah putus ketika penulis merasa lelah, ragu, dan hampir menyerah.
12. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan, semangat, serta kebersamaan selama proses perkuliahan hingga penyusunan karya ini. Kebersamaan, motivasi, dan saling membantu yang terjalin menjadi pengalaman berharga yang tidak terlupakan bagi penulis.
13. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan, semangat, serta kebersamaan selama proses perkuliahan hingga penyusunan karya ini. Kebersamaan, motivasi, dan saling membantu yang terjalin menjadi pengalaman berharga yang tidak terlupakan bagi penulis.

14. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Pimpinan dan seluruh karyawan PT.

Siantar Top TBK Medan atas bantuannya dalam memberikan penulis izin untuk melakukan riset

Penulis Menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penyajian skripsi ini, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk penulisan ke depannya. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih dan semoga skripsi ini dapat menjadi bahan referensi dan bermanfaat bagi para pembaca.



Medan, 17 Maret 2026

Penulis

Eka Ramadhan

228320148

## DAFTAR ISI

|                                                                           |           |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|
| ABSTRACT.....                                                             | vii       |
| ABSTRAK.....                                                              | viii      |
| KATA PENGANTAR.....                                                       | ix        |
| DAFTAR ISI .....                                                          | xii       |
| Daftar Tabel.....                                                         | xiv       |
| Daftar Gambar.....                                                        | xv        |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                                             | <b>1</b>  |
| 1.1 Latar Belakang.....                                                   | 1         |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                                                  | 5         |
| 1.3 Pertanyaan Penelitian.....                                            | 5         |
| 1.4 Tujuan Penelitian .....                                               | 5         |
| 1.5 Manfaat Penelitian.....                                               | 6         |
| 1.5.1 Manfaat Teoritis .....                                              | 6         |
| 1.5.2 Manfaat Praktis .....                                               | 6         |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>                                      | <b>7</b>  |
| 2.1 Employee Performance .....                                            | 7         |
| 2.1.1 Pengertian Employee Performance.....                                | 7         |
| 2.1.3 Dimensi Employee Performance .....                                  | 8         |
| 2.1.3 Pengukuran Employee Performance.....                                | 8         |
| 2.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Performance</i> ..... | 8         |
| 2.2 Job Satisfaction.....                                                 | 9         |
| 2.2.1 Pengertian Job Satisfaction .....                                   | 9         |
| 2.2.2 Dimensi Job Satisfaction .....                                      | 10        |
| 2.2.3 Pengukuran Job Satisfaction.....                                    | 10        |
| 2.2.4 Pengaruh Antara Job Satisfaction Terhadap Employee Performance      | 11        |
| 2.3 Work Environment .....                                                | 11        |
| 2.3.1 Pengertian <i>Work Environment</i> .....                            | 11        |
| 2.3.2 Dimensi Work Environment .....                                      | 12        |
| 2.3.3 Pengukuran Work Environment.....                                    | 12        |
| 2.3.4 Pengaruh Antara Work Environment Terhadap Employee performance      | 13        |
| 2.4 Penelitian Terdahulu .....                                            | 13        |
| 2.5 Kerangka konseptual .....                                             | 15        |
| 2.6 Hipotesis Penelitian .....                                            | 16        |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>                                | <b>17</b> |
| 3.1 Jenis Lokasi dan Waktu Penelitian .....                               | 17        |
| 3.1.1 Jenis Penelitian .....                                              | 17        |
| 3.1.2 Lokasi Penelitian.....                                              | 17        |
| 3.1.3 Waktu Penelitian .....                                              | 17        |
| 3.2 Populasi dan Sampel .....                                             | 18        |
| 3.2.1 Populasi.....                                                       | 18        |
| 3.2.2 Sampel .....                                                        | 19        |
| 3.3 Definisi Operasional Variabel.....                                    | 21        |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data .....                                           | 22        |



|                                                                                               |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.4.1 Jenis Data .....                                                                        | 22        |
| 3.4.2 Sumber Data .....                                                                       | 23        |
| 3.5 Skala Pengukuran Data .....                                                               | 23        |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data.....                                                              | 24        |
| 3.7 Uji Instrumen Penelitian.....                                                             | 25        |
| 3.7.1 Uji Validitas .....                                                                     | 25        |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas .....                                                                  | 25        |
| 3.8 Uji Asumsi Klasik .....                                                                   | 26        |
| 3.8.1 Uji Normalitas.....                                                                     | 26        |
| 3.8.2 Uji Multikolinearitas.....                                                              | 27        |
| 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas .....                                                           | 27        |
| 3.9 Teknis Analisis Data .....                                                                | 27        |
| 3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif .....                                                     | 27        |
| 3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda .....                                                  | 28        |
| 3.9.3 Uji Hipotesis .....                                                                     | 28        |
| <b>Bab IV Hasil dan Pembahasan .....</b>                                                      | <b>30</b> |
| 4.1 Gambaran Umum PT. Siantar Top Tbk Medan .....                                             | 30        |
| 4.1.1 Sejarah Singkat PT. Siantar Top Tbk Medan .....                                         | 30        |
| 4.1.2 Visi dan Misi PT. Siantar Top Tbk medan .....                                           | 31        |
| 4.2 Validitas dan Reliabilitas .....                                                          | 31        |
| 4.2.1 Uji Validitas .....                                                                     | 31        |
| 4.2.2 Uji Reliabilitas .....                                                                  | 33        |
| 4.3 Penyajian Data Responden .....                                                            | 34        |
| 4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                                 | 34        |
| 4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....                                          | 35        |
| 4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....                                     | 36        |
| 4.3.4 Karakteristik Pengalaman Kerja .....                                                    | 36        |
| 4.3.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....                                        | 37        |
| 4.4 Penyajian Data Angket Responden .....                                                     | 38        |
| 4.4.1 Distribusi Pendapatan Responden Mengenai Variabel <i>Employee Performance</i> (Y) ..... | 38        |
| 4.4.2 Distribusi Pendapatan Responden Mengenai Variabel <i>Job Satisfaction</i> (X1).....     | 41        |
| 4.4.3 Distribusi Pendapatan Responden Mengenai Variabel <i>Work Environment</i> (X2) .....    | 43        |
| 4.5 Uji Asumsi Klasik .....                                                                   | 46        |
| 4.5.1 Uji Normalitas.....                                                                     | 46        |
| 4.5.2 Uji Multikolinearitas.....                                                              | 48        |
| 4.6 Uji Statistik.....                                                                        | 50        |
| 4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....                                                   | 50        |
| 4.7 Uji Hipotesis.....                                                                        | 51        |
| 4.7.1 Koefisien Determinasi <b>R<sup>2</sup></b> .....                                        | 51        |
| 4.7.2 Uji Simultan (Uji F).....                                                               | 52        |
| 4.7.3 Uji Parsial ( T ) .....                                                                 | 53        |
| 4.8 Pembahasan .....                                                                          | 54        |

|                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.8.1 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> ..... | 54 |
| 4.8.2 Pengaruh <i>Work Environment</i> terhadap <i>Employee Performance</i> ..... | 55 |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....                                           | 57 |
| 5.1 Kesimpulan.....                                                               | 57 |
| 5.2 Saran .....                                                                   | 57 |
| <b>Daftar Pustaka</b> .....                                                       | 59 |



## DAFTAR TABEL

|                                                       |   |
|-------------------------------------------------------|---|
| Tabel 1. 1 Penilaian kinerja karyawan 2021-2024 ..... | 3 |
|-------------------------------------------------------|---|

|                                                                    |     |
|--------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....                               | 14  |
| Tabel 3. 1 Rincian Waktu Penelitian .....                          | 118 |
| Tabel 3.2 Target Responden Divisi .....                            | 20  |
| Tabel 3.3 Operasional Variabel .....                               | 21  |
| Tabel 3.4 Ukuran Skala Likert .....                                | 24  |
| Tabel 4.1 <i>Employee performance</i> (Y) .....                    | 31  |
| Tabel 4.2 Variabel Job Satisfication (X1).....                     | 32  |
| Tabel 4. 3 Variabel <i>Work Environment</i> (X2) .....             | 32  |
| Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas <i>Employee performance</i> .....      | 33  |
| Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas <i>Job Satisfaction</i> .....          | 34  |
| Tabel 4. 6 Uji Reliabilitas <i>Work Environment</i> .....          | 34  |
| Tabel 4. 7 Karakteristik Jenis Kelamin .....                       | 34  |
| Tabel 4. 8 Karakteristik Usia.....                                 | 35  |
| Tabel 4. 9 Karakteristik Pendidikan .....                          | 36  |
| Tabel 4. 10 Karakteristik Pengalaman Kerja.....                    | 36  |
| Tabel 4. 11 Karakteristik Status .....                             | 37  |
| Tabel 4. 12 Karakteristik Divisi .....                             | 37  |
| Tabel 4. 13 Distribusi <i>Employee Performance</i> (Y).....        | 38  |
| Tabel 4. 14 Distribusi <i>Job Satisfaction</i> (X1).....           | 41  |
| Tabel 4. 15 Distribusi <i>Work Environment</i> (X2).....           | 43  |
| Tabel 4. 16 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov .....                     | 47  |
| Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolinearitas.....                       | 48  |
| Tabel 4. 18 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....        | 50  |
| Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )..... | 52  |
| Tabel 4. 20 Hasil uji simultan (F).....                            | 52  |
| Tabel 4. 21 Hasil Uji Parsial .....                                | 53  |

## DAFTAR GAMBAR

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual ..... | 16 |
|---------------------------------------|----|

|                                                                      |           |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|
| <u>Gambar 4. 1 Logo PT.Siantar Top Tbk Medan .....</u>               | <u>30</u> |
| <u>Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Normalitas Histogram.....</u>         | <u>46</u> |
| <u>Gambar 4. 3 Hasil Pengujian Normalitas Probability Plot .....</u> | <u>47</u> |
| <u>Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot .....</u>   | <u>49</u> |



## DAFTAR LAMPIRAN

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| Lampiran 1 Kuisioner Penelitian..... | 71 |
|--------------------------------------|----|

|                                       |     |
|---------------------------------------|-----|
| Lampiran 2 Tabulasi Angket.....       | 77  |
| Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data..... | 89  |
| Lampiran 4 Surat Pengantar Riset..... | 99  |
| Lampiran 5 Surat Selesai Riset .....  | 100 |





# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

*Employee performance* telah menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia selama waktu terakhir, dengan evolusi dalam pendekatan pengukuran dan pengelolaannya (Awan et al., 2022). *Employee performance* mencakup aktivitas dan hasil yang selaras dengan tujuan organisasi dan sangat penting untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Widyanty et al., 2020). *Employee performance* memiliki peran penting bagi perusahaan, sehingga organisasi perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk mendukung karyawan yang menunjukkan performa rendah. Secara umum, kinerja dibagi ke dalam lima komponen utama, yaitu: perencanaan, pemantauan, pengembangan, evaluasi, dan pemberian penghargaan. Tahap perencanaan melibatkan proses penetapan tujuan, penyusunan strategi, serta pembagian tugas dan jadwal kerja yang jelas untuk mencapai target yang ditetapkan (Tafese Keltu, 2024). Kinerja telah banyak dibahas dan dikonseptualisasikan dalam berbagai cara (Varela & Landis, 2023).

Pada penelitian terdahulu banyak faktor yang mempengaruhi *employee performance* seperti, , *job satisfaction* (Azmy & Sigalingging, 2025; Gracia & Lusiana, 2025; Yang et al., 2024) *work environment* (Barbieri et al., 2025; Morvati et al., 2025; Perdana, 2025) *leadership style* (Hu et al., 2024; Putra & Kudri, 2024; Sadewo et al., 2025) *work life balance* (Info, 2025; Katabalo & Mwita, 2024; Sheppard, 2024) *employee engagement* (Bedarkar & Pandita, 2024; Riyanto et al., 2022) Namun, dalam penelitian ini peneliti memfokuskan hanya pada *job*

*satisfaction* dan *work environment* yang akan mempengaruhi terhadap *Employee performance*.

*Job satisfaction* telah dianggap penting karena mencerminkan sejauh mana individu merasa puas terhadap pekerjaannya, yang berdampak langsung pada kesejahteraan psikologis dan emosional karyawan (Yang et al., 2024). *Job satisfaction* juga semakin relevan dalam lingkungan kerja modern karena berkontribusi terhadap keberlangsungan hubungan kerja yang sehat dan harmonis antara individu dan organisasi (Jogi et al., 2024). Selain itu, *job satisfaction* menjadi fondasi dalam menciptakan suasana kerja yang stabil dan positif, yang berperan penting dalam menjaga motivasi serta moral kerja karyawan (Sofia, 2023). Pada studi terdahulu ditemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee performance* (Azmy & Sigalingging, 2025; Gracia & Lusiana, 2025; Yang et al., 2024).

*Work environment* telah dianggap sangat penting karena mencerminkan kondisi fisik dan psikososial tempat kerja, yang berdampak langsung pada kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang positif berkontribusi terhadap kesejahteraan emosional dan psikologis karyawan, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk melakukan tugas secara optimal (Zhenjing et al., 2022). Lingkungan kerja yang mendukung, seperti menyediakan fasilitas, keamanan, dan kenyamanan baik secara fisik maupun psikologis mendorong kepuasan kerja yang kokoh dan membantu mempertahankan fokus kerja, sehingga meningkatkan performa kerja (Nancy Yusnita et al., 2023). dalam konteks lembaga pemerintah, lingkungan kerja secara langsung meningkatkan kinerja pegawai, meskipun kepuasan kerja terkadang tidak memoderasi hubungan

tersebut secara signifikan (Denuri Isnanda et al., 2024). Pada studi terdahulu ditemukan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* (Barbieri et al., 2025; Morvati et al., 2025; Perdana, 2025).

PT Siantar Top Tbk Medan merupakan bagian dari PT Siantar Top Tbk yang bergerak di industri makanan ringan dan berdiri sejak 1998 di Jl. Raya Medan Tanjung Morawa KM 12,5, Deli Serdang, Sumatera Utara. Perusahaan ini memproduksi beragam produk seperti kerupuk, mie instan/snack noodle, biskuit, wafer, permen, coklat, dan kopi. Dipimpin oleh Direktur Utama Armin bersama jajaran manajemen lainnya, PT Siantar Top terus berkembang dan menjadikan Medan sebagai salah satu basis produksinya di Sumatera Utara, sekaligus memperluas pemasaran hingga ke berbagai negara Asia dan Timur Tengah.

**Tabel 1. 1**  
**Penilaian kinerja karyawan 2021-2024**

| Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2021-2024 |       |       |       |       |        |
|------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|--------|
| BAGIAN                                               | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  | TARGET |
| Produksi                                             | 89,87 | 81    | 79,04 | 89,03 | 80     |
| Teknik dan Pemeliharaan                              | 80,54 | 76,04 | 71    | 82,70 | 80     |
| Gudang & Logistik                                    | 79,86 | 71,09 | 72,31 | 81,18 | 80     |
| Sumber Daya Manusia(SDM)                             | 77,84 | 82,03 | 75,48 | 87,95 | 80     |
| Keuangan & Akutansi                                  | 90,7  | 90,14 | 77,90 | 83,09 | 80     |
| Pemasaran dan Penjualan                              | 79,93 | 85,06 | 78,83 | 82,77 | 80     |
| Rata-Rata                                            | 83,12 | 80    | 75,76 | 84,45 |        |

Sumber: Kepala Bagian Personalia PT Siantar Top Tbk Medan

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa seluruh bagian di PT Siantar TOP TBK Medan, mengalami fluktuasi kinerja karyawan selama periode 2021 hingga 2024. Kondisi ini menunjukkan bahwa belum ada satu pun bagian yang mampu konsisten dalam mempertahankan kinerjanya sebagaimana yang diharapkan oleh manajemen perusahaan. Bahkan pada tahun 2023, rata-rata kinerja karyawan

menurun tajam menjadi 75,76, yang merupakan titik terendah selama empat tahun terakhir. Fenomena fluktuasi ini salah satunya dapat terkait dengan *Employee performance*.

Pada rentang waktu tahun 2020-2025, dengan menggunakan data base google scholar penulis menemukan *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee performance* yang telah di teliti di berbagai tempat seperti: perusahaan manufaktur di Italia (Crossman & Abou-Zaki, 2023), dosen Swasta di Bangladesh (Rodrigo et al., 2022), karyawan swasta di Malaysia (Wau, 2021), departemen kebakaran di Malaysia (Role et al., 2023) dan dosen swasta di India (Issue, 2020). Lalu peneliti juga menemukan *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee performance* seperti pada: paramedis di rumah sakit swasta Yordania (Estritasari et al., 2021), karyawan swasta di Jogja (Hery Santoso et al., 2023), karyawan swasta di Kudus (Putri et al., 2021), dosen swasta di Thailand (Ramli, 2022) dan karyawan akademik di Filipina (Riyanto et al., 2023). Namun penulis belum menemukan studi yang serupa yang secara khusus menguji hubungan antara *Job Satisfaction* dan *Work Environment* terhadap *Employee performance* pada karyawan di PT Siantar Top Tbk Medan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul : **"Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Work Environment* Terhadap *Employee performance* Pada PT. Siantar Top Tbk Medan"**



## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti kemukakan diatas, ditemukan fenomena mengalami fluktuasi target kinerja karyawan tahunan 2021-2024 yang tentunya sangat terkait salah satunya dengan *Employee performance*. Sejumlah penelitian telah mengkaji pengaruh *Job Satisfaction* dan *Work Environment* terhadap *Employee performance* secara parsial pada berbagai negara dan objek penelitian. Hasilnya adalah positif dan signifikan. Oleh karena itu penelitian ini ingin memastikan pengaruh *Job Satisfaction* dan *Work Environment* terhadap *Employee performance* pada PT. Siantar Top Tbk Medan secara parsial.

## 1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka dikemukakan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee performance* pada PT. Siantar Tob Tbk Medan?
2. Apakah *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee performance* pada PT. Siantar Tob Tbk Medan?

## 1.4 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee performance* pada PT. Siantar Tob Tbk Medan.



2. Untuk menguji apakah *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee performance* pada PT. Siantar Tob Tbk Medan.

## 1.5 Manfaat Penelitian

### 1.5.1 Manfaat Teoristis

1. Memberikan keterbaruan memperkaya *Employee performance* dengan variabel independent *job satisfaction* dan *work environment* secara bersama sama dalam satu penelitian.
2. Penelitian ini memperkaya memperkaya *Employee performance* dengan variabel independen *job satisfaction* dan *work environment* pada konteks penelitian sektor industri makanan ringan.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat Bagi Penulis

Memberi pengetahuan kepada penulis untuk mengkaitkan fenomena yang ditemukan dengan variabel penelitian yang selanjutnya dikembangkan dalam satu kerangka penelitian untuk diteliti.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pimpinan perusahaan, untuk meningkatkan *employee performance* melalui peningkatan *Job Satisfaction* dan *Work Environment*.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Employee Performance

##### 2.1.1 Pengertian Employee Performance

Menurut Campbell et al (1990) sebagai pencetus pertama mendefinisikan *employee performance* sebagai tindakan atau perilaku yang berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Leitão et al (2021) menyatakan bahwa *employee performance* berpengaruh melalui kualitas kehidupan kerja dan kontribusi terhadap produktivitas, dengan burnout sebagai moderator penting dalam hubungan tersebut. Menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan persepsi keadilan kompensasi secara positif dan signifikan meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja (Azis et al., 2024).

Menurut Rahmawati et al (2025) menegaskan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *employee performance* di perusahaan multinasional, di mana motivasi juga berperan sebagai mediator parsial. Nusraningrum et al (2024) mendefinisikan *employee performance* sebagai efektivitas dan efisiensi individu dalam menjalankan tugas utama yang tertuang dalam deskripsi pekerjaan, mencakup hasil serta perilaku yang mendukung keunggulan kompetitif organisasi. Saing & Eprianto (2025) memberikan bukti empiris bahwa *employee performance* dipengaruhi positif oleh kombinasi antara motivasi kerja, budaya organisasi, dan keterlibatan karyawan, dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai mediator yang memperkuat hubungan tersebut.

### 2.1.3 Dimensi Employee Performance

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 4 dimensi *Employee Performance* yang diadaptasi dari penelitian pertama oleh (Campbell et al., 1990) yang kemudian di adaptasi juga pada penelitian yang terbaru oleh (Harzer & Ruch, 2022; Oktafien et al., 2023; Saidin et al., 2024) sebagai berikut:

1. kinerja tugas
2. kinerja kontekstual
3. perilaku kerja yang kontraproduktif

### 2.1.3 Pengukuran Employee Performance

1. kinerja Tugas

Untuk kinerja tugas diukur menggunakan 2 item pengukuran yang di adaptasi dari penelitian: (Campbell et al., 1990).

2. Kinerja Kontekstual

Untuk dimensi komunikasi diukur menggunakan 2 item pengukuran yang di adaptasi dari penelitian: (Oktafien et al., 2023).

3. Perilaku Kerja Yang Kontraproduktif

Untuk fasilitas interpersonal diukur menggunakan 2 item pengukuran yang di adaptasi dari penelitian: (Harzer & Ruch, 2022).

### 2.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Performance*

Pada penelitian terdahulu, dalam rentang waktu 5 tahun terakhir dengan database google scholar ditemukan *job satisfaction* (Crossman & Abou-Zaki, 2023; Rodrigo et al., 2022; Role et al., 2023; Saridakis et al., 2020; Wau, 2021).

Dan *work environment* (Estritasari et al., 2021; Hery Santoso et al., 2023; Putri et

al., 2021; Ramli, 2022; Riyanto et al., 2023) merupakan factor-faktor yang mempengaruhi *Employee Performance*.

## 2.2 Job Satisfaction

### 2.2.1 Pengertian Job Satisfaction

Menurut Locke (Locke, 1969) sebagai penemu awal, *job satisfaction* adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja tertentu. Kepuasan kerja sebagai reaksi emosional berupa rasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaan sebuah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pengalaman (Fransiska et al., 2023). Dalam laporan konteks lengkap, kepuasan kerja digambarkan sebagai sikap evaluasi positif atau negatif yang diberikan individu terhadap pekerjaan atau situasi kerjanya (Tietjen & Myers, 2024).

*Job Satisfaction* adalah bentuk evaluasi subjektif dari pengalaman kerja individu yang *Job Satisfaction* bukan sekedar reaksi terhadap pembaruan atau kebutuhan dasar, melainkan juga dipengaruhi oleh kualitas hubungan sosial, struktur komunikasi, dan makna pekerjaan yang dijalani (Çelik, 2023). Selain itu, *Job Satisfaction* juga dipandang sebagai reaksi emosional yang kompleks, mencakup rasa senang atau tidak senang yang muncul dari pengalaman kerja sehari-hari, sehingga mempengaruhi kesejahteraan karyawan serta keterlibatan dalam pekerjaan (Yang et al., 2024). Dengan demikian, *job satisfaction* dapat dipahami sebagai kondisi emosional dan evaluatif yang kompleks, yang bukan hanya dipicu oleh kompensasi atau kebutuhan dasar, tetapi juga oleh kualitas hubungan sosial, struktur komunikasi, dan makna dalam pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan (Andreas, 2022).

### 2.2.2 Dimensi Job Satisfaction

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 4 dimensi *job satisfaction* yang diadaptasi dari penelitian pertama oleh (Locke, 1969) yang kemudian di adaptasi juga pada penelitian terbaru oleh (Andreas, 2022; Fransiska et al., 2023; Tietjen & Myers, 2024) sebagai berikut:

1. Dukungan atasan
2. Komunikasi
3. Sifat pekerjaan
4. Dukungan rekan kerja

### 2.2.3 Pengukuran Job Satisfaction

Untuk mengukur tiap dimensi dalam studi ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi dari literatur sebelumnya:

1. Dukungan atasan

Untuk mengukur dukungan atasan, peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Akbari et al., 2020).

2. Komunikasi

Untuk mengukur komunikasi peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Goetz & Wald, 2022).

3. Sifat pekerjaan

Untuk mengukur sifat pekerjaan, peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Karaferis et al., 2022).

4. Dukungan rekan kerja



Untuk mengukur dukungan rekan kerja, peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Locke, 1969).

#### 2.2.4 Pengaruh Antara Job Satisfaction Terhadap Employee Performance

Sejumlah studi telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang menguji pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* (Crossman & Abou-Zaki, 2023; Rodrigo et al., 2022; Role et al., 2023; Saridakis et al., 2020; Wau, 2021). Hasil penelitian mereka menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *job satisfaction* terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan jika *job satisfaction* nya baik maka *employee performance* juga akan baik, demikian juga sebaliknya.

### 2.3 Work Environment

#### 2.3.1 Pengertian *Work Environment*

Menurut Moos & Insel (Moos & Insel, 1974) sebagai penemu pertama, work environment adalah segala kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang dapat memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Menurut Voordt & Jensen (Voordt & Jensen, 2023) *Work environment* juga didefinisikan sebagai kombinasi dari kondisi fisik, sosial, dan psikologis tempat karyawan menjalankan tugasnya. Menurut Prayoga et al (Prayoga et al., 2024), work environment mencakup semua aspek fisik dan non-fisik dalam organisasi yang dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan, termasuk alat kerja, ruang fisik, teknik dan metode kerja, serta organisasi pekerjaan.

Menurut Nor Roselidyawaty et al (2023), lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti fasilitas dan ruang kerja, serta dimensi emosional yang memengaruhi antusiasme dan produktivitas staf. Sementara itu menurut

Kuswardhani et al (2025) menggambarkan *work environment* sebagai persepsi karyawan terhadap kualitas kondisi kerja dan hubungan interpersonal di tempat kerja, termasuk dukungan manajerial dan kesempatan berkontribusi dalam pengambilan Keputusan. Boediherwanto et al (2024) juga mendefinisikan work environment sebagai infrastruktur fisik, hubungan kerja yang harmonis dengan atasan, fasilitas kesehatan, dan perlindungan keamanan yang mendukung kepuasan dan kinerja karyawan.

### 2.3.2 Dimensi Work Environment

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 4 dimensi *work environment* yang diadaptasi dari penelitian pertama oleh (Moos & Insel, 1974), yang kemudian di adaptasi juga pada penelitian terbaru oleh (Dumitriu et al., 2025; Prayoga et al., 2024; Sardina et al., 2024) sebagai berikut :

1. Lingkungan fisik
2. Lingkungan sosial
3. Lingkungan psikologis
4. Sistem dan kebijakan organisasi

### 2.3.3 Pengukuran Work Environment

Untuk mengukur tiap dimensi dalam studi ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi dari literatur sebelumnya:

#### 1. Lingkungan fisik

Untuk mengukur lingkungan fisik, peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Prayoga et al., 2024)

## 2. Lingkungan sosial

Untuk mengukur lingkungan sosial, peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Dumitriu et al., 2025)

## 3. Lingkungan psikologis

Untuk mengukur lingkungan psikologis, peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Moos & Insel, 1974)

## 4. Sistem dan kebijakan organisasi

Untuk mengukur system dan kebijakan organisasi, peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Sardina et al., 2024)

### 2.3.4 Pengaruh Antara Work Environment Terhadap Employee performance

Sejumlah studi telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang menguji pengaruh work environment terhadap *Employee Performance*. (Estritasari et al., 2021; Hery Santoso et al., 2023; Putri et al., 2021; Ramli, 2022; Riyanto et al., 2023). Hasil penelitian mereka menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara work environment terhadap *Employee Performance*. Hal ini menunjukkan jika work environment nya baik maka *Employee Performance* juga akan baik. Demikian juga sebaliknya.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, penulis menemukan beberapa penelitian sebelumnya yang membahas topik relevan dengan judul penelitian penulis. Adapun penelitian terdahulu yang terkait dengan hubungan antar variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Judul/Peneliti/Tahun                                                                                                                                                 | Variable Independen                                                                                 | Variable Dependen                  | Hasil Penelitian                                                                                                                    |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | <i>Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff</i> (Crossman & Abou-Zaki, 2023)                                                              | • <b>Job satisfaction (JS)</b>                                                                      | • <b>Employee performance (EP)</b> | • <b>JS → EP = Positif dan Signifikan</b>                                                                                           |
| 2  | <i>The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: A Case at ABC Manufacturing Company</i> (Rodrigo et al., 2022)                                            | • <b>Job satisfaction (JS)</b>                                                                      | • <b>Employee performance (EP)</b> | • <b>JS → EP = positif dan Signifikan</b>                                                                                           |
| 3  | <i>The Effect of Career Development, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance</i> (Wau, 2021)                                                   | • <b>Career development (CD)</b><br>• <b>Work motivation (WM)</b><br>• <b>Job Satisfaction (JS)</b> | • <b>Employee performance (EP)</b> | • <b>CD → EP = Positif dan signifikan</b><br>• <b>WM → EP = Positif dan signifikan</b><br>• <b>JS → EP = Positif dan signifikan</b> |
| 4  | <i>The Role of Leadership and work motivation in improving employee performance with job satisfaction intervening variables</i> (Role et al., 2023)                  | • <b>Leadership Style (LS)</b><br>• <b>Work Motivation (WM)</b><br>• <b>Job Satisfaction (JS)</b>   | • <b>Employee performance (EP)</b> | • <b>LS → EP = Positif dan signifikan</b><br>• <b>WM → JS = Positif dan signifikan</b><br>• <b>JS → EP = Positif dan signifikan</b> |
| 5  | <i>The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan</i> (Issue, 2020) | • <b>Loyalty (LY)</b><br>• <b>Job Satisfaction (JS)</b>                                             | • <b>Employee performance (EP)</b> | • <b>LY → JS = Positif dan signifikan</b><br>• <b>JS → EP = Positif dan signifikan</b>                                              |
| 6  | <i>Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in PT. Nesinak Industries</i> (Estritasari et al., 2021)                                  | • <b>Work Environment (WE)</b><br>• <b>Job Satisfaction (JS)</b>                                    | • <b>Employee performance (EP)</b> | • <b>WE → EP = Positif dan signifikan</b><br>• <b>JS → EP = Positif dan signifikan</b>                                              |

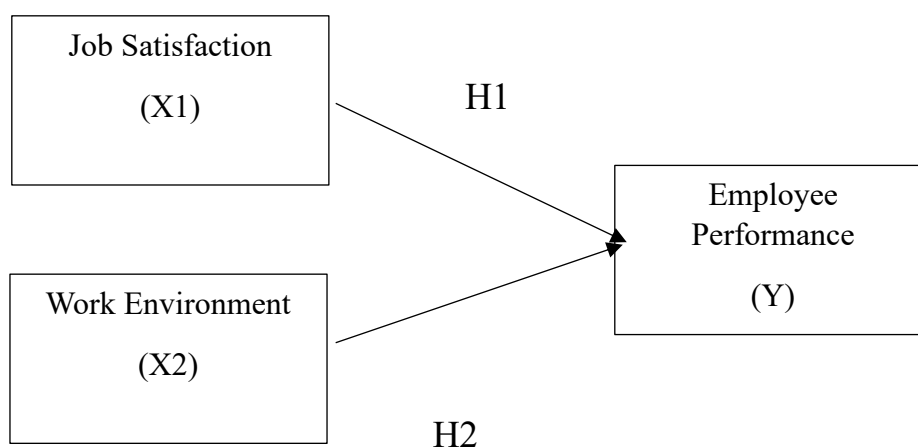


| No | Judul/Peneliti/Tahun                                                                                                                        | Variable Independen                                                                                                        | Variable Dependen                 | Hasil Penelitian                                                                                                                 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7  | <i>Influence of work environment and employee competence analysis on employee performance</i> (Hery Santoso et al., 2023)                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>work environment(WE)</i></li> <li>• <i>employee competence (EC)</i></li> </ul> | • <i>Employee performance(EP)</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• WE → EP = Positif dan signifikan</li> <li>• EC → EP = Positif dan signifikan</li> </ul> |
| 8  | <i>The effect work environment on employee performance through work discipline</i> (Putri et al., 2021)                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Work Environment(WE)</i></li> <li>• <i>Work Discipline(WD)</i></li> </ul>      | • <i>Employee performance(EP)</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• WE → EP = Positif dan signifikan</li> <li>• WD → EP = Positif dan signifikan</li> </ul> |
| 9  | <i>Work environment, job satisfaction and employee performance in health services</i> (Ramli, 2022)                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Work Environment(WE)</i></li> <li>• <i>Job Satisfaction(JS)</i></li> </ul>     | • <i>Employee performance(EP)</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• WE → EP = Positif dan signifikan</li> <li>• JS → EP = Positif dan signifikan</li> </ul> |
| 10 | <i>The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange</i> (Riyanto et al., 2023) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Work Motivation (WM)</i></li> <li>• <i>Work environment (WE)</i></li> </ul>    | • <i>Employee performance(EP)</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• WE → EP = Positif dan signifikan</li> <li>• WM → EP = Positif dan signifikan</li> </ul> |

## 2.5 Kerangka konseptual

Penelitian ini menggunakan dua variable bebas, yaitu *Job Satisfaction* (X1) dan *Work Environment* (X2), serta variabel terikat, yaitu *Employee Performance* (Y). Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :





**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu pada hubungan *job satisfaction* terhadap *employee performance* (Crossman & Abou-Zaki, 2023; Rodrigo et al., 2022; Role et al., 2023; Saridakis et al., 2020; Wau, 2021) dan *work environment* terhadap *employee performance* (Estritasari et al., 2021; Hery Santoso et al., 2023; Putri et al., 2021; Ramli, 2022; Riyanto et al., 2023) maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada PT. Siantar Top Tbk Medan.

H2: *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada PT. Siantar Tob Tbk Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Abuhamda et al (2021) penelitian kuantitatif adalah proses sistematis dalam mengumpulkan dan menganalisis data numerik secara objektif untuk menjelaskan, memprediksi, atau menguji hubungan antar variabel. Penelitian ini diekspresikan dalam bentuk angka, grafik, dan tabel, serta digunakan untuk menguji teori atau asumsi secara statistik. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu populasi tertentu.

##### **3.1.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. SIANTAR TOP TBK MEDAN Yang terletak di Jalan. Medan - Pematang Siantar No.13, Ujung Serdang, Kec. Tj. Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20362.

##### **3.1.3 Waktu Penelitian**

Adapun waktu penelitian ini dimulai sejak Mei 2025 sampai dengan selesai, yang dapat dilihat perincian waktu sebagai berikut.

**Tabel 3. 1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

| No | Kegiatan                    | 2025 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----|-----------------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|    |                             | Mei  | Jun | Jul | Ags | Sep | Okt | Nov | Des | Jan | Feb | Mar |
| 1  | Pengajuan Judul             |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 2  | Penyusunan Proposal         |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 3  | Seminar Proposal            |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 4  | Pengumpulan Data            |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 5  | Analisis Data               |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 6  | Seminar Hasil               |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 7  | Pengajuan sidang meja hijau |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 8  | Sidang Meja Hijau           |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

## 3.2 Populasi dan Sampel

### 3.2.1 Populasi

Menurut Rudolph et al (2023) populasi adalah keseluruhan kelompok individu yang memiliki karakteristik atau kondisi tertentu yang hendak diteliti sehingga hasil dari sampel yang diambil dapat digeneralisasi secara valid kepada kelompok tersebut, sehingga definisi populasi target yang jelas sejak awal sangat krusial dalam perancangan penelitian karena berhubungan langsung dengan representativitas sampel yang dipilih. Objek populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan Pt Siantar Top Tbk Medan yang berjumlah 253 karyawan pada divisi-divisi yang ada (data kinerja karyawan tahun 2021-2024).

### 3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk penelitian karena memiliki karakteristik serupa sehingga dapat memungkinkan peneliti melakukan generalisasi terhadap populasi lebih luas. Sampling diperlukan saat populasi terlalu besar untuk dijangkau seluruhnya, baik karena keterbatasan waktu, dana, maupun tenaga, sehingga peneliti mengambil sampel yang representatif untuk menjamin validitas dan reliabilitas hasil penelitian (Hossan et al., 2023).

Untuk menentukan ukuran sampel studi ini menggunakan rumus Krejcie & Morgan. Menurut Chanuan et al (Chanuan et al., 2021) rumus Krejcie & Morgan adalah alat praktis dan terpercaya untuk menentukan ukuran sampel yang representatif berdasarkan populasi dan margin of error tertentu, tanpa perlu melakukan perhitungan rumit. Tabel ini banyak digunakan dalam penelitian lintas disiplin sebagai panduan utama dalam menyusun desain survey sebagai berikut:

$$S = \frac{x^2 N p (1 - p)}{d^2 (N - 1) + x^2 P (1 - p)}$$

Keterangan:

- s = ukuran sampel yang diperlukan
- $x^2$  = nilai chi-square untuk df=1 pada CL 95% = 3,841
- N = ukuran populasi (253)
- p = proporsi populasi (diasumsikan 0,5 untuk variasi maksimum)
- d = margin of error (ketelitian) = 0,05

$$S = \frac{3,841 \times 253 \times 0,5 (1 - 0,5)}{0,05^2 (253 - 1) + 3,841 \times 0,5 (1 - 0,5)}$$

$$S = \frac{3,841 \times 253 \times 0,25}{0,0025 \times 252 + 3,841 \times 0,25}$$

$$s = \frac{243,03}{1,59025} = 152,9 \text{ (153)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus krejcie&morgan diperoleh hasil sebesar 152,9 yang kemudian dibulatkan menjadi 153 responden, maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 153 orang responden. Sampel tersebut akan dibagi ke beberapa divisi menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah karyawan per divisi}}{\text{Jumlah populasi}} \times \text{Jumlah sampel}$$

Setelah dihitung menggunakan rumus diatas, maka pembagian jumlah sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Target Responden Divisi**

| No | Divisi                   | Jumlah Karyawan per Divisi | Target Responden per Divisi |
|----|--------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| 1  | Produksi                 | 50                         | 30                          |
| 2  | Teknik dan Pemeliharaan  | 46                         | 28                          |
| 3  | Gudang & Logistik        | 43                         | 26                          |
| 4  | Sumber Daya Manusia(SDM) | 40                         | 24                          |
| 5  | Keuangan & Akutansi      | 38                         | 23                          |
| 6  | Pemasaran dan Penjualan  | 36                         | 22                          |
|    | <b>Total Sampel</b>      | <b>253</b>                 | <b>153</b>                  |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan teknik pengambilan sampelnya yaitu, *convenience sampling*. Menurut Sullivan (Sullivan, 2011) *convenience sampling* adalah teknik non-probabilitas di mana sampel diambil berdasarkan kemudahan akses peneliti terhadap responden tanpa menggunakan prosedur acak formal. Pemilihan metode



ini karena pada penelitian di PT. SIANTAR TOP TBK Medan didasarkan pada pertimbangan efisiensi. Karena peneliti dapat menjangkau langsung karyawan yang tersedia pada saat pengumpulan data (Etikan, 2016). Proses penelitian dapat dilakukan lebih cepat dan hemat biaya tanpa mengurangi keterkaitan responden dengan variabel penelitian (Etikan, 2016). Convenience sampling juga sering digunakan dalam penelitian organisasi ketika fokus penelitian adalah pada hubungan antarvariabel, dibandingkan dengan tujuan generalisasi yang lebih luas (Acharya et al., 2013). Selain itu, penggunaan convenience sampling sesuai dengan kondisi lapangan di mana tidak semua karyawan dapat diakses secara bersamaan akibat perbedaan divisi, jadwal kerja, dan keterbatasan waktu penelitian (Acharya et al., 2013). Oleh karena itu, convenience sampling menjadi pilihan tepat karena memungkinkan peneliti mendapatkan data langsung dari responden yang paling mudah dijangkau, sekaligus tetap relevan untuk menguji hubungan variabel yang diteliti (Etikan, 2016).

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjabaran yang jelas dan spesifik tentang suatu konsep agar dapat dikenali dan digunakan secara konsisten dalam penelitian (Slife et al., 2016).

**Tabel 3.3**  
**Operasional Variabel**

| No | Variabel                       | Definisi Operasional                                                       | Item Pengukuran                                                     | Skala Ukur |
|----|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------|
| 1. | <i>Employee performace</i> (Y) | <i>Employee performance</i> secara operasional didefinisikan sebagai hasil | 1. Kinerja tugas<br>2. Kinerja kontekstual<br>3. Prilaku kerja yang | Likert     |

| No | Variabel                     | Definisi Operasional                                                                                                                                                                                                                              | Item Pengukuran                                                                                                                                                                                                                                                                         | Skala Ukur |
|----|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
|    |                              | kerja individu yang dapat diukur melalui pencapaian target, kualitas kerja, efisiensi waktu, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi (Mughal et al., 2021)                                                                                      | Kontraproduktif<br>Masing-masing di ukur dengan menggunakan 2 item pertanyaan yang di adaptasi dari : (Campbell et al., 1990; Harzer & Ruch, 2022; Oktafien et al., 2023).                                                                                                              |            |
| 2. | <i>Job Satisfaction</i> (X1) | <i>Job satisfaction</i> secara operasional diartikan sebagai tingkat perasaan positif individu terhadap pekerjaan yang timbul dari evaluasi pengalaman kerja, termasuk hubungan dengan rekan, atasan, serta kondisi pekerjaan (Baxi Belur, 2024). | 1. Dukungan Atasan<br>2. Komunikasi<br>3. Sifat Pekerjaan<br>4. Dukungan Rekan Kerja<br>Masing-masing di ukur dengan menggunakan 2 item pertanyaan yang di adaptasi dari (Akbari et al., 2020; Goetz & Wald, 2022; Karaferis et al., 2022; Locke, 1969) .                               | Likert     |
| 3. | <i>Work Environment</i> (X2) | <i>Work environment</i> secara operasional didefinisikan sebagai keadaan atau situasi yang secara langsung dialami individu di tempat kerja dan membentuk persepsinya terhadap lingkungan kerjanya (Donley, 2021).                                | 1.Lingkungan Fisik<br>2.Lingkungan Sosial<br>3.Lingkungan Psikologis<br>4.Sistem dan Kebijakan Organisasi<br>Masing-masing di ukur dengan menggunakan 2 item pertanyaan yang di adaptasi dari: (Dumitriu et al., 2025; Moos & Insel, 1974; Prayoga et al., 2024; Sardina et al., 2024). |            |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

#### 3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan ditabulasi ke dalam bentuk angka-angka dan diolah menggunakan SPSS versi 23. Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur atau dihitung melalui nilai numerik yang kemudian dianalisis dengan teknik statistik untuk menjelaskan variabel penelitian secara objektif (Ghanad, 2023). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah *employee performace, job Satisfaction, Work environment*.

### 3.4.2 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini berupa data primer. data primer didefinisikan sebagai data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari peserta penelitian melalui survei, wawancara, observasi, atau eksperimen untuk menjawab pertanyaan penelitian secara spesifik dan mendalam, sehingga memberikan informasi yang mutakhir dan relevan (Schneider et al., 2023). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari lokasi penelitian PT. Siantar top tbk Medan.

Penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh pihak lain untuk tujuan yang berbeda dari penelitian saat ini, namun dapat dimanfaatkan peneliti sebagai bahan analisis tambahan, seperti data dari arsip, laporan resmi, atau basis data publik (Schneider et al., 2023).

### 3.5 Skala Pengukuran Data

Penelitian ini menggunakan Skala *likert*. Skala *likert* adalah instrumen psikometrik yang umum digunakan untuk mengukur sikap, opini, atau persepsi melalui pilihan respons berjenjang misalnya dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju sehingga memungkinkan peneliti mengubah data subjektif menjadi metrik kuantitatif untuk analisis statistik (Jebb et al., 2021). Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dipaparkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa

pernyataan atau pertanyaan. Berikut adalah skala likert yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Ukuran Skala Likert**

| Opsi                      | Ukuran |
|---------------------------|--------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1      |
| Tidak Setuju (TS)         | 2      |
| Netral (N)                | 3      |
| Setuju (S)                | 4      |
| Sangat Setuju (SS)        | 5      |

Sumber: Peneliti, 2025

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain yaitu:

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu kegiatan mengamati fenomena atau perilaku secara sistematis dalam konteks nyata tanpa manipulasi, yang bertujuan untuk memperoleh data empiris yang valid (Fix et al., 2022).
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*) adalah teknik pengumpulan data menggunakan pertanyaan tertulis yang diisi responden, efektif untuk mengumpulkan data kuantitatif secara luas (Cooper et al., 2006).

Penyerahan kuesioner kepada responden dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan memberikan link google form kepada responden secara langsung ataupun diberikan kepada pimpinan perusahaan dan kuesioner dalam bentuk kertas fisik. Hal ini diantisipasi oleh peneliti dengan memberikan opsi pada responden untuk menjawab kuesioner yang diberikan sesuai keinginan responden.

### 3.7 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur apa yang memang ingin diukur, memastikan bahwa hasil pengukuran relevan dan akurat terhadap konstruksi yang dimaksud (Ahmed & Ishtiaq, 2021). Kuesioner dapat dikatakan mempunyai kevalidan jika pertanyaan yang diajukan peneliti mampu untuk mengungkapkan jawaban dari rumusan masalah suatu penelitian.

Validnya suatu kuesioner dapat diakui apabila nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel (pada taraf signifikansi 0,05) maka dapat dikatakan item pertanyaan atau pernyataan tersebut valid. Apabila nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel (pada taraf signifikansi 0,05) maka dapat dikatakan item pertanyaan atau pernyataan tersebut tidak valid. Jika hasil analisis menunjukkan nilai yang signifikan, maka indikator atau pertanyaan tersebut dapat dianggap valid karena mampu mencerminkan konstruk yang dimaksud (Novotný et al., 2022). Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 23.

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan atau konsistensi hasil pengukuran, yang menunjukkan sejauh mana instrumen menghasilkan jawaban yang serupa saat digunakan berulang kali. Suatu pengukuran dikatakan reliabel apabila hasilnya stabil dan dapat direproduksi, sehingga memungkinkan peneliti mengetahui adanya hubungan antar variabel secara valid (Mohajan, 2017).

Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Taber (Taber, 2018), metode ini diukur berdasarkan skala *Cronbach's Alpha* 0 sampai 1.



Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan Alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Cronbach's Alpha 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai Cronbach's Alpha 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai Cronbach's Alpha 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai Cronbach's Alpha 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai Cronbach's Alpha 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Jika uji asumsi klasik termasuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas tidak dilakukan, maka analisis regresi bisa terganggu. Heteroskedastisitas menyebabkan varian galat (residual) tidak konstan, yang dapat merusak estimasi standar error dan mengganggu uji signifikansi. Multikolinearitas membuat sulit mengisolasi pengaruh variabel independen secara individual, sehingga signifikansi koefisien regresi menjadi tidak akurat. Dengan demikian, memastikan terpenuhinya asumsi klasik adalah penting untuk menghasilkan estimasi yang andal (Alabi et al., 2020).

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Barker & Shaw (Barker & Shaw, 2015), uji normalitas dalam regresi menggunakan visualisasi seperti histogram dan normal *probability plot* untuk mengevaluasi distribusi residual model. Histogram memberikan indikasi apakah data residual berbentuk lonceng, sedangkan normal *probability plot* menilai apakah titik-titik data mengikuti garis diagonal. Jika pola mengikuti bentuk yang diharapkan, normalitas dapat dikonfirmasi secara visual sebelum

dilakukan uji formal seperti *Kolmogorov Smirnov* di mana nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan distribusi normal.

### 3.8.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Shrestha (Shrestha, 2020), multikolinearitas terjadi ketika variabel independen dalam suatu model regresi saling berkorelasi. Untuk mendeteksi masalah ini, digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, VIF mengukur seberapa besar varians koefisien regresi meningkat karena multikolinearitas, sementara *Tolerance* adalah kebalikannya. Jika *Tolerance* mendekati nol atau VIF jauh lebih besar dari 1, potensial multikolinearitas menjadi perhatian, karena dapat membuat koefisien regresi tidak signifikan meskipun model secara keseluruhan signifikan.

### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Jabłońska (Jabłońska, 2018), uji heteroskedastisitas dalam model regresi sering dilakukan melalui *scatterplot* antara residual dan nilai prediksi untuk mendeteksi pola varian yang tidak konstan.

## 3.9 Teknis Analisis Data

### 3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ali (Ali, 2021), analisis statistik deskriptif adalah metode kuantitatif dalam penelitian yang digunakan untuk menggambarkan atau menyajikan data secara sistematis melalui penghitungan numerik seperti distribusi frekuensi, ukuran pemusatan (mean, median) dan penyebaran (standar deviasi), sehingga memudahkan interpretasi dan pemahaman pola data secara umum. Dari hasil operasionalisasi variabel yang akan diuji, nilai variabel tersebut akan dimasukkan dalam uji SPSS (*statistical program for social science*) versi 23.

### 3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Hasan (Hasan, 2020), analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Y) berdasarkan dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots$ ). Model umumnya dirumuskan sebagai:

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

Dimana:

$a$  = Konstanta

*Job Satisfaction* =  $X_1$

*Work Environment* =  $X_2$

*Employee Performance* =  $Y$

$e$  = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

$\beta_1$  = Koefiensi Regresi *Job Satisfaction* ( $X_1$ )

$\beta_2$  = Koefisien Regresi *Work Environment* ( $X_2$ )

### 3.9.3 Uji Hipotesis

#### 3.9.3.1 Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Menurut Gao (Gao, 2024),  $R^2$  atau koefisien determinasi secara universal diartikan sebagai proporsi atau persentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan atau diprediksi oleh variabel independen dalam model regresi. Nilai  $R^2$  berada di antara 0 (tidak menjelaskan) dan 1 (menjelaskan sepenuhnya).

### 3.9.3.2 Uji Simultan (uji F)

Menurut Robert Odek & Gordon Opuodho (Robert Odek & Gordon Opuodho, 2023), *F-test* dalam regresi digunakan untuk mengukur signifikansi keseluruhan model regresi yakni apakah variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai *F-statistic* yang lebih besar dari nilai kritis dan  $p\text{-value} < 0,05$  menunjukkan bahwa model tersebut secara keseluruhan layak dan memiliki kekuatan prediktif yang baik.

### 3.9.3.3 Uji parsial (uji t)

Menurut Jahan & Khan (Jahan & Khan, 2012), uji t digunakan dalam regresi linier sederhana untuk menguji signifikansi individual dari setiap koefisien variabel independen. Uji ini menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

1. Bila  $\text{sig} < 0,05$  artinya variabel independen secara parsial signifikan terhadap variabel dependen.
2. Bila  $\text{sig} > 0,05$  dengan artian variabel independen secara parsial tidak signifikan variabel dependen.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan oleh peneliti diatas maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu:

1. *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada karyawan PT.Siantar Top TBK Medan. Hal ini menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* merupakan determinan penting yang mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan baik secara afektif, normatif, maupun kontinuitas.
2. *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada karyawan PT. Siantar Top TBK Medan. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Environment* yang baik mampu menciptakan kenyamanan, keamanan psikologis, dan hubungan sosial yang harmonis sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. *Job Satisfaction* (X1)
  - a. Disarankan pada Perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan aspirasi secara terbuka kepada atasan dan rekan kerja. Dengan demikian komunikasi bawahan terhadap atasan dan rekan kerja akan lebih baik dan akan berdampak kepada kinerja karyawan.
2. *Work Environment*



- a. Disarankan kepada Perusahaan untuk meninjau/mengevaluasi Kembali tugas pokok yang di berikan kepada karyawan sehingga tugas pokok yang di berikan dapat dilaksanakan dengan baik yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.



## Daftar Pustaka

- Abuhamda. (2021). *Understanding quantitative and qualitative research methods : A theoretical perspective for young researchers Understanding Quantitative and Qualitative Research Methods : A Theoretical Perspective for Young Researchers*. February, 70–87. <https://doi.org/10.2501/ijmr-201-5-070>
- Acharya, A. S., Prakash, A., Saxena, P., & Nigam, A. (2013). Sampling: why and how of it? *Indian Journal of Medical Specialities*, 4(2). <https://doi.org/10.7713/ijms.2013.0032>
- Ahmed, I., & Ishtiaq, S. (2021). Reliability and validity: Importance in Medical Research. *Journal of the Pakistan Medical Association*, 71(10), 2401–2406. <https://doi.org/10.47391/JPMA.06-861>
- Akbari, M., Bagheri, A., Fathollahi, A., & Darvish, M. (2020). Job satisfaction among nurses in Iran: Does gender matter? *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 71–78. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S215288>
- Al-khrabsheh, A. A., & Mahdi. (2021). Organizational Diversity Paramedics in Private Hospitals. *The International Journal Of Organizational Diversity*, 21(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.18848/2328-6261/CGP>
- Alabi, O. O., Ayinde, K., Babalola, O. E., Bello, H. A., & Okon, E. C. (2020). Effects of Multicollinearity on Type I Error of Some Methods of Detecting Heteroscedasticity in Linear Regression Model. *Open Journal of Statistics*, 10(04), 664–677. <https://doi.org/10.4236/ojs.2020.104041>
- Ali, A. (2021). Title : Quantitative Data Analysis Author : Ameer Ali. *Research Gate*, May, 1–10. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23322.36807>
- Alosani, M. S., & Al-ansi, A. A. (2020). *The mediating role of innovation culture on the relationship between Six Sigma and organisational performance in Dubai police force*. <https://doi.org/10.1108/IJLSS-11-2019-0110>
- Andreas, D. (2022). EMPLOYEE PERFORMANCE: The Effect Of Motivation

- And Job Satisfaction. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), 28–35. <https://doi.org/10.37481/jko.v1i1.10>
- Awan, S. H., Habib, N., Shoaib Akhtar, C., & Naveed, S. (2022). Effectiveness of Performance Management System for Employee Performance Through Engagement. *SAGE Open*, 10(4). <https://doi.org/10.1177/2158244020969383>
- Azis, A., Anwar, S. M., Tahier, I., & Pajariantio, H. (2024). Employee Performance: Are Human Resource Quality, Compensation Fairness Needed? *International Journal of Entrepreneurship and Management Practices*, 7(27), 40–53. <https://doi.org/10.35631/ijemp.727004>
- Azmy, A., & Sigalingging, H. (2025). Predictors of Employee Performance at Electronic Manufacturing Company: Job Satisfaction as Mediation. *Binus Business Review*, 16(1), 39–56. <https://doi.org/10.21512/bbr.v16i1.11954>
- Barbieri, B., Bellini, D., Batzella, F., Mondo, M., Pinna, R., Galletta, M., & De Simone, S. (2025). Flexible Work in the Public Sector: A Dual Perspective on Cognitive Benefits and Costs in Remote Work Environments. In *Public Personnel Management* (Vol. 54, Issue 1). <https://doi.org/10.1177/00910260241275241>
- Barker, L. E., & Shaw, K. M. (2015). Best (but oft-forgotten) practices: Checking assumptions concerning regression residuals<sup>1,2</sup>. *American Journal of Clinical Nutrition*, 102(3), 533–539. <https://doi.org/10.3945/ajcn.115.113498>
- Baxi, B., & Atre, D. (2024). Job Satisfaction: Understanding the Meaning, Importance, and Dimensions Dipalee Atre. *Journal of Management & Entrepreneurship*, 18(2), 34–40.
- Baxi Belur. (2024). Job Satisfaction: Understanding the Meaning, Importance, and Dimensions Dipalee Atre. *UGC Care Group 1 Journal*, 18(2), 1–40.
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2024). A Study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 106–115. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.174>

- Boediherwanto, I., Triatmanto, B., & Supriadi, B. (2024). Assessing Work Environment, Organizational Culture, and Job Satisfaction of Hotel Employees. *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 3(2), 262–271. <https://doi.org/10.56070/ibmaj.2024.028>
- Campbell, J. P., McHENRY, J. J., & WISE, L. L. (1990). Modeling Job Performance in a Population of Jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313–575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Çelik, M. (2023). *a Theoretical Approach To the Job Satisfaction*. 4, 7–15.
- Chanuan, U., Kajohnsak, C., & Nittaya Sintao. (2021). Sample Size Estimation using Yamane and Cochran and Krejcie and Morgan and Green Formulas and Cohen Statistical Power Analysis by G\*Power and Comparisons. *APHEIT International Journal*, 10(2), 76–88.
- Cooper, C. J., Cooper, S. P., Del Junco, D. J., Shipp, E. M., Whitworth, R., & Cooper, S. R. (2006). Web-based data collection: Detailed methods of a questionnaire and data gathering tool. *Epidemiologic Perspectives and Innovations*, 3, 1–11. <https://doi.org/10.1186/1742-5573-3-1>
- Crossman, A., & Abou-Zaki, B. (2023). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 368–376. <https://doi.org/10.1108/02683940310473118>
- Denuri Isnanda, Karmila, K., Muhammad Nur Fauzan Akbar, & D Hardjowikarto. (2024). Impact of Work Environment and Transformational Leadership on Employee Performance in Government Institutions: Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*, 3(6), 3025–3035. <https://doi.org/10.55227/ijhess.v3i6.1045>
- Donley, J. (2021). The Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 53(1), 1–9. <http://dx.doi.org/10.1016/j.biochi.2015.03.025>  
<http://dx.doi.org/10.1038/nature10402>  
<http://dx.doi.org/10.1038/nature21059>  
<http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127>



.org/10.1038/nrmicro2577%0Ahttp://

- Dumitriu, S., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Al-Floarei, A. T., Sperdea, N. M., Popescu, F. L., & Băloi, I. C. (2025). The Role of the Workplace Environment in Shaping Employees' Well-Being. *Sustainability (Switzerland)*, 17(6), 1–27. <https://doi.org/10.3390/su17062613>
- Estritasari, A., Sihite, M., & Salim, F. (2021). Effect Of Work Environment, Servant Leadership, And Job Satisfaction On Employee Performance. *Effect Of Work Environment, Servant Leadership*, 8(2), 148–160.
- Etikan, I. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Fix, G. M., Kim, B., Ruben, M. A., & McCullough, M. B. (2022). Direct observation methods: A practical guide for health researchers. *PEC Innovation*, 1(March), 100036. <https://doi.org/10.1016/j.pecinn.2022.100036>
- Fransiska, A., Turangan, J. A., & Turangan, J. A. (2023). The Influence of Job Satisfaction, Leadership and Organizational Justice on Employee Well-Being. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(1), 232–240. <https://doi.org/10.24912/v1i1.232-240>
- Gao, J. (2024). R-Squared ( $R^2$ ) – How much variation is explained? . *Research Methods in Medicine & Health Sciences*, 5(4), 104–109. <https://doi.org/10.1177/26320843231186398>
- Ghanad, A. (2023). An Overview of Quantitative Research Methods. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 06(08), 3794–3803. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v6-i8-52>
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*, 40(3), 251–261. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.03.001>



- Gracia, M., & Lusiana, D. (2025). The Influence of Job Stress on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 5(2), 291–297. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v5i2.1019>
- Harzer, C., & Ruch, W. (2022). The Role of Character Strengths for Task Performance, Job Dedication, Interpersonal Facilitation, and Organizational Support. *Human Performance*, 27(3), 183–205. <https://doi.org/10.1080/08959285.2014.913592>
- Hasan, N. (2020). Multiple Regression Using SPSS Presented by Nasser Hasan - Statistical Supporting Unit. *Https://Www.Researchgate.Net/Publication/34215926*, June, 32. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30372.71049>
- Hery Santoso, M., Naim, S., Suroso, S., Hayudini, M. A. A., & Shrestha, P. (2023). Influence of Work Environment and Employee Competence Analysis on Employee Performance. *Chanos Chanos*, 21(1), 31. <https://doi.org/10.15578/chanos.v21i1.12818>
- Hossan, D., Dato' Mansor, Z., & Jaharuddin, N. S. (2023). Research Population and Sampling in Quantitative Study. *International Journal of Business and Technopreneurship (IJBT)*, 13(3), 209–222. <https://doi.org/10.58915/ijbt.v13i3.263>
- Hu, Y., Zhang, S., Zhai, J., Wang, D., Gan, X., Wang, F., Wang, D., & Yi, H. (2024). Relationship between workplace violence, job satisfaction, and burnout among healthcare workers in mobile cabin hospitals in China: Effects of perceived stress and work environment. *Preventive Medicine Reports*, 40(October 2023), 102667. <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2024.102667>
- Info, A. (2025). *The Influence of Intrinsic Motivation and Non-Physical Work Environment on Police Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction in Densus 88 Intelligence Division*. 5(2).
- Issue, F. (2020). Authority Character Education Children Communication Culture Development Education Employee Performance Implementation Indonesia

- Islam Job Satisfaction Land Law Leadership Learning Legal Protection Notary Performance Responsibility Students Law Enforcemen. *Egenius et Al*, 7(10).
- Jabłońska, K. (2018). Dealing with heteroskedasticity within the modeling of the quality of life of older people. *Statistics in Transition New Series*, 19(3), 433–452. <https://doi.org/10.21307/stattrans-2018-024>
- Jahan, S., & Khan, A. (2012). Power of *t*-test for Simple Linear Regression Model with Non-normal Error Distribution: A Quantile Function Distribution Approach. *Journal of Scientific Research*, 4(3), 609–622. <https://doi.org/10.3329/jsr.v4i3.9067>
- Jebb, A. T., Ng, V., & Tay, L. (2021). A Review of Key Likert Scale Development Advances: 1995–2019. *Frontiers in Psychology*, 12(May), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.637547>
- Jogi, S., Vashisth, K. K., Srivastava, S., Alturas, B., & Kumar, D. (2024). Job satisfaction and turnover intention: A comprehensive review of the shared determinants. *Human Systems Management*, 44(3), 379–395. <https://doi.org/10.1177/01672533241303286>
- Juariah, S., Nuryanto, U. W., & Handayani, Y. S. (2024). *The Influence of Work Motivation and Employee Competence on Employee Performance (studies in the creative industry technology sector)*. 11(2), 239–252.
- Karaferis, D., Aletras, V., & Niakas, D. (2022). Determining dimensions of job satisfaction in healthcare using factor analysis. *BMC Psychology*, 10(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00941-2>
- Katabalo, C. V., & Mwita, K. M. (2024). The Role of Compensation on Job Satisfaction, Employee Performance and Organisational Performance. *Science Mundi*, 4(1), 137–148. <https://doi.org/10.51867/scimundi.4.1.12>
- Kuswardhani, E. L., Ananda, M., Pravita, N., Yuniawan, A., Kusumawardhani, A., & Diponegoro, U. (2025). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Loyalty. *Economic and Business Horizon*

*Economic*, 04(03), 489–500.

- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). Quality of work life and contribution to productivity: Assessing the moderator effects of burnout syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052425>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Meyer, B., Zill, A., Dilba, D., Gerlach, R., & Schumann, S. (2021). Employee psychological well-being during the COVID-19 pandemic in Germany: A longitudinal study of demands, resources, and exhaustion. *International Journal of Psychology*, 56(4), 532–550. <https://doi.org/10.1002/ijop.12743>
- Mohajan, H. K. (2017). Two Criteria for Good Measurements in Research: Validity and Reliability. *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*, 17(4), 59–82. <https://doi.org/10.26458/1746>
- Moos, R. H., & Insel, P. M. (1974). Work Environment Scale. *Apa PsycTests*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/t06503-000>
- Morvati, D., Solbakken, R., Vaag, J., & Hilli, Y. (2025). Nurses' and nurse leaders' perspectives on a health-promoting work environment: a meta-ethnographic study. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 20(1). <https://doi.org/10.1080/17482631.2025.2460255>
- Mughal, S. H., Soomro, F. A., & Soomro, M. A. (2021). Job Satisfaction And Employee Work Performance Among Academic Staff: A Case of Shah Abdul Latif University, Khairpur Mir's. *Ilkogretim Online*, 20(5), 1486–1493. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.05.165>
- Nancy Yusnita, Nurul Sahda, N., & Totok Irawan, T. (2023). The Role of Job Satisfaction on the Effect of Work Environment to the Performance of Manufacturing Company Employees. *International Journal Administration, Business & Organization*, 4(3), 9–23. <https://doi.org/10.61242/ijabo.23.311>

- Nor Roselidyawaty, Mohd Rokeman, & Che, K. C. G. (2023). Work environment as a mediator of the relationship between job satisfaction and job performance: A literature reviews. *Jurnal Sains Sosial (JOSSR)*, 6(21), 77–88. <https://doi.org/10.55573/JOSSR.062107>
- Novotný, J. S., Váchová, L., & Kvintová, J. (2022). Validation of the Factor Structure and Gender-Related Measurement Invariance of the Inventory of Socially Supportive Behaviors (Short Form): Proposing an Alternative Design. *Social Sciences*, 11(11). <https://doi.org/10.3390/socsci11110528>
- Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: the mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in Sociology*, 9(May), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- Oktafien, S., Santoso, A. B., & Oktafien, S. (2023). Effectiveness of Organizational Communications in Improving Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 23(1), 2022.
- Perdana, I. G. P. (2025). *THE INFLUENCE OF COMPENSATION , JOB SATISFACTION , AND WORK ENVIRONMENT ON TURNOVER INTENTION AT DHARMA KERTI TABANAN*. 11(1), 112–134. <https://doi.org/10.47329/jurnal>
- Prayoga, V., Marumpe, D. P., Daud, I., & Karsim. (2024). The Effect of Work Environment And Quality Of Work Life On The Work Productivity Of Generation Z With Mental Health As A Mediating Variable. *The Management Journal of Binaniaga*, 9(02), 163–178. <https://doi.org/10.33062/mjb.v9i02.72>
- Putra, R., & Kudri, W. M. (2024). Fueling Success: Unleashing the Power of Motivation, Nurturing Work Environments, and Cultivating Organizational Culture for Peak Job Satisfaction and Performance. *Luxury: Landscape of Business Administration*, 2(1), 71–84.



<https://doi.org/10.61230/luxury.v2i1.72>

Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2021). the Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132–140. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>

Rahmawati, I. R., Nurhidayah, N., & Basalamah, M. R. (2025). Employee Performance in Multinational Companies: The Role of Culture and Motivation. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 5(1), 21–28. <https://doi.org/10.37531/amar.v5i1.2441>

Ramli, A. H. (2022). Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1), 29–42. <https://doi.org/10.25105/ber.v19i1.5343>

Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2022). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)

Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2023). International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348.

Robert Odek, & Gordon Opuodho. (2023). F-test and P-values: A synopsis. *Journal of Management and Science*, 13(2), 59–61. <https://doi.org/10.26524/jms.13.22>

Rodrigo, J. A. H. N., Kuruppu, C. L., & Pathirana, G. Y. (2022). The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: A Case at ABC Manufacturing Company. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, January, 1–9. <https://doi.org/10.9734/ajebe/2022/v22i230541>

Role, T. H. E., Leadership, O. F., In, M., Employee, I., & Variables, I. (2023). *MOTIVATION IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE : WITH JOB*



*SATISFACTION*. 200, 611–631.

- Rudolph, J. E., Zhong, Y., Duggal, P., Mehta, S. H., & Lau, B. (2023). Defining representativeness of study samples in medical and population health research. *BMJ Medicine*, 2(1), e000399. <https://doi.org/10.1136/bmjmed-2022-000399>
- Sadewo, M. B., Prahiawan, W., & Suryani, E. (2025). The Effect of Training and Non-Physical Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Indonesian Journal of Innovation Multidiscipliner Research*, 3(1), 526–536. <https://doi.org/10.69693/ijim.v3i1.346>
- Saidin, K., Wan, P., & Halim, W. F. S. W. A. (2024). A Synthesis Towards the Construct of Job Performance: Dimensions and Theoretical Approaches. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences (PJLSS)*, 22(2). <https://doi.org/10.57239/pjlss-2024-22.2.0022>
- Saing, B., & Eprianto, I. (2025). Strategies To Improve Employee Performance Through Employee Engagement, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Integrated Journal of Business and Economics*, 9(1), 38–52. <https://doi.org/10.33019/ijbe.v9i1.1076>
- Sardina, D. P., Asio, J. M. R., & Vera, J. J. A. De. (2024). Indirect Effects of Core Work Values on Organizational Commitment The Mediating Roles of Work Environment and Work Interactions. *Journal Homepage*, 19(4), 232–241. <https://doi.org/10.5281/twist.10049652>
- Saridakis, G., Lai, Y., Muñoz Torres, R. I., & Gourlay, S. (2020). Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment: an instrumental variable approach. *International Journal of Human Resource Management*, 31(13), 1739–1769. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1423100>
- Schneider, A., Wagenknecht, A., Sydow, H., Riedlinger, D., Holzinger, F., Figura, A., Deutschbein, J., Reinhold, T., Pigorsch, M., Stasun, U., Schenk, L., &

- Möckel, M. (2023). Primary and secondary data in emergency medicine health services research – a comparative analysis in a regional research network on multimorbid patients. *BMC Medical Research Methodology*, 23(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12874-023-01855-2>
- Sheppard, G. (2024). Work-life balance programs to improve employee performance. *Walden Dissertations and Doctoral Studies*, 1–329.
- Shrestha, N. (2020). Detecting Multicollinearity in Regression Analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 8(2), 39–42. <https://doi.org/10.12691/ajams-8-2-1>
- Slife, B. D., Wright, C. D., & Yanchar, S. C. (2016). Using operational definitions in research: A best-practices approach. *Journal of Mind and Behavior*, 37(2), 119–140.
- Sofia, I. P. (2023). The affect of work environment, job satisfaction, organization commitment on ocb of internal auditors. *Journal of Applied Business and Technology*, May, 1-16b.
- Sullivan, G. M. (2011). Getting Off the “Gold Standard”: Randomized Controlled Trials and Education Research. *Journal of Graduate Medical Education*, 3(3), 285–289. <https://doi.org/10.4300/jgme-d-11-00147.1>
- Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach’s Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Tafese Keltu, T. (2024). The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University’s academic staff in Southwestern Ethiopia. *Heliyon*, 10(8), e29821. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29821>
- Tietjen, M. A., & Myers, R. M. (2024). Motivation and job satisfaction. *Management Decision*, 36(4), 226–231. <https://doi.org/10.1108/00251749810211027>
- Varela, O. E., & Landis, R. S. (2023). A General Structure of Job Performance:

- Evidence from Two Studies. *Journal of Business and Psychology*, 25(4), 625–638. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9155-8>
- Voordt, T. van der, & Jensen, P. A. (2023). The impact of healthy workplaces on employee satisfaction, productivity and costs. *Journal of Corporate Real Estate*, 25(1), 29–49. <https://doi.org/10.1108/JCRE-03-2021-0012>
- Wau, F. (2021). The Influence Of Capacity, Mentoring And Motivation In Increasing Empowerment on Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 262–271.
- Widyanty, W., Daito, A., Riyanto, S., & Nusraningrum, D. (2020). Human Resource Management Strategy and Safety Culture as Competitive Advantages in Order to Improve Construction Company Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2), 123–140. <https://doi.org/10.25105/ber.v20i2.8014>
- Wydyanto, W. (2022). The Effect of Co-Workers and Recognition to Job Satisfaction (Human Resources Literature Review). *Journal of Accounting and Finance Management*, 3(1), 36–47. <https://doi.org/10.38035/jafm.v3i1.104>
- Yang, Y., Obrenovic, B., Kamotho, D. W., Godinic, D., & Ostic, D. (2024). Yang, Y., Obrenovic, B., Kamotho, D. W., Godinic, D., & Ostic, D. (2024). *Behavioral Sciences*, 14(8). <https://doi.org/10.3390/bs14080688>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>



## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuisioner Penelitian

**Assalammu'alaikum Warohmatullahi Wabarokaatuh.**

**Selamat pagi, salam sejahtera bagi kita semua.**

Bapak/Ibu yang saya hormati, saya Eka Ramadan NPM 228320148, mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, saat ini sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan studi dengan judul: ***Pengaruh Job Satisfaction dan Work Environment Terhadap Employee performance pada PT. Siantar Top Tbk Medan***. Saya sangat berharap bantuan Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktu sejenak mengisi angket penelitian ini. Data isian angket yang Bapak/Ibu berikan sangat berharga bagi saya dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian, serta akan saya jaga kerahasiaannya. Besar harapan saya Bapak/Ibu berkenan mengisi angket penelitian ini. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih, semoga Allah SWT membalas

kebaikan yang Bapak/Ibu berikan.....aamiin YRA.

Hormat Saya,

**Eka Ramadan**

**228320148**

### A. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda Ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- |                        |         |                 |
|------------------------|---------|-----------------|
| a. Sangat Tidak Setuju | : (STS) | : dengan skor 1 |
| b. Tidak Setuju        | : (TS)  | : dengan skor 2 |
| c. Netral              | : (N)   | : dengan skor 3 |
| d. Setuju              | : (S)   | : dengan skor 4 |
| e. Sangat setuju       | : (SS)  | : dengan skor 5 |

### B. Profil Responden

- |                  |   |                          |             |
|------------------|---|--------------------------|-------------|
| 1. Jenis kelamin | : | <input type="checkbox"/> | Laki-laki   |
|                  |   | <input type="checkbox"/> | Perempuan   |
| 2. Usia          | : | <input type="checkbox"/> | 25-34 tahun |
|                  |   | <input type="checkbox"/> | 35-44 tahun |
|                  |   | <input type="checkbox"/> |             |



- Diatas 45 tahun
3. Pendidikan : ☐ SMA/ sederajat  
☐ Diploma (D1, D2, D3, D4)  
☐ Sarjana  
☐ Magister  
☐ Doktor
4. Pengalaman kerja : ☐ Dibawah 5 tahun  
☐ 5-10 tahun  
☐ 11-15 tahun  
☐ Diatas 20 tahun
5. Status : ☐ Sudah Menikah  
☐ Belum Menikah
6. Divisi : ☐ : Produksi  
☐ : Teknik dan Pemeliharaan  
☐ : Gudang dan Logistik  
☐ : Sumber Daya Manusia  
☐ : Keuangan dan Akuntansi  
☐ : Pemasaran dan Penjualan

### Kuisoner

#### 1. Variabel *Job Satisfaction* (X1)

| 1. <i>Job Satisfaction</i> (X1) |                                                                                       |     |    |   |   |    |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| NO                              | Pernyataan                                                                            | STS | TS | N | S | SS |
|                                 | <b>Dukungan atasan</b>                                                                |     |    |   |   |    |
| 1                               | Atasan saya membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.                     |     |    |   |   |    |
| 2                               | Atasan saya memberikan apresiasi terhadap usaha saya                                  |     |    |   |   |    |
|                                 | <b>Komunikasi</b>                                                                     |     |    |   |   |    |
| 3                               | Informasi mengenai pekerjaan disampaikan dengan jelas di organisasi                   |     |    |   |   |    |
| 4                               | Saya bisa berbicara terbuka dengan atasan dan rekan kerja                             |     |    |   |   |    |
|                                 | <b>Sifat pekerjaan</b>                                                                |     |    |   |   |    |
| 5                               | Pekerjaan saya memungkinkan saya menggunakan keterampilan saya sepenuhnya             |     |    |   |   |    |
| 6                               | Saya menikmati Tugas pokok saya dalam menjalankan pekerjaan saya sehari hari          |     |    |   |   |    |
|                                 | <b>Dukungan rekan kerja</b>                                                           |     |    |   |   |    |
| 7                               | Saya merasa dihargai oleh rekan kerja saya                                            |     |    |   |   |    |
| 8                               | Rekan kerja saya siap membantu ketika saya kesulitan dalam menjalankan pekerjaan saya |     |    |   |   |    |

## 2. Variabel *Work Environment* (X2)

| <i>Work Environment (X2)</i> |                                                                              |     |    |   |   |    |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| NO                           | Pernyataan                                                                   | STS | TS | N | S | SS |
|                              | <b>Lingkungan Fisik</b>                                                      |     |    |   |   |    |
| 1                            | Tempat kerja saya memiliki pencahayaan yang memadai                          |     |    |   |   |    |
| 2                            | Ruang kerja saya nyaman digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan              |     |    |   |   |    |
|                              | <b>Lingkungan Sosial</b>                                                     |     |    |   |   |    |
| 3                            | Interaksi sosial di tempat kerja membuat saya termotivasi                    |     |    |   |   |    |
| 4                            | Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja                    |     |    |   |   |    |
|                              | <b>Lingkungan Psikologis</b>                                                 |     |    |   |   |    |
| 5                            | Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi saya di tempat kerja         |     |    |   |   |    |
| 6                            | Saya menikmati tugas pokok saya dalam menjalankan pekerjaan saya sehari-hari |     |    |   |   |    |
|                              | <b>Sistem dan Kebijakan Organisasi</b>                                       |     |    |   |   |    |
| 7                            | Aturan dan prosedur di organisasi ini adil dan transparan                    |     |    |   |   |    |
| 8                            | Organisasi memiliki sistem yang jelas untuk mendukung kesejahteraan karyawan |     |    |   |   |    |

## 3. Variabel *Employee Performance* (Y)

| <i>Employee Performance (Y)</i> |                                                                                   |     |    |   |   |    |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| NO                              | Pernyataan                                                                        | STS | TS | N | S | SS |
|                                 | <b>Kinerja Tugas</b>                                                              |     |    |   |   |    |
| 1                               | Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.   |     |    |   |   |    |
| 2                               | Saya memahami dengan baik tanggung jawab utama dalam pekerjaan saya.              |     |    |   |   |    |
|                                 | <b>Kinerja Kontekstual</b>                                                        |     |    |   |   |    |
| 3                               | Saya berinisiatif untuk mencari solusi ketika menghadapi masalah di tempat kerja. |     |    |   |   |    |
| 4                               | Saya berusaha menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan dan atasan.           |     |    |   |   |    |
|                                 | <b>Perilaku Kerja yang Kontraproduktif</b>                                        |     |    |   |   |    |
| 5                               | Saya pernah mengabaikan instruksi atau aturan kerja yang sudah ditetapkan.        |     |    |   |   |    |
| 6                               | Saya pernah menunda pekerjaan yang seharusnya bisa saya                           |     |    |   |   |    |

|  |                         |  |  |  |  |  |
|--|-------------------------|--|--|--|--|--|
|  | selesaikan tepat waktu. |  |  |  |  |  |
|--|-------------------------|--|--|--|--|--|



## Lampiran 2 Tabulasi Angket

| <i>JOB SATISFACTION (XI)</i> |    |    |    |    |    |    |    |       |
|------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| P1                           | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | TOTAL |
| 5                            | 3  | 3  | 3  | 5  | 3  | 4  | 5  | 31    |
| 4                            | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 35    |
| 3                            | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40    |
| 3                            | 3  | 5  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 26    |
| 5                            | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 37    |
| 4                            | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 34    |
| 4                            | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 37    |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 38    |
| 4                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 38    |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40    |
| 5                            | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 38    |
| 4                            | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 36    |
| 3                            | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 32    |
| 5                            | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 36    |
| 5                            | 3  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 33    |
| 4                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 38    |
| 5                            | 5  | 3  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 34    |
| 5                            | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 36    |
| 4                            | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 34    |
| 5                            | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 37    |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40    |
| 5                            | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 36    |
| 5                            | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 34    |
| 4                            | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 33    |
| 5                            | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 36    |
| 3                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 38    |
| 3                            | 3  | 4  | 3  | 3  | 5  | 3  | 3  | 27    |
| 3                            | 3  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 5  | 31    |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 39    |
| 3                            | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 3                            | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 5                            | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 37    |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40    |
| 4                            | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 36    |
| 4                            | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 35    |
| 5                            | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 37    |
| 5                            | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 37    |
| 5                            | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 35    |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40    |
| 3                            | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |



| <i><b>JOB SATISFACTION (X1)</b></i> |           |           |           |           |           |           |           |              |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| <b>P1</b>                           | <b>P2</b> | <b>P3</b> | <b>P4</b> | <b>P5</b> | <b>P6</b> | <b>P7</b> | <b>P8</b> | <b>TOTAL</b> |
| 4                                   | 4         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 33           |
| 5                                   | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 4         | 5         | 37           |
| 4                                   | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         | 5         | 4         | 35           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 4                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 39           |
| 5                                   | 4         | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 5         | 35           |
| 5                                   | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 5         | 4         | 35           |
| 5                                   | 4         | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 37           |
| 5                                   | 4         | 5         | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 35           |
| 4                                   | 4         | 5         | 4         | 3         | 4         | 3         | 3         | 30           |
| 4                                   | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 4         | 4         | 36           |
| 4                                   | 4         | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 34           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 5                                   | 5         | 3         | 3         | 5         | 3         | 4         | 5         | 33           |
| 5                                   | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 35           |
| 5                                   | 5         | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 5         | 36           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 39           |
| 4                                   | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 38           |
| 4                                   | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 33           |
| 5                                   | 4         | 4         | 3         | 4         | 4         | 4         | 4         | 32           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 5                                   | 5         | 4         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 35           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 4                                   | 4         | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 37           |
| 5                                   | 5         | 4         | 4         | 5         | 4         | 5         | 5         | 37           |
| 4                                   | 4         | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 34           |
| 5                                   | 4         | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 5         | 35           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 5                                   | 5         | 5         | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 36           |
| 4                                   | 3         | 3         | 3         | 5         | 4         | 4         | 5         | 31           |
| 5                                   | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 5         | 37           |
| 4                                   | 4         | 4         | 3         | 4         | 5         | 3         | 4         | 31           |
| 5                                   | 5         | 5         | 4         | 5         | 4         | 4         | 5         | 37           |
| 5                                   | 3         | 4         | 4         | 3         | 4         | 3         | 3         | 29           |
| 5                                   | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 4         | 5         | 36           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 5                                   | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 39           |
| 4                                   | 5         | 4         | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 34           |
| 5                                   | 5         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         | 37           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 3                                   | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 24           |
| 4                                   | 3         | 4         | 3         | 5         | 4         | 3         | 5         | 31           |

| <i><b>JOB SATISFACTION (X1)</b></i> |           |           |           |           |           |           |           |              |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| <b>P1</b>                           | <b>P2</b> | <b>P3</b> | <b>P4</b> | <b>P5</b> | <b>P6</b> | <b>P7</b> | <b>P8</b> | <b>TOTAL</b> |
| 4                                   | 4         | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 37           |
| 4                                   | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 4         | 5         | 35           |
| 5                                   | 3         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 4         | 34           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 4                                   | 4         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 33           |
| 4                                   | 4         | 4         | 4         | 5         | 4         | 5         | 5         | 35           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 4                                   | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 4         | 5         | 35           |
| 5                                   | 3         | 3         | 3         | 5         | 4         | 3         | 5         | 31           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 5                                   | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 39           |
| 4                                   | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 5         | 4         | 36           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 4         | 38           |
| 4                                   | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 5         | 4         | 36           |
| 4                                   | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 4         | 34           |
| 5                                   | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 38           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 5                                   | 4         | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 37           |
| 4                                   | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 37           |
| 5                                   | 5         | 4         | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 38           |
| 5                                   | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 34           |
| 4                                   | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 5         | 36           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 4                                   | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 37           |
| 5                                   | 4         | 5         | 4         | 3         | 4         | 3         | 3         | 31           |
| 5                                   | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 35           |
| 5                                   | 4         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         | 36           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 5                                   | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 38           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 4                                   | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 5         | 4         | 34           |
| 4                                   | 4         | 5         | 4         | 4         | 4         | 5         | 4         | 34           |
| 3                                   | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 24           |
| 5                                   | 4         | 5         | 5         | 4         | 4         | 5         | 4         | 36           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 5                                   | 4         | 3         | 3         | 4         | 5         | 5         | 4         | 33           |
| 5                                   | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 34           |
| 5                                   | 5         | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 38           |
| 4                                   | 4         | 5         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 35           |
| 5                                   | 4         | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 37           |
| 4                                   | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 37           |
| 4                                   | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 37           |

| <i><b>JOB SATISFACTION (X1)</b></i> |           |           |           |           |           |           |           |              |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| <b>P1</b>                           | <b>P2</b> | <b>P3</b> | <b>P4</b> | <b>P5</b> | <b>P6</b> | <b>P7</b> | <b>P8</b> | <b>TOTAL</b> |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 4                                   | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 34           |
| 4                                   | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 4         | 4         | 36           |
| 5                                   | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 38           |
| 3                                   | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 24           |
| 3                                   | 5         | 4         | 5         | 3         | 3         | 3         | 3         | 29           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 4                                   | 4         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         | 35           |
| 5                                   | 3         | 3         | 3         | 5         | 3         | 4         | 5         | 31           |
| 4                                   | 4         | 5         | 3         | 5         | 5         | 4         | 5         | 35           |
| 3                                   | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 24           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 3                                   | 3         | 5         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 26           |
| 5                                   | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 5         | 4         | 37           |
| 4                                   | 5         | 4         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 34           |
| 4                                   | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 37           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 4         | 5         | 38           |
| 4                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 38           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 5                                   | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 38           |
| 4                                   | 5         | 4         | 5         | 5         | 4         | 4         | 5         | 36           |
| 3                                   | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 4         | 32           |
| 5                                   | 5         | 4         | 5         | 4         | 4         | 5         | 4         | 36           |
| 5                                   | 3         | 5         | 5         | 4         | 3         | 4         | 4         | 33           |
| 4                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 38           |
| 5                                   | 5         | 3         | 5         | 4         | 3         | 5         | 4         | 34           |
| 5                                   | 3         | 3         | 3         | 5         | 3         | 4         | 5         | 31           |
| 4                                   | 4         | 5         | 3         | 5         | 5         | 4         | 5         | 35           |
| 3                                   | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 24           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 3                                   | 3         | 5         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 26           |
| 5                                   | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 5         | 4         | 37           |
| 4                                   | 5         | 4         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 34           |
| 4                                   | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 37           |

| <i><b>WORK ENVIRONMENT (X2)</b></i> |           |           |           |           |           |           |           |              |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| <b>P1</b>                           | <b>P2</b> | <b>P3</b> | <b>P4</b> | <b>P5</b> | <b>P6</b> | <b>P7</b> | <b>P8</b> | <b>TOTAL</b> |
| 4                                   | 5         | 4         | 4         | 5         | 5         | 3         | 5         | 35           |
| 5                                   | 5         | 4         | 5         | 4         | 3         | 5         | 5         | 36           |
| 3                                   | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 24           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |

| <i>WORK ENVIRONMENT (X2)</i> |    |    |    |    |    |    |    |       |
|------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| P1                           | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | TOTAL |
| 4                            | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 30    |
| 5                            | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 38    |
| 4                            | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 36    |
| 4                            | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 37    |
| 4                            | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 34    |
| 5                            | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 37    |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40    |
| 4                            | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 37    |
| 5                            | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 36    |
| 4                            | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 35    |
| 5                            | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 38    |
| 4                            | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 37    |
| 4                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 39    |
| 3                            | 3  | 4  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 30    |
| 5                            | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 38    |
| 5                            | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 38    |
| 5                            | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 36    |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40    |
| 4                            | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 33    |
| 5                            | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 37    |
| 4                            | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 34    |
| 5                            | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 37    |
| 4                            | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 4  | 34    |
| 4                            | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 31    |
| 3                            | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 5  | 4  | 32    |
| 4                            | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 36    |
| 3                            | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 3                            | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 5                            | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 36    |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40    |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40    |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 39    |
| 4                            | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 35    |
| 4                            | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 34    |
| 4                            | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 38    |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40    |
| 3                            | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 5                            | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 35    |
| 4                            | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 33    |
| 4                            | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 37    |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40    |
| 4                            | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 34    |
| 4                            | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 34    |

| <i><b>WORK ENVIRONMENT (X2)</b></i> |           |           |           |           |           |           |           |              |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| <b>P1</b>                           | <b>P2</b> | <b>P3</b> | <b>P4</b> | <b>P5</b> | <b>P6</b> | <b>P7</b> | <b>P8</b> | <b>TOTAL</b> |
| 4                                   | 4         | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 34           |
| 4                                   | 5         | 5         | 4         | 5         | 4         | 4         | 5         | 36           |
| 4                                   | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 38           |
| 3                                   | 3         | 5         | 5         | 3         | 5         | 4         | 3         | 31           |
| 5                                   | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 5         | 4         | 35           |
| 4                                   | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 4         | 36           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 5                                   | 5         | 4         | 4         | 5         | 3         | 5         | 5         | 36           |
| 4                                   | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 35           |
| 5                                   | 5         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         | 37           |
| 5                                   | 4         | 5         | 4         | 5         | 5         | 4         | 4         | 36           |
| 4                                   | 4         | 5         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 35           |
| 4                                   | 4         | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 36           |
| 4                                   | 5         | 5         | 5         | 4         | 3         | 4         | 5         | 35           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 4                                   | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 5         | 4         | 34           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 4                                   | 4         | 5         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 35           |
| 4                                   | 4         | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 34           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 4         | 5         | 38           |
| 5                                   | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         | 38           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 5                                   | 5         | 3         | 3         | 4         | 5         | 3         | 5         | 33           |
| 4                                   | 3         | 3         | 4         | 5         | 3         | 5         | 3         | 30           |
| 4                                   | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 5         | 4         | 34           |
| 4                                   | 5         | 3         | 3         | 5         | 3         | 5         | 5         | 33           |
| 5                                   | 5         | 5         | 4         | 5         | 4         | 4         | 5         | 37           |
| 4                                   | 5         | 4         | 4         | 5         | 5         | 3         | 5         | 35           |
| 4                                   | 5         | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 37           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 5                                   | 4         | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 4         | 34           |
| 4                                   | 5         | 4         | 5         | 4         | 4         | 4         | 5         | 35           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 38           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 3                                   | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 24           |
| 5                                   | 5         | 3         | 3         | 4         | 4         | 5         | 5         | 34           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 39           |
| 4                                   | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         | 4         | 35           |
| 4                                   | 4         | 5         | 3         | 5         | 4         | 3         | 4         | 32           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 5                                   | 5         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 5         | 38           |
| 5                                   | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         | 4         | 4         | 36           |



| <i>WORK ENVIRONMENT (X2)</i> |    |    |    |    |    |    |    |       |
|------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| P1                           | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | TOTAL |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40    |
| 4                            | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 35    |
| 3                            | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 35    |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40    |
| 4                            | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 35    |
| 5                            | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 36    |
| 4                            | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 36    |
| 4                            | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 36    |
| 4                            | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 35    |
| 4                            | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 35    |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40    |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40    |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 38    |
| 4                            | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 36    |
| 4                            | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 36    |
| 4                            | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 35    |
| 5                            | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 37    |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40    |
| 4                            | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 37    |
| 4                            | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 5  | 35    |
| 4                            | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 30    |
| 5                            | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 36    |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40    |
| 5                            | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 35    |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40    |
| 5                            | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 36    |
| 4                            | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 35    |
| 3                            | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 4                            | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 36    |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40    |
| 4                            | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 37    |
| 5                            | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 35    |
| 4                            | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 33    |
| 4                            | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 35    |
| 4                            | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 34    |
| 4                            | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 33    |
| 5                            | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 36    |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40    |
| 4                            | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 35    |
| 5                            | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 37    |
| 4                            | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 36    |
| 3                            | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 5                            | 5  | 5  | 3  | 5  | 4  | 5  | 5  | 37    |

| <i><b>WORK ENVIRONMENT (X2)</b></i> |           |           |           |           |           |           |           |              |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| <b>P1</b>                           | <b>P2</b> | <b>P3</b> | <b>P4</b> | <b>P5</b> | <b>P6</b> | <b>P7</b> | <b>P8</b> | <b>TOTAL</b> |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 5                                   | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 35           |
| 4                                   | 5         | 4         | 4         | 5         | 5         | 3         | 5         | 35           |
| 5                                   | 5         | 4         | 5         | 4         | 3         | 5         | 5         | 36           |
| 3                                   | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 24           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 4                                   | 3         | 3         | 4         | 4         | 4         | 5         | 3         | 30           |
| 5                                   | 5         | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 38           |
| 4                                   | 4         | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 36           |
| 4                                   | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 37           |
| 4                                   | 4         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 4         | 34           |
| 5                                   | 5         | 4         | 5         | 5         | 4         | 4         | 5         | 37           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 4                                   | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 37           |
| 5                                   | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         | 36           |
| 4                                   | 4         | 5         | 4         | 5         | 5         | 4         | 4         | 35           |
| 5                                   | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 38           |
| 4                                   | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 37           |
| 4                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 39           |
| 3                                   | 3         | 4         | 5         | 5         | 3         | 4         | 3         | 30           |
| 4                                   | 5         | 4         | 4         | 5         | 5         | 3         | 5         | 35           |
| 5                                   | 5         | 4         | 5         | 4         | 3         | 5         | 5         | 36           |
| 3                                   | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 24           |
| 5                                   | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 40           |
| 4                                   | 3         | 3         | 4         | 4         | 4         | 5         | 3         | 30           |
| 5                                   | 5         | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 38           |
| 4                                   | 4         | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 36           |
| 4                                   | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 37           |
| 4                                   | 4         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 4         | 34           |

| <i><b>EMPLOYEE PERFORMANCE (Y)</b></i> |           |           |           |           |           |              |
|----------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| <b>P1</b>                              | <b>P2</b> | <b>P3</b> | <b>P4</b> | <b>P5</b> | <b>P6</b> | <b>TOTAL</b> |
| 5                                      | 3         | 3         | 5         | 5         | 4         | 25           |
| 4                                      | 4         | 3         | 3         | 5         | 5         | 24           |
| 3                                      | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 18           |
| 5                                      | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 30           |
| 3                                      | 4         | 5         | 4         | 4         | 3         | 23           |
| 5                                      | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 29           |
| 5                                      | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 25           |
| 4                                      | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 27           |
| 4                                      | 4         | 5         | 4         | 4         | 5         | 26           |

| <i>EMPLOYEE PERFORMANCE (Y)</i> |    |    |    |    |    |       |
|---------------------------------|----|----|----|----|----|-------|
| P1                              | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | TOTAL |
| 5                               | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 27    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 5                               | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 28    |
| 5                               | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 27    |
| 5                               | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 26    |
| 4                               | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 26    |
| 4                               | 5  | 3  | 5  | 4  | 3  | 24    |
| 5                               | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 27    |
| 4                               | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 22    |
| 5                               | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 28    |
| 5                               | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 28    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 29    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 4                               | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 25    |
| 4                               | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 27    |
| 4                               | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 25    |
| 4                               | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 28    |
| 3                               | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 26    |
| 4                               | 3  | 5  | 3  | 4  | 4  | 23    |
| 3                               | 4  | 3  | 5  | 3  | 3  | 21    |
| 5                               | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 28    |
| 3                               | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 18    |
| 3                               | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 18    |
| 4                               | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 27    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 5                               | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 28    |
| 5                               | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 28    |
| 5                               | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 28    |
| 4                               | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 27    |
| 4                               | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 27    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 3                               | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 18    |
| 5                               | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 26    |
| 4                               | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 25    |
| 5                               | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 27    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 4                               | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 27    |
| 5                               | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 26    |
| 4                               | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 27    |
| 5                               | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 28    |
| 4                               | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 26    |
| 5                               | 5  | 5  | 3  | 5  | 4  | 27    |
| 4                               | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 26    |

| <i>EMPLOYEE PERFORMANCE (Y)</i> |    |    |    |    |    |       |
|---------------------------------|----|----|----|----|----|-------|
| P1                              | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | TOTAL |
| 4                               | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 28    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 3                               | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 23    |
| 5                               | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 27    |
| 4                               | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 25    |
| 5                               | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 29    |
| 4                               | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 25    |
| 4                               | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 27    |
| 5                               | 4  | 5  | 4  | 5  | 3  | 26    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 28    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 4                               | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 27    |
| 4                               | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 28    |
| 5                               | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 26    |
| 5                               | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 27    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 5                               | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 24    |
| 5                               | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 25    |
| 4                               | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 25    |
| 3                               | 3  | 5  | 3  | 3  | 4  | 21    |
| 5                               | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 27    |
| 4                               | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 22    |
| 5                               | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 28    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 5                               | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 26    |
| 4                               | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 27    |
| 4                               | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 27    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 3                               | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 18    |
| 4                               | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 26    |
| 4                               | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 28    |
| 5                               | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 28    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 29    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 5                               | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 28    |
| 5                               | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 28    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 5                               | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 27    |
| 3                               | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 21    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 4                               | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 25    |

| <i>EMPLOYEE PERFORMANCE (Y)</i> |    |    |    |    |    |       |
|---------------------------------|----|----|----|----|----|-------|
| P1                              | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | TOTAL |
| 5                               | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 28    |
| 4                               | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 28    |
| 4                               | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 27    |
| 5                               | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 26    |
| 4                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 28    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 4                               | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 25    |
| 5                               | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 28    |
| 4                               | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 25    |
| 5                               | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 28    |
| 4                               | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 25    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 4                               | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 26    |
| 3                               | 4  | 5  | 5  | 3  | 3  | 23    |
| 3                               | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 20    |
| 4                               | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 27    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 5                               | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 28    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 4                               | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 27    |
| 4                               | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 27    |
| 3                               | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 18    |
| 4                               | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 28    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 4                               | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 22    |
| 4                               | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 28    |
| 4                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 28    |
| 5                               | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 29    |
| 5                               | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 29    |
| 4                               | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 27    |
| 5                               | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 26    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 4                               | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 26    |
| 4                               | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 25    |
| 4                               | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 26    |
| 3                               | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 18    |
| 5                               | 5  | 4  | 3  | 3  | 5  | 25    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 28    |
| 5                               | 3  | 3  | 5  | 5  | 4  | 25    |
| 4                               | 4  | 3  | 3  | 5  | 5  | 24    |
| 3                               | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 18    |



| <i>EMPLOYEE PERFORMANCE (Y)</i> |    |    |    |    |    |       |
|---------------------------------|----|----|----|----|----|-------|
| P1                              | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | TOTAL |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 3                               | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 23    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 29    |
| 5                               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 25    |
| 4                               | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 27    |
| 4                               | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 26    |
| 5                               | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 27    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 5                               | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 28    |
| 5                               | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 27    |
| 5                               | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 26    |
| 4                               | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 26    |
| 4                               | 5  | 3  | 5  | 4  | 3  | 24    |
| 5                               | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 27    |
| 4                               | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 22    |
| 5                               | 3  | 3  | 5  | 5  | 4  | 25    |
| 4                               | 4  | 3  | 3  | 5  | 5  | 24    |
| 3                               | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 18    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 3                               | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 23    |
| 5                               | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 29    |
| 5                               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 25    |
| 4                               | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 27    |
| 4                               | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 26    |

### Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data

|          |                     | Correlations |        |        |        |         |        |        |         |          |
|----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|---------|----------|
|          |                     | JS01         | JS02   | JS03   | JS04   | JS05    | JS06   | JS07   | JS08    | Total JS |
| JS01     | Pearson Correlation | 1            | ,403** | ,279** | ,417** | ,501**  | ,371** | ,410** | ,501**  | ,665**   |
|          | Sig. (2-tailed)     |              | ,000   | ,000   | ,000   | ,000    | ,000   | ,000   | ,000    | ,000     |
|          | N                   | 153          | 153    | 153    | 153    | 153     | 153    | 153    | 153     | 153      |
| JS02     | Pearson Correlation | ,403**       | 1      | ,360** | ,630** | ,390**  | ,491** | ,581** | ,390**  | ,735**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,000         |        | ,000   | ,000   | ,000    | ,000   | ,000   | ,000    | ,000     |
|          | N                   | 153          | 153    | 153    | 153    | 153     | 153    | 153    | 153     | 153      |
| JS03     | Pearson Correlation | ,279**       | ,360** | 1      | ,486** | ,378**  | ,411** | ,398** | ,378**  | ,632**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,000         | ,000   |        | ,000   | ,000    | ,000   | ,000   | ,000    | ,000     |
|          | N                   | 153          | 153    | 153    | 153    | 153     | 153    | 153    | 153     | 153      |
| JS04     | Pearson Correlation | ,417**       | ,630** | ,486** | 1      | ,391**  | ,389** | ,611** | ,391**  | ,749**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,000         | ,000   | ,000   |        | ,000    | ,000   | ,000   | ,000    | ,000     |
|          | N                   | 153          | 153    | 153    | 153    | 153     | 153    | 153    | 153     | 153      |
| JS05     | Pearson Correlation | ,501**       | ,390** | ,378** | ,391** | 1       | ,458** | ,524** | 1,000** | ,790**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,000         | ,000   | ,000   | ,000   |         | ,000   | ,000   | ,000    | ,000     |
|          | N                   | 153          | 153    | 153    | 153    | 153     | 153    | 153    | 153     | 153      |
| JS06     | Pearson Correlation | ,371**       | ,491** | ,411** | ,389** | ,458**  | 1      | ,444** | ,458**  | ,689**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,000         | ,000   | ,000   | ,000   | ,000    |        | ,000   | ,000    | ,000     |
|          | N                   | 153          | 153    | 153    | 153    | 153     | 153    | 153    | 153     | 153      |
| JS07     | Pearson Correlation | ,410**       | ,581** | ,398** | ,611** | ,524**  | ,444** | 1      | ,524**  | ,774**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,000         | ,000   | ,000   | ,000   | ,000    | ,000   |        | ,000    | ,000     |
|          | N                   | 153          | 153    | 153    | 153    | 153     | 153    | 153    | 153     | 153      |
| JS08     | Pearson Correlation | ,501**       | ,390** | ,378** | ,391** | 1,000** | ,458** | ,524** | 1       | ,790**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,000         | ,000   | ,000   | ,000   | ,000    | ,000   | ,000   |         | ,000     |
|          | N                   | 153          | 153    | 153    | 153    | 153     | 153    | 153    | 153     | 153      |
| Total_JS | Pearson Correlation | ,665**       | ,735** | ,632** | ,749** | ,790**  | ,689** | ,774** | ,790**  | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,000         | ,000   | ,000   | ,000   | ,000    | ,000   | ,000   | ,000    |          |
|          | N                   | 153          | 153    | 153    | 153    | 153     | 153    | 153    | 153     | 153      |

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

### Correlations

|          |                     | WE01   | WE02    | WE03   | WE04   | WE05   | WE06   | WE07  | WE08    | Total WE |
|----------|---------------------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|-------|---------|----------|
| WE01     | Pearson Correlation | 1      | ,638*   | ,565*  | ,786** | ,495   | ,030   | ,546* | ,638*   | ,782**   |
|          | Sig. (2-tailed)     |        | ,010    | ,028   | ,001   | ,061   | ,914   | ,035  | ,010    | ,001     |
|          | N                   | 15     | 15      | 15     | 15     | 15     | 15     | 15    | 15      | 15       |
| WE02     | Pearson Correlation | ,638*  | 1       | ,461   | ,729** | ,626*  | ,353   | ,155  | 1,000** | ,844**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,010   |         | ,084   | ,002   | ,013   | ,196   | ,582  | ,000    | ,000     |
|          | N                   | 15     | 15      | 15     | 15     | 15     | 15     | 15    | 15      | 15       |
| WE03     | Pearson Correlation | ,565*  | ,461    | 1      | ,494   | ,664** | ,461   | ,233  | ,461    | ,721**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,028   | ,084    |        | ,061   | ,007   | ,084   | ,404  | ,084    | ,002     |
|          | N                   | 15     | 15      | 15     | 15     | 15     | 15     | 15    | 15      | 15       |
| WE04     | Pearson Correlation | ,786** | ,729**  | ,494   | 1      | ,647** | ,274   | ,578* | ,729**  | ,878**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,001   | ,002    | ,061   |        | ,009   | ,324   | ,024  | ,002    | ,000     |
|          | N                   | 15     | 15      | 15     | 15     | 15     | 15     | 15    | 15      | 15       |
| WE05     | Pearson Correlation | ,495   | ,626*   | ,664** | ,647** | 1      | ,788** | ,182  | ,626*   | ,843**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,061   | ,013    | ,007   | ,009   |        | ,000   | ,515  | ,013    | ,000     |
|          | N                   | 15     | 15      | 15     | 15     | 15     | 15     | 15    | 15      | 15       |
| WE06     | Pearson Correlation | ,030   | ,353    | ,461   | ,274   | ,788** | 1      | ,018  | ,353    | ,557*    |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,914   | ,196    | ,084   | ,324   | ,000   |        | ,949  | ,196    | ,031     |
|          | N                   | 15     | 15      | 15     | 15     | 15     | 15     | 15    | 15      | 15       |
| WE07     | Pearson Correlation | ,546*  | ,155    | ,233   | ,578*  | ,182   | ,018   | 1     | ,155    | ,477     |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,035   | ,582    | ,404   | ,024   | ,515   | ,949   |       | ,582    | ,072     |
|          | N                   | 15     | 15      | 15     | 15     | 15     | 15     | 15    | 15      | 15       |
| WE08     | Pearson Correlation | ,638*  | 1,000** | ,461   | ,729** | ,626*  | ,353   | ,155  | 1       | ,844**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,010   | ,000    | ,084   | ,002   | ,013   | ,196   | ,582  |         | ,000     |
|          | N                   | 15     | 15      | 15     | 15     | 15     | 15     | 15    | 15      | 15       |
| Total_WE | Pearson Correlation | ,782** | ,844**  | ,721** | ,878** | ,843** | ,557*  | ,477  | ,844**  | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,001   | ,000    | ,002   | ,000   | ,000   | ,031   | ,072  | ,000    |          |

| N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

|          |                     | Correlations |        |        |        |       |        |          |
|----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|-------|--------|----------|
|          |                     | EP01         | EP02   | EP03   | EP04   | EP05  | EP06   | Total EP |
| EP01     | Pearson Correlation | 1            | ,370   | ,139   | ,620*  | ,561* | ,447   | ,751**   |
|          | Sig. (2-tailed)     |              | ,175   | ,621   | ,014   | ,030  | ,095   | ,001     |
|          | N                   | 15           | 15     | 15     | 15     | 15    | 15     | 15       |
| EP02     | Pearson Correlation | ,370         | 1      | ,740** | ,292   | ,099  | ,464   | ,730**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,175         |        | ,002   | ,291   | ,725  | ,082   | ,002     |
|          | N                   | 15           | 15     | 15     | 15     | 15    | 15     | 15       |
| EP03     | Pearson Correlation | ,139         | ,740** | 1      | ,358   | ,027  | ,312   | ,647**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,621         | ,002   |        | ,191   | ,924  | ,258   | ,009     |
|          | N                   | 15           | 15     | 15     | 15     | 15    | 15     | 15       |
| EP04     | Pearson Correlation | ,620*        | ,292   | ,358   | 1      | ,565* | ,127   | ,710**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,014         | ,291   | ,191   |        | ,028  | ,651   | ,003     |
|          | N                   | 15           | 15     | 15     | 15     | 15    | 15     | 15       |
| EP05     | Pearson Correlation | ,561*        | ,099   | ,027   | ,565*  | 1     | ,375   | ,613*    |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,030         | ,725   | ,924   | ,028   |       | ,169   | ,015     |
|          | N                   | 15           | 15     | 15     | 15     | 15    | 15     | 15       |
| EP06     | Pearson Correlation | ,447         | ,464   | ,312   | ,127   | ,375  | 1      | ,668**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,095         | ,082   | ,258   | ,651   | ,169  |        | ,007     |
|          | N                   | 15           | 15     | 15     | 15     | 15    | 15     | 15       |
| Total_EP | Pearson Correlation | ,751**       | ,730** | ,647** | ,710** | ,613* | ,668** | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | ,001         | ,002   | ,009   | ,003   | ,015  | ,007   |          |
|          | N                   | 15           | 15     | 15     | 15     | 15    | 15     | 15       |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

| Variabel              | Cronbach's Alpha | Keterangan      |
|-----------------------|------------------|-----------------|
| Job Satisfaction (X1) | 0,844 > 0,8      | Sangat Reliabel |

|                          |             |                 |
|--------------------------|-------------|-----------------|
| Work Environment (X2)    | 0,818 > 0,8 | Sangat Reliabel |
| Employee Performance (Y) | 0,872 > 0,8 | Sangat Reliabel |

| No | Jenis Kelamin | Total | Persentase |
|----|---------------|-------|------------|
| 1. | Laki-Laki     | 117   | 76%        |
| 2. | Perempuan     | 36    | 24%        |
|    | Total         | 153   | 100%       |

| No | Usia              | Total | Persentase |
|----|-------------------|-------|------------|
| 1  | Di bawah 29 Tahun | 4     | 3%         |
| 2  | 30-39 tahun       | 105   | 69%        |
| 3  | 40-49 tahun       | 21    | 14%        |
| 4  | 50-59 tahun       | 11    | 7%         |
| 5  | Di atas 59 tahun  | 12    | 8%         |
|    | Total             | 153   | 100%       |

| No | Pendidikan            | Total | Persentase |
|----|-----------------------|-------|------------|
| 1  | SMA/ sederajat        | 13    | 9%         |
| 2  | Diploma (D1,D2,D3,D4) | 20    | 13%        |
| 3  | Sarjana               | 98    | 64%        |
| 4  | Magister              | 16    | 10%        |
| 5  | Doktor                | 6     | 4%         |
|    | Total                 | 153   | 100%       |

| No | Status Perkawinan | Total | Persentase |
|----|-------------------|-------|------------|
| 1  | Sudah Menikah     | 135   | 88%        |
| 2  | Belum Menikah     | 18    | 12%        |
|    | Total             | 153   | 100%       |

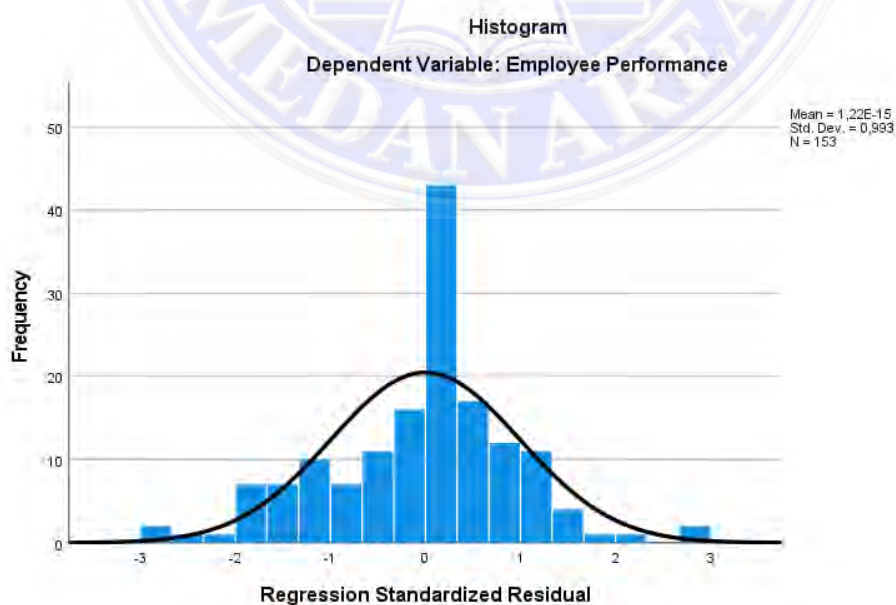
| No | Divisi                   | Total | Persentase |
|----|--------------------------|-------|------------|
| 1  | Produksi                 | 30    | 20%        |
| 2  | Teknik dan Pemeliharaan  | 28    | 18%        |
| 3  | Gudang & Logistik        | 26    | 17%        |
| 4  | Sumber Daya Manusia(SDM) | 24    | 16%        |
| 5  | Keuangan & Akutansi      | 23    | 15%        |
| 6  | Pemasaran dan Penjualan  | 22    | 14%        |
|    | Total                    | 153   | 100%       |

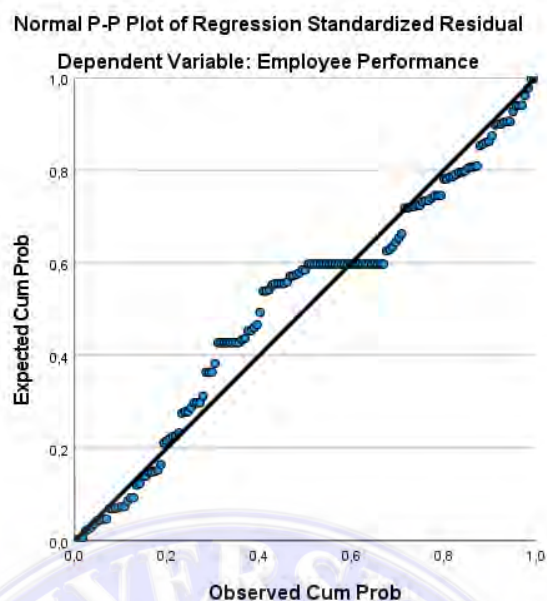
### Frekuensi Jawaban Responden

| No | STS (1) |   | TS (2) |   | KS (3) |   | S (4) |   | SS (5) |   | Total |   |
|----|---------|---|--------|---|--------|---|-------|---|--------|---|-------|---|
|    | F       | % | F      | % | F      | % | F     | % | F      | % | F     | % |



| No   | STS (1) |   | TS (2) |   | KS (3) |      | S (4) |      | SS (5) |      | Total |     |
|------|---------|---|--------|---|--------|------|-------|------|--------|------|-------|-----|
|      | F       | % | F      | % | F      | %    | F     | %    | F      | %    | F     | %   |
| X1.1 | 0       | 0 | 0      | 0 | 16     | 10,5 | 48    | 31,4 | 89     | 58,1 | 153   | 100 |
| X1.2 | 0       | 0 | 0      | 0 | 20     | 13,1 | 58    | 37,9 | 75     | 49,0 | 153   | 100 |
| X1.3 | 0       | 0 | 0      | 0 | 15     | 9,8  | 55    | 35,9 | 83     | 54,3 | 153   | 100 |
| X1.4 | 0       | 0 | 0      | 0 | 21     | 13,7 | 46    | 30,1 | 86     | 56,2 | 153   | 100 |
| X1.5 | 0       | 0 | 0      | 0 | 13     | 8,5  | 52    | 34,0 | 88     | 57,5 | 153   | 100 |
| X1.6 | 0       | 0 | 0      | 0 | 17     | 11,1 | 67    | 43,8 | 69     | 45,1 | 153   | 100 |
| X1.7 | 0       | 0 | 0      | 0 | 17     | 11,1 | 57    | 37,3 | 79     | 51,6 | 153   | 100 |
| X1.8 | 0       | 0 | 0      | 0 | 14     | 9,2  | 52    | 34,0 | 87     | 56,8 | 153   | 100 |
| X2.1 | 0       | 0 | 0      | 0 | 12     | 7,8  | 69    | 45,1 | 72     | 47,1 | 153   | 100 |
| X2.2 | 0       | 0 | 0      | 0 | 15     | 9,8  | 52    | 34,0 | 86     | 56,2 | 153   | 100 |
| X2.3 | 0       | 0 | 0      | 0 | 13     | 8,5  | 59    | 38,6 | 81     | 52,9 | 153   | 100 |
| X2.4 | 0       | 0 | 0      | 0 | 13     | 8,5  | 59    | 38,6 | 81     | 52,9 | 153   | 100 |
| X2.5 | 0       | 0 | 0      | 0 | 9      | 5,9  | 48    | 31,4 | 96     | 62,7 | 153   | 100 |
| X2.6 | 0       | 0 | 0      | 0 | 16     | 10,5 | 51    | 33,3 | 86     | 56,2 | 153   | 100 |
| X2.7 | 0       | 0 | 0      | 0 | 14     | 9,2  | 59    | 38,6 | 80     | 52,3 | 153   | 100 |
| X2.8 | 0       | 0 | 0      | 0 | 15     | 9,8  | 52    | 34,0 | 86     | 56,2 | 153   | 100 |
| Y.1  | 0       | 0 | 0      | 0 | 17     | 11,1 | 57    | 37,3 | 79     | 51,6 | 153   | 100 |
| Y.2  | 0       | 0 | 0      | 0 | 14     | 9,2  | 62    | 40,5 | 77     | 50,3 | 153   | 100 |
| Y.3  | 0       | 0 | 0      | 0 | 16     | 10,5 | 57    | 37,3 | 80     | 52,3 | 153   | 100 |
| Y.4  | 0       | 0 | 0      | 0 | 17     | 11,1 | 54    | 35,3 | 82     | 53,6 | 153   | 100 |
| Y.5  | 0       | 0 | 0      | 0 | 15     | 9,8  | 55    | 35,9 | 83     | 54,3 | 153   | 100 |
| Y.6  | 0       | 0 | 0      | 0 | 22     | 14,4 | 51    | 33,3 | 80     | 52,3 | 153   | 100 |





### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                |
|----------------------------------|----------------|
| N                                |                |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           |
|                                  |                |
|                                  | Std. Deviation |
| Most Extreme Differences         | Absolute       |
|                                  | Positive       |
|                                  | Negative       |
|                                  |                |
| Test Statistic                   |                |

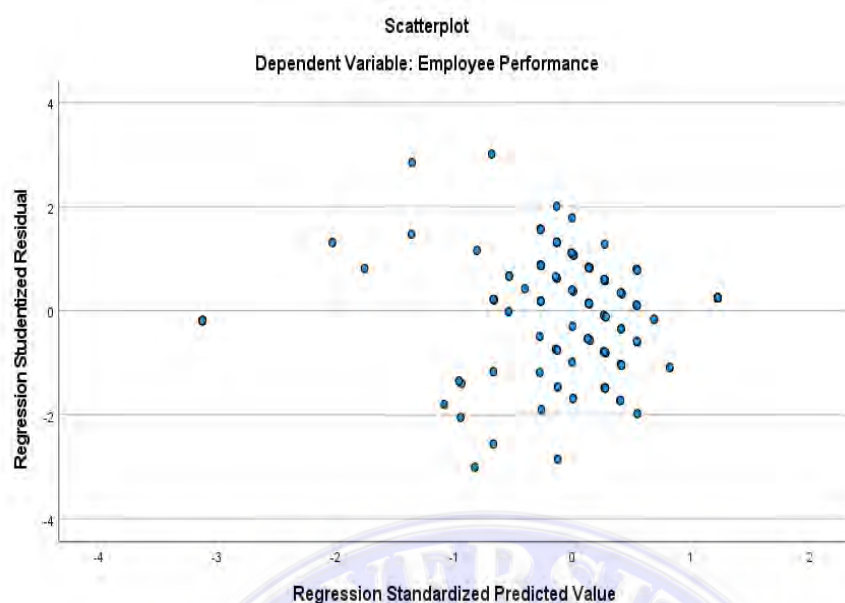
Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

**Coefficients**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1     | (Constant)       | 1,203                       | 1,156      |                           | 1,041 |
|       | Job Satisfaction | ,349                        | ,051       | ,469                      | 6,913 |
|       | Work Environment | ,361                        | ,055       | ,450                      | 6,621 |

- a. Dependent Variable: Employee Performance

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1,203                       | 1,156      |                           | 1,041 | ,299 |
| ,349                        | ,051       | ,469                      | 6,913 | ,000 |
| ,361                        | ,055       | ,450                      | 6,621 | ,000 |

a. Dependent Variable: Employee Performance

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,875 <sup>a</sup> | ,766     | ,763              | 1,45649                    |

a. Predictors: (Constant), Work Environment, Job Satisfaction

b. Dependent Variable: Employee Performance

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 1041,455       | 2   | 520,728     | 245,468 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 318,205        | 150 | 2,121       |         |                   |
|       | Total      | 1359,660       | 152 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Employee Performance



b. Predictors: (Constant), Work Environment, Job Satisfaction

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)       | 1,203                       | 1,156      |                           | 1,041 | ,299 |
|       | Job Satisfaction | ,349                        | ,051       | ,469                      | 6,913 | ,000 |
|       | Work Environment | ,361                        | ,055       | ,450                      | 6,621 | ,000 |



## Lampiran 4 Surat Pengantar Riset



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223  
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402984, Medan 20122  
Website: [www.ekonomi.uma.ac.id](http://www.ekonomi.uma.ac.id) E-Mail: [ekonomi@uma.ac.id](mailto:ekonomi@uma.ac.id)

---

Medan, 19 Desember 2025

Nomor : 4106/FEB/01.1/XII/2025  
Lamp. : -  
Perihal : Surat Pengantar Izin Riset

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu  
**Pimpinan PT. Siantar Top Tbk Medan**  
di -  
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **PT. Siantar Top Tbk Medan** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Eka Ramadan  
NPM : 228320148  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Job Satisfaction Dan Work Environment Terhadap Employee Performance Di PT. Siantar Top Tbk Medan**". Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di PT. Siantar Top Tbk Medan. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di tempat Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Ari Dikan,  
Ketua Program Studi Manajemen

**Ari Dikan, SE, M.Si**





## Lampiran 5 Surat Selesai Riset

 **P.T. SIANTAR TOP TBK.** Phone: (061) 7945366-7944155-7945455  
Raya Medan Tg. Morawa Km. 12,8 7946090-7946058-7941206  
MEDAN - SUMUT (20362) Fax : (061) 7944627-7941206

Nomor : 325/EXT/STT-MDN/I/2026  
Sifat : Biasa  
Hal : Selesai riset

Kepada Yth :  
Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si  
Ketua program studi Manajemen  
Universitas Medan Area

Dengan hormat,

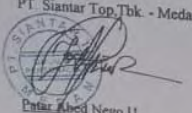
Sehubungan dengan surat dari ketua program studi manajemen dengan Nomor :  
4106/FEB/01.1/XII/2025 tanggal 19 Desember 2025 tentang izin riset di PT. Siantar Top,  
Tbk Medan, atas nama:

| NO | NAMA        | NPM       | PROGRAM STUDI |
|----|-------------|-----------|---------------|
| 1. | EKA RAMADAN | 228320148 | manajemen     |

Dengan ini kami menrangkan bahwasanya Mahasiswa tersebut kami sudah Selesai Riset  
Penelitian di PT. Siantar Top, Tbk.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,  
Tanjung Morawa, 21 Januari 2026

PT. Siantar Top, Tbk. - Medan  
  
Patar Khed Nego II  
Kadiv Umum dan Personalia