

## PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER KARINDO SAKTI

Lia Saniah<sup>1</sup>, M.Yusuf Parlagutan Lubis<sup>2</sup>, Wilson Samosir<sup>3</sup>, Yulia Delfahedah<sup>4</sup>, Mustaruddin<sup>5</sup>.

Universitas Putra Indonesia<sup>1</sup>

Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia<sup>2</sup>

Universitas Efarina<sup>3</sup>

\*Korespondensi: [liasaniah@unpi-cianjur.ac.id](mailto:liasaniah@unpi-cianjur.ac.id)

### *Abstract*

*The purpose of this study was to determine the effect of wages and work environment on employee performance at PT. Sumber Karindo Sakti. The results showed that 1) it can be seen that  $t_{count} 4.405 > t_{table} (2.011)$ , as well as with a significance value of  $0.46 > 0.05$ , it can be concluded that the first hypothesis is accepted, meaning that the wage variable (X1) has a significant effect on the performance variable (Y). 2) it can be seen that  $t_{count} 0.342 < t_{table} (2.011)$ , as well as with a significance value of  $0.00 < 0.05$ , it can be concluded that the second hypothesis is rejected, meaning that the Work Environment variable (X2) has no effect on the Performance variable (Y). 3) it can be seen that  $F_{count} (11.266) > F_{table} (2.81)$ , and a significance value of  $0.00 < 0.05$ , it can be concluded that the fourth hypothesis is accepted, meaning that the wage variable (X1) and the work environment variable (X2) have a positive effect and significant together (simultaneously) on the Performance variable (Y).*

**Keywords:** Wages, Work Environment, Employee Performance .

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sumber Karindo Sakti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} 4,405 > t_{tabel} (2,011)$ , demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,46 > 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel upah (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). 2) dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} 0,342 < t_{tabel} (2,011)$ , demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). 3) dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} (11,266) > F_{tabel} (2,81)$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel Upah (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y).

**Kata kunci:** Upah, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karaywan.

## PENDAHULUAN

Berbicara tentang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) ini semakin mendapatkan perhatian, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia akan terwujud jika semangat dalam bekerja untuk melaksanakan tujuan organisasi

dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab . Sumber daya manusia mempengaruhi kinerja dalam organisasi dimana peran sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting. Ada beberapa faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, terutama sangat dipengaruhi oleh upah dan lingkungan kerja yang akan mendukung peran perusahaan dalam meningkatkan produksi serta perbaikan kinerja dari karyawan itu pula.

PT. Sumber Karindo Sakti adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang *woodworking* (perkayuan) dan *sawmilling* (penggergajian) yang terletak di JL. Pagurawan KM. 11 kota Tebing Tinggi. PT. Sumber Karindo Sakti berlokasi didaerah yang jauh dari perkotaan sehingga suasana di perusahaan aman, tenang, dan terhindar dari hiruk – pikuk keramaian lalu lintas. PT. Sumber Karindo Sakti didirikan oleh 3 pemilik saham yaitu: PT. PP Berdikari, PT. Karya Kayoe – Kayoe Indonesia, PT. Gemah Karya Pratama Nusantara. PT. Sumber Karindo Sakti mengolah kayu pinus dan kayu karet menjadi produk *moulding*, *fingerjoint*, *laminated board*, dan *furniture component*. Produksi pertama dilakukan pada april 1998. Pasar utama produk kayu ini adalah diekspor ke Jepang. Proses produksi yang dilakukan oleh PT. Sumber karindo sakti dalam memproduksi moulding dilakukan dalam 16 bagian produksi dimulai dari penyediaan bahan baku, lalu, pembelahan, pemilihan, pembelahan, pengawetan, pengeringan, pengetaman S2S (pengetaman dua sisi kayu), pembelahan, pengetaman S4S (pengetaman empat sisi kayu), pemilihan, penggabungan, pengempaan, pelaburan perekat, pengempaan, pemotongan lalu pengemasan.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan. sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Bastian (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan,misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Jadi, Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berikut ini adalah fakta kinerja karyawan berdasarkan output pengolahan kayu yang dapat di selesaikan karyawan setiap bulan nya dalam PT.Karindo Sakti sepanjang Tahun 2021:

**Tabel**  
**Output Perusahaan Dalam Beberapa Bulan Tahun 2021**

Bulan	Hasil Jumlah Produksi Karyawan Upah Borongan
April	40 ton kayu
Mei	30 ton kayu
Juni	33 ton kayu
Juli	29 ton kayu
Agustus	30 ton kayu

**Sumber: Qc Laboratorium. Pt. Sumber Karindo Sakti 2021**

Tabel diatas menjelaskan bagaimana jumlah kinerja karyawan yang menghasilkan produksi bahan output yang diperoleh setiap bulan nya dengan hasil yang turun dengan inkonsistensi kinerja karyawan yang juga mengalami penurunan yang mengakibatkan adanya permasalahan didalam kinerja karyawan itu sendiri dimana jumlah yang diperoleh setiap bulan nya mengalami fluktuasi atau naik turun nya jumlah produksi. Hal ini berdampak pada pengupahan yang akan diterima oleh karyawan dimana semakin kecil jumlah produksi maka upah yang diterima juga akan disesuaikan sebagaimana perolehan produksi karyawan begitu sebaliknya.

Dalam sebuah perusahaan upah harus sangat diperhatikan sebagai syarat kelangsungan hidup karyawan dan pertanggung jawaban yang diberikan perusahaan bagi karyawan atas kinerjanya. Kadarisman (2012:123) mengungkapkan bahwa upah adalah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan/ organisasi kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak Namun adanya perbedaan yang didasari atas perbedaan jabatan,lama bekerja. Gaji tersebut bersifat *financial* dan merupakan yang utama bagi karyawan atau buruh Karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan,dll. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi perusahaan tersebut. Upah merupakan komponen penting dalam ketenagakerjaan, yaitu sebagai salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja. Upah diterima pekerja atas imbalan jasa kerja yang dilakukan sehingga upah yang diberikan harus sebanding dengan kontribusi yang dilakukan oleh pekerja.

Dalam sistem kerja dengan upah borongan PT. Sumber Karindo Sakti memiliki beberapa tahapan dalam melakukan produksi kayu mulai dari pembelahan, pemilihan, pembelahan, pengawetan, pengeringan, pengetaman S2S (pengetaman dua sisi kayu), pembelahan, pengetaman S4S (pengetaman empat sisi kayu), sampai dengan pengemasan. Dalam tahapan kerja yang ada ini fakta pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan akan diberikan kepada karyawan berdasarkan jumlah produksi yang telah dicapai dalam sehari, dan setiap hari produksi yang dilakukan dan menghasilkan masing masing divisi akan dihitung sehingga karyawan akan memperoleh upah setiap bulan nya.

Peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya yang mendorong kemajuan dunia usaha serta produktivitas kerja, ketentuan mengenai pengaturan penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan,dan penetapan upah minimum. Peraturan Pemerintah ini pada hakekatnya mengatur pengupahan secara menyeluruh yang mampu menjamin kelangsungan hidup secara layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya sesuai dengan perkembangan dan kemampuan dunia usaha. Fakta pengupahan yang saat ini diberlakukan oleh perusahaan manufaktur pengolahan kayu Pt. Sumber Karindo Sakti Kecamatan Tebing Syahbandar Kabupaten Serdang Bedagai sebagai berikut:

**Tabel**  
**Sistem Pengupahan Model Borongan Pabrik**

Penghasilan Sehari	Penghasilan Kumulatif Sebulan	Tarif dan DPP
< Rp 200.000	< Rp 2.025.000	Tidak dilakukan pemotongan PPh 21
> Rp 200.000	< Rp 2.025.000	5% x (Upah - Rp 200.000)
> Rp 200.000 atau < Rp 200.000	> Rp 2.025.000	5% x (Upah - PTKP/360)
> Rp 200.000 atau < Rp 200.000	> Rp 7.000.000	Tarif Pasal 17 x Jumlah PKP yang disetahunkan

Tabel diatas menjelaskan Sistem pengupahan yang telah ditetapkan oleh perusahaan namun berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada salah seorang karyawan yakni ibu Beti Sinaga bahwa sebenarnya pengupahan yang diterima oleh karyawan PT. sumber karindo sakti dihitung perharinya adalah Rp.105.000 namun dalam setiap bulan nya karyawan akan mengalami pemotongan gaji mulai dari uang keterlambatan, absensi dll, jika ditotalkan jumlah pendapatan sehari dengan jumlah hari kerja karyawan akan menerima gaji secara tidak penuh lagi dan ini menjadi masalah dengan kerja yang cukup berat maupun berbahaya dengan gaji yang seharusnya lebih layak lagi lanjut ibu Beti sinaga.

Lingkungan kerja yang baik akan selalu memberikan motivasi karyawan agar senang bekerja menuju produktivitas kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. PT.Sumber Karindo Sakti adalah perusahaan yang memiliki banyak karyawan dengan berbagai bentuk station di dalam lingkungan perusahaan dan terdapat juga berbagai jenis tumpukan kayu, dan alat kerja seperti mesin potong dan press yang membuat lingkungan yang serba bising dan banyak ancaman kecelakaan kerja.

Mesin dan peralatan yang digunakan dalam proses produksi di perusahaan PT. Sumber Karindo Sakti merupakan mesin impor dan diperlukan keterampilan serta pengawasan terhadap penggunaannya, sehingga karyawan dituntut untuk bekerja dengan hati-hati agar tidak terjadi kecelakaan kerja yang merugikan bagi pekerja dan perusahaan. Fakta Lingkungan kerja di pabrik PT. Sumber Karindo Sakti cukup berdebu dan sedikit lembab, ada beberapa bagian di pabrik yang cahayanya kurang terang, serta juga terdapat suara bising dari mesin – mesin pemotong dan mesin ketam. Berdasarkan hasil observasi saat survei kelokasi penelitian banyak pekerja terlihat mengabaikan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, padahal disana terlihat ada pengawasan,pekerja melakukan sikap yang tidak aman, dan kurangnya kesadaran untuk menggunakan APD secara lengkap, pada bagian pemotongan kayu sebanyak 20 pekerja tampak tidak menggunakan sarung tangan berdasarkan perbincangan pada pekerja, pekerja sering terkena serpihan

pada saat mengangkat ataupun memegang kayu dan mata pekerja terkena debu pemotongan kayu karna tidak memakai kacamata pelindung.

Kecelakaan kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering terjadi pada pekerja di perusahaan. Kecelakaan kerja ini biasanya terjadi karena faktor dari pekerja itu sendiri dan lingkungan kerja yang dalam hal ini adalah dari pihak pengusaha. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003. Dengan menerapkan teknologi pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan tenaga kerja akan mencapai ketahanan fisik, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi. Disamping itu keselamatan dan kesehatan kerja dapat diharapkan untuk menciptakan kenyamanan kerja dan keselamatan kerja yang tinggi. Jadi, unsur yang ada dalam kesehatan dan keselamatan kerja tidak terpaku pada faktor fisik, tetapi juga mental, emosional dan psikologi

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Penetapan Upah**

Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan suatu ciri khas suatu hubungan kerja dan juga tujuan utama dari seorang buruh untuk melakukan pekerjaan pada orang lain dan badan hukum ataupun satu perusahaan. Upah merupakan salah satu hak normatif buruh. Upah yang diterima oleh buruh merupakan bentuk “prestasi” dari pengusaha ketika dari buruh itu sendiri telah memberikan “prestasi” pula kepada Pengusaha yakni suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Model keadilan upah dapat digolongkan seperti Upah wajar maksudnya adalah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atau jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara pah minimum dan upah hidup, sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Rivai (2014) upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Kemudian menurut Supardi · (2018) pada dasarnya, upah merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Upah pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan personal contact. Upah dapat lebih bervariasi tergantung jenis dan sifat pekerjaannya. Menurut waktunya, upah dapat diberikan dalam ukuran harian, mingguan dan bulanan. Namun, upah dapat pula diberikan atas dasar prestasi dan produksinya, seperti pembayaran upah perunit produksi atau jasa yang dihasilkan atau berdasarkan terselesaikannya suatu unit pekerjaan tertentu. Kesimpulannya bahwa, upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya jam kerja dan jumlah produk yang dihasilkan, serta adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam menentukan besaran upah.

## **Lingkungan Kerja**

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sementara itu, Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai. Kemudian Danang Sunyoto (2015) mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Kesimpulan nya Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-parubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. Kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali Faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya sehingga tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dapat berubah.

## **Kinerja**

Terdapat banyak pengertian yang diajukan tentang kinerja, meskipun pengertian-pengertian tersebut pada dasarnya memiliki banyak kemiripan satu sama lainnya. Istilah kinerja dipadankan dari istilah "*performance*" dalam bahasa inggris yang berarti perbuatan, tindakan, penampilan dan yang lainnya. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan. sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Bastian (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi." Menurut Mangkunegara (2017) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Dari teori-teori yang diketahui diatas maka

peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atautanya berjalan ditempat saja.

## **METODE**

### **Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2017) Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan misalnya kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung dengan adanya wawancara dan kuesioner.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

3. Studi Lapangan

Pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

4. Studi literatur.

Studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian.

### **Sumber Data**

Menurut Arikunto (2013) sumber data adalah subyekdimana data diperoleh, sumber data yang tidak tepat mengakibatkan data yang terkumpul tidak relevan. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data Primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer berupa data hasil kuisisioner dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. (Sugiyono 2016)

b. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan data sekunder adalah sebagai berikut: Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 25.00 dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

- 1) Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  atau  $- r \text{ hitung} < - r \text{ tabel}$  maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  atau  $- r \text{ hitung} > - r \text{ tabel}$  maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka  $df = 30 - 2 = 28$ , dengan  $\alpha = 5\%$  maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 (Ghozali, 2016), selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel seperti dalam tabel berikut:

**Tabel Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel Kinerja (Y)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Validitas</b>
1	0,517	0,361	Valid
2	0,623	0,361	Valid
3	0,475	0,361	Valid
4	0,837	0,361	Valid
<b>Variabel Insentif (X1)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Validitas</b>
1	0,724	0,361	Valid
2	0,871	0,361	Valid
3	0,542	0,361	Valid
<b>Variabel Motivasi (X2)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Validitas</b>
1	0,670	0,361	Valid
2	0,510	0,361	Valid
3	0,406	0,361	Valid
4	0,400	0,361	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2022)

Tabel menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel variable Kinerja (Y), variabel upah (X1) variabel lingkungan kerja (X2), memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sugiyono (2013:64) Sebuah faktor dinyatakan

reliabel/handal jika *CronbachAlpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 for windows diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Kinerja (Y)	0,672	0,6	Reliabel
Variabel Upah (XI)	0,697	0,6	Reliabel
Variabel Lingkungan Kerja (X2)	0,740	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2022)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *CronbachAlpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

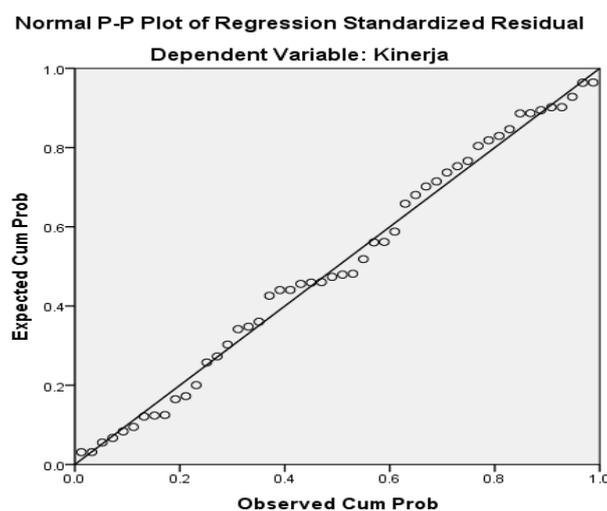
**2. Uji Asumsi Klasik**

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

**a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal *probability plot*, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sampleKolmogorov Smirnov Test*.

Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



**Gambar Normal P Plot**

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016:154). Adapun hasil pengujiannya menggunakan

SPSS 25.00 sebagai berikut :

**Tabel Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		34	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.56610769	
Most Extreme Differences	Absolute	.064	
	Positive	.063	
	Negative	-.064	
Test Statistic		.064	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	1.000 <sup>e</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.912
		Upper Bound	1.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 62 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Dari *output* dalam tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig. Lower Bound*) seluruh variabel sebesar 1,000. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program SPSS 25.00 *forwindows* dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.000	2.949		.339	.736		
	Upah_X1	.077	.103	.090	4.405	.460	.971	1.075
	Lingkungan_Kerja_X2	.597	.158	.452	.342	.000	.838	1.066

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel Upah (X1) sebesar 0,971, variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,8938, di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel upah (X1) sebesar 1,075, variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1,066, variabel di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel

bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*. Dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016).

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

**Tabel Hasil Uji Glejser**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.540	1.510		1.020	.313
Upah_X1	.091	.053	.234	1.716	.093
Lingkungan_Kerja_X2	.060	.081	.101	.745	.460

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Dalam tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variable upah 0.093, selanjutnya Lingkungan kerja 0,460 dari pernyataan tersebut maka disimpulkan signifikansinya lebih besar dari pada 0,05 atau 5% sehingga disimpulkan variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

**2. Pengujian Regresi Linear Berganda**

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel upah (X1), variabel lingkungan kerja (X2), terhadap variabel Kinerja (Y). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 25 *for windows*. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

**Tabel Hasil Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.000	2.949		.339	.736		
	Upah_X1	.077	.103	.090	4.405	.460	.971	1.075
	Linggunagan_Kerja_X2	.597	.158	.452	.342	.000	.838	1.066

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ , sehingga diperoleh persamaan :  $Y = 1,000 + 0,077X_1 + 0,597X_2$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 1,000 menunjukkan besarnya variabel Kinerja (Y) jika variabel upah (X1), dan variabel Lingkungan kerja (X2) sama dengan nol.
- b. Nilai koefisien regresi variabel upah (X1) ( $b_1$ ) sebesar (0,077) menunjukkan besarnya peranan variabel upah (X1) terhadap variabel Keputusan Memilih (Y) dengan asumsi variabel lingkungan (X2) konstan. Artinya apabila faktor variabel upah (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Kinerja (Y) meningkat sebesar (0,077) satuan nilai dengan asumsi variabel lingkungan (X2) konstan.
- c. Nilai koefisien regresi Variabel lingkungan (X2) ( $b_2$ ) sebesar (0,597) menunjukkan besarnya peranan variabel lingkungan (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) dengan asumsi variabel upah (X1) konstan. Artinya apabila faktor variabel lingkungan (X2) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Kinerja (Y) meningkat sebesar (0,597) satuan nilai dengan asumsi variabel upah (X1) konstan.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 adalah besar terhadap variabel Y.

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*.

Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi pada Persamaan I dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.618 <sup>a</sup>	.382	.342	1.616	2.013

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja\_X2, Upah\_X1

b. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan tabel dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,342 atau 34,2% Hal ini menunjukkan jika variabel Upah (X1) dan variabel Lingkungan kerja (X2) dapat menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 34,2%, sisanya sebesar 65,8% (100% - 34,2%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini seperti insentif, Beban kerja dan kepuasan kerja.

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen seperti pada Tabel berikut ini :

**Tabel Uji Parsial (t)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.000	2.949		.339	.736		
	Upah_X1	.077	.103	.090	4.405	.460	.971	1.075
	Lingkungan_Kerja_X2	.597	.158	.452	.342	.000	.838	1.066

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

#### a. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Upah (X1) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau Sig.  $< 0,05$

Dari tabel diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,745 Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel} (5\%; 50-3=47)$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,011 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} 4,405 > t_{tabel} (2,011)$ , demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,46 > 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel upah (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

#### b. Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau Sig.  $< 0,05$

Dari tabel diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,775 Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel} (5\%; 50-3=47)$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,011 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} 0,342 < t_{tabel} (2,011)$ , demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

### 2. Uji F (Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasi uji F dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel Hasil Uji Simultan (F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.398	2	31.799	11.266	.000 <sup>b</sup>
	Residual	120.182	34	2.613		
	Total	194.580	36			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja\_X2, Upah\_X1

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

a) Hipotesis diterima jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig. < 0,05$

b) Hipotesis ditolak jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig. > 0,05$

Dari tabel diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,492 Dengan  $\alpha = 5\%$ , dk pembilang : 3, dk penyebut : 50-3-1(5%; 3; 46) diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar (2,81) Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} (11,266) > F_{tabel} (2,81)$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel Upah (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y).

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis yang telah dilakukan, maka tahapan selanjutnya adalah penjelasan hubungan antara variabel pada penelitian ini yang kemudian dikaitkan dengan perilaku konsumen, penelitian sebelumnya dan Ilmu manajemen sehingga dapat mendukung pernyataan yang sudah ada sebelumnya. Penjelasan hasilnya sebagai berikut :

### 3. Pengaruh Upah (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa variabel Insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Artinya bahwa dengan adanya penambahan dari upah yang diterima karyawan PT. Sumber karindo akan sangat mempengaruhi kinerja masing masing dari karyawan itu sendiri.

### 4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Artinya bahwa lingkungan kerja yang sesuai dengan system kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

### 5. Pengaruh Simultan upah (X1) dan Lingkungan (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa variabel upah (X1) dan Lingkungan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya bahwa dalam penelitian ini kedua variabel bebas Upah (X1) dan Lingkungan (X2) memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Upah (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa variabel Insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Artinya bahwa dengan adanya penambahan dari upah yang diterima karyawan PT. Sumber karindo akan sangat mempengaruhi kinerja masing masing dari karyawan itu sendiri.

#### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Artinya bahwa lingkungan kerja yang sesuai dengan system kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **3. Pengaruh Simultan upah (X1) dan Lingkungan (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa variabel upah (X1) dan Lingkungan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya bahwa dalam penelitian ini kedua variabel bebas Upah (X1) dan Lingkungan (X2) memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan

### **Saran**

Untuk menyempurnakan Penelitian ini, ada beberapa aspek penambahan yang diusulkan dalam saran dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

#### **1. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pemahaman bagi perusahaan dalam mengelola kebijakan mengenai sistem pengupahan yang semakin baik, kemudian meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja bagi karyawan dalam rangka meningkatkan Kinerja karyawan.

#### **2. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Diharapkan Penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya tentang bagaimana Penetapan Upah tenaga kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

#### **3. Bagi pihak Perguruan Tinggi**

Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi pihak akademisi untuk membantu mahasiswa dalam menyelesaikan skripsi maupun tugas akhir.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Abdullah, 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bastian, I. dan S. (2016). *Akuntansi Perbankan. Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat

Danang Sunyoto. 2015. *Strategi Pemasaran*. : Center for Academic Publishing Service

(CAPS) Yogyakarta

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2016). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (2014). *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFPE.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFPE.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khoiriyah, 2019. Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aji Bali Jayawijaya Surakarta.
- Mangkunegara., A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua*. belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi,*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nuraini, A. S. (2017). Penggunaan Model Problem Based Learning untuk Meningkatkan Sikap Tanggung Jawab dan Hasil Belajar Siswa Kelas IV. *Skripsi Prodi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, UNPAS: Tidak Diterbitkan*.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia,*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Rita Sumartini 2018. Analisis pengaruh upah, kondisi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi perusahaan mebel cv. alisha gallery Surakarta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima,*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silaen, S. dan W. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial : Untuk penulisan Skripsi dan Thesis*. Jakarta: In Media.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.CV. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Supardi. 2018. *Penilaian Autentik*.: Raja Grafindo Persada Jakarta
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umi Latifah 2019. Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Cv Karya Perdana Kabupaten Jombang).
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

**JUDUL ARTIKEL LENGKAP ANDA**

Lia Saniah<sup>1</sup>, M.Yusuf Parlagutan Lubis<sup>2</sup>, Wilson Samosir<sup>3</sup>, Yulia Delfahedah<sup>4</sup>, Mustaruddin<sup>5</sup>

---

