

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini terbukti bahwa, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Great Giant Pineapple.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini terbukti bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Great Giant Pineapple.

5.2. Implikasi Manajerial

Kinerja karyawan adalah salah satu indikator dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Terdapat beberapa faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya terdapat motivasi dan lingkungan kerja yang memiliki peranan positif dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menjelaskan mengenai motivasi dan lingkungan kerja yang sudah diberikan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Great Giant Pineapple, dimana perusahaan ini harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang mampu membuat karyawan menjadi termotivasi dan merasa nyaman dengan lingkungan kerja dalam upaya

peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian di atas dapat menjelaskan dampak atau memberikan informasi kepada PT Great Giant Pineapple berdasarkan pada nilai *mean* dari masing-masing variabel.

Nilai *mean* dalam penelitian ini digunakan untuk melihat item pada setiap variabel yang masih rendah dan akan menjadi saran atau masukan bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan PT. Great Giant Pineapple. Dapat dilihat bahwa nilai *mean* pada variabel penelitian ini sudah termasuk kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. Great Giant Pineapple mampu menerapkan pemberian motivasi kerja yang baik dan juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Berdasarkan hasil dari nilai *mean* terendah pada variabel motivasi kerja yang ada pada (mk2) yang berisi “gaji yang diberikan oleh perusahaan tempat saya bekerja sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan pokok karyawan”. Penulis menyarankan agar PT. Great Giant Pineapple melakukan peningkatan dalam upaya memotivasi karyawan dengan cara atasan melakukan pendekatan kepada seluruh staff dan karyawan terlebih dahulu dan melakukan survei serta evaluasi mengenai kinerja staf dan karyawan. Dimana dengan cara bertemu langsung dan mengadakan *gathering* untuk membicarakan mengenai pekerjaan yang dilakukan selama 6 bulan sekali mengenai kinerja yang dilakukan sudah baik atau tidak, sehingga atasan dapat mengenal lebih karyawan dan dapat membicarakan mengenai kenaikan gaji secara berkala atas hasil kinerja setiap staf dan karyawan pada *department cannery*, dengan dilakukan selama 6 bulan tentunya atasan akan mampu melihat kinerja karyawan pada *department cannery* secara berkala apakah kinerja yang diberikan setiap bulannya sudah baik dan mengalami

peningkatan atau tidak, apabila kinerja yang diberikan mengalami peningkatan secara berkala maka atasan dapat mempertimbangkan untuk kenaikan gaji.

Berdasarkan hasil dari nilai *mean* terendah pada variabel lingkungan kerja yang terdapat pada lk3 dapat disimpulkan bawa butir pertanyaan ini tidak berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan yang berisi “Bisingnya mesin di tempat kerja lebih keras dan mengganggu aktivitas di tempat kerja” sehingga penulis akan mengambil dari nilai *mean* terendah kedua yang berada pada lk2 yang berisi “Suhu ruangan di tempat kerja sangat mendukung aktivitas dalam bekerja”, hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian karyawan merasa suhu ruangan kurang dalam mendukung kinerja karyawan PT. Great Giant Pineapple. Suhu ruangan di PT. Great Giant Pineapple sangat dingin karena berada pada ruangan tertutup dan hanya terdapat 4 saluran udara atau *exhaust fan* untuk jalan keluaranya udara. Penulis menyarankan pada dinding dan atap ruangan agar dibuat saluran udara atau *exhaust fan* untuk keluar masuknya udara lebih banyak karena ruangan kerja karyawan pada *departement cannery* yang besar dan perputaran udara sangat diperlukan agar karyawan dapat merasa bekerja lebih luwes dan merasa semangat dalam bekerja karena dengan suhu ruangan yang tidak terlalu dingin dapat mengurangi ketegangan otot dan tekanan darah, perusahaan juga dapat membuat atap ruangan yang terbuat dari kaca di beberapa sudut ruangan agar cahaya matahari dapat masuk dan mampu membuat ruangan tidak terlalu dingin dan juga dapat membuat karyawan dapat merasakan kenyamanan ketika melihat sinar matahari dapat masuk kedalam ruangan sehingga karyawan tidak merasa jenuh dan bosan saat bekerja memasukkan nanas dalam kaleng. Dengan karyawan yang mayoritas wanita dengan

adanya perubahan ini tentunya dapat membuat karyawan wanita merasa lebih betah berada di dalam ruangan dan nyaman saat melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil dari nilai *mean* terendah pada variabel kinerja karyawan yang terdapat pada kn9 yang berisi “Saya tidak dapat bekerja dengan baik karena kurangnya sumber daya di pekerjaan saya” hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian karyawan merasa sumber daya dirasa kurang oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada perusahaan ini pelatihan skill sudah dilakukan dengan mengadakan pelatihan mengenai *basic leadership* yang dilakukan selama 6 bulan sekali dan dilakukan selama 2 hari. Penulis menyarankan agar pada *department cannery* untuk tetap konsisten melakukan pelatihan dan pengembangan *skill* secara berkala selama 3 bulan sekali melalui program-program seperti pengembangan ide, dan kepemimpinan dan tidak hanya *basic skill* yang dikembangkan melainkan *soft skill* dan *hard skill* juga dapat dikembangkan kepada karyawan yang mayoritas wanita, karena dalam *departement* ini ketelitian dan kecepatan tangan sangat dibutuhkan dalam pengemasan, dengan adanya pengembangan *skill* secara berkala tentunya akan memberikan keterampilan lebih yang nantinya akan berdampak baik pada pekerjaan karyawan. Dan untuk *department cannery* sumber daya manusia perlu ditambah pada setiap bagian pengalengan dan setiap lorong yang bertugas memilih setiap nanas dan memasukkan ke dalam kaleng agar pekerjaan dapat lebih maksimal dan lebih cepat untuk diselesaikan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan ini memiliki beberapa keterbatasan yang mempengaruhi hasil dari penelitian ini yaitu:

1. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya digunakan untuk satu jenis perusahaan saja sehingga tidak dapat dikatakan bahwa hasil dari penelitian ini dapat berlaku secara umum pada setiap penelitian.
2. Dalam melakukan penelitian, peneliti tidak menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden PT Great Giant Pineapple dikarenakan adanya pandemi covid-19 dan keterbatasan untuk memperoleh seluruh nomor WhatsApp seluruh responden yang merupakan *privacy*. Maka dari itu peneliti menyebarkan kuesioner melalui *google form* dan diberikan kepada kepala *human resource development* (HRD) dan selanjutnya diberikan kepada karyawan melalui *group message* WhatsApp yang berisi kriteria penelitian.
3. Pengisian kuesioner tidak dapat didampingi oleh peneliti sehingga dapat terjadi perbedaan pemahaman antara peneliti dengan responden.
4. Pengisian kuesioner penelitian pada variabel kinerja karyawan diisi oleh karyawan sehingga menyebabkan nilai objektivitasnya yang rendah.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, penulis memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Pada penelitian berikutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian dan menambahkan beberapa variabel lain yang kiranya mampu

meningkatkan kinerja karyawan dan menambahkan lebih dari satu objek penelitian, agar tidak hanya berfokus pada satu perusahaan saja.

2. Pada penelitian selanjutnya peneliti diharapkan dapat menyebarkan kuesioner secara langsung melalui angket berupa kertas kepada responden agar peneliti dapat menjelaskan kepada responden dan mengenal responden.

3. Pada penelitian selanjutnya peneliti dapat melakukan pengawasan secara langsung mengenai pengisian kuesioner oleh responden, sehingga pada proses pengisian dapat menjamin data-data yang diperoleh akurat dan responden merasa jelas dan paham mengenai pertanyaan dalam kuesioner.

4. Pada penelitian berikutnya pengisian kuesioner kinerja karyawan diisi oleh atasan agar hasil penilaian kinerja karyawan dapat optimal dan karyawan tahu apa yang harus diperbaiki dari penilaian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Basit, A. A., Hermina, T., & Al Kautsar, M. (2018). The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity. *KnE Social Sciences*, 3(10), 790–800. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3424>
- Budianto, A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Ga Negara (Persero) Tbk sbu distribusi wilayah Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. a (Edisi pertama, cetakan pertama). Yogyakarta: Expert.
- Chukwuma, E. ., & Obiefuna. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research*, 2, 7.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4 th Editi). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10 Jilid 2). PT.Indeks.
- Ekaningsih, A. S. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *JURNAL SOCIOSCIENTIA*, 4(1), 19–30.
- Ghozali, I. (2013). *Multivariate Application with IBM SPSS 21 Program*. Diponegoro University Publishing Agency, Semarang.
- Hamali, A. Y. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*.
- Handayani, R. D. (2015). The influence of work motivation and work environment to the performance of library staff of ten November institute of technology (ITS) Surabaya. *Journal of Public Administration and Bureaucracy*, 35-42.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara.

- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. (Edisi 11). Edisi 11. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2), 171.
<https://doi.org/10.33370/jmk.v15i2.220>
- Islamiati, C., Sentosa, E., & Effendi, M. S. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja , Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia Jurnal IKRA-ITH Ekonomika Vol 4 No 2 Bulan Juli 2021 Jurnal IKRA-ITH Ekonomika Vol 4 No 2 Bulan Juli 2021*. 4(2), 164–171.
- Laraswati, R., & Oktafien, S. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bivak Outdoor Equipment Bandung*. 6, 1–19.
- Logahan, J. M., & Tjoe, T. F. (2013). Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM INDONESIA Konsep Lingkungan Kerja , Kompensasi , dan Kinerja. *Binus Business Review*, 3(1), 573–586.
- Mahlahla, L. T. (2018). *on Employee Performance and Retention Strategies : April*.
- Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2016). Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physicians' Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(1), 173–188.
<https://doi.org/10.5901/ajis.2016.v5n1p173>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Martis, R. L., John, J. H., & Valentine, S. R. (2006). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Mukuru, E. (2013). *Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya*. 2, 73.
www.managementjournal.info
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). *Factors that Influence Employee Performance : Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies)*. 1(4), 645–662.
<https://doi.org/10.31933/DIJDBM>

- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen personalia manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Permansari, R. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang*. 2(2), 1–9.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1208–1218.
<https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2894>
- Puspita, A., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3, 1–10.
- Riduwan. (2005). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*,. Alfabeta, Bandung.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (10th ed.). Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti. (2012). *Human Resources and Work Productivity*. Bandung, Bandar Maju.
- Setyawati, N. W., Setianingsih, D. A., & Udin, U. (2019). The effect of recruitment and training on employee performance. In *International Journal of Scientific and Technology Research* (Vol. 8, Issue 10).
- Sugiyono. (2012). metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. In *Bandung Alf*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*.
- Susanty, A., Miradipta, R., & Je, F. (2013). Analysis Of The Effect Of Attitude Toward Works, Organizational Commitment, And Job Satisfaction, On Employee's Job Performance. *European Journal of Business and Social Sciences*, 1, 15–24. [http:// www.ejbss.com/ recent.aspx](http://www.ejbss.com/recent.aspx)

- Susanty, F., & Ridho, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP."*
- sutrisno, edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pertama). Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, Volume 3.*
- Syamsurizal. (2016). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi : 49.*
- Turnip, W. J. (2020). Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT . Rottela Persada Mandiri Perbaungan Journal of Management Science (JMAS). *Journal of Management Science (JMAS)*, 3(1), 13–18.
- Uma Sekaran, & Roger Bougie. (2016). Research Method for Business Textbook (A Skill Building Apprao). *United States: John Wiley & Sons Inc.*
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wiratna, S. (2014). Metodologi penelitian lengkap, praktis dan mudah dipahami. *Pt.Pustaka Baru, 1*(Metodologi Penelitian).



Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Great Giant Pineapple

Saya Divan Andre Kristianto mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi mengenai “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Great Giant Pineapple”.

Kuesioner ini ditujukan bagi karyawan yang bekerja di PT Great Giant Pineapple dengan minimal 1 tahun lamanya bekerja. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk meneliti seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Great Giant Pineapple. Untuk itu saya mohon kesediaan dan waktu dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir secara jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenar – benarnya. Peran Bapak/Ibu/Saudara/i sangat bermanfaat dalam proses penelitian yang saya lakukan. Data yang saya peroleh akan dijamin kerahasiaannya dan hanya murni digunakan untuk kepentingan penelitian. Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

A. Profil Diri Anda

1. Nama :

2. Jenis Kelamin : Laki- Laki

: Wanita

3. Usia : 21 – 25 tahun

: 26 – 30 tahun

: 31 – 35 tahun

: 36 – 40 tahun

: > 40 tahun

4. Sudah berapa lama anda bekerja di PT Great Giant Pineapple (hingga tahun 2021)

: 1 - 3 tahun

: 4 – 6 tahun

: 7 – 9 tahun

: 10 – 12 tahun

: > 12 tahun

B. Petunjuk Pengisian:

Diharapkan kepada Bapak/Ibu/Saudara membaca pertanyaan dengan cermat sebelum mengisi kuesioner. Cara pengisian kuesioner dengan memilih salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara sesuai dengan pernyataan dibawah dan centang jawaban yang ingin dipilih.

Setiap pernyataan dari kuesioner memiliki 5 jawaban dengan bobot nilai sebagai berikut:

STS	(Sangat Tidak Setuju)	= 1
TS	(Tidak Setuju)	= 2
N	(Netral)	= 3
S	(Setuju)	= 4
SS	(Sangat Setuju)	= 5

BAGIAN I : MOTIVASI KERJA

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Suasana kerja di perusahaan tempat saya bekerja suah kondusif.					
2	Gaji yang diberikan oleh perusahaan tempat saya bekerja sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan pokok karyawan.					
3	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena memiliki pemimpin yang baik.					

4	Hubungan dengan rekan kerja baik sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja.					
5	Saya senang dalam bekerja karena didukung dengan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman.					
6	Pemimpin sangat memperhatikan setiap pekerjaan saya.					
7	Atasan saya selalu memperhatikan secara pribadi.					
8	Pemimpin tidak pernah mendiskriminasi karyawan sehingga semua karyawan memperoleh perhatian yang sama.					
9	Atasan sangat menghargai dan peduli terhadap prestasi yang diraih oleh karyawan.					
10	Atasan saya memberikan fasilitas untuk pengembangan diri karyawannya.					

BAGIAN II : LINGKUNGAN KERJA

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS

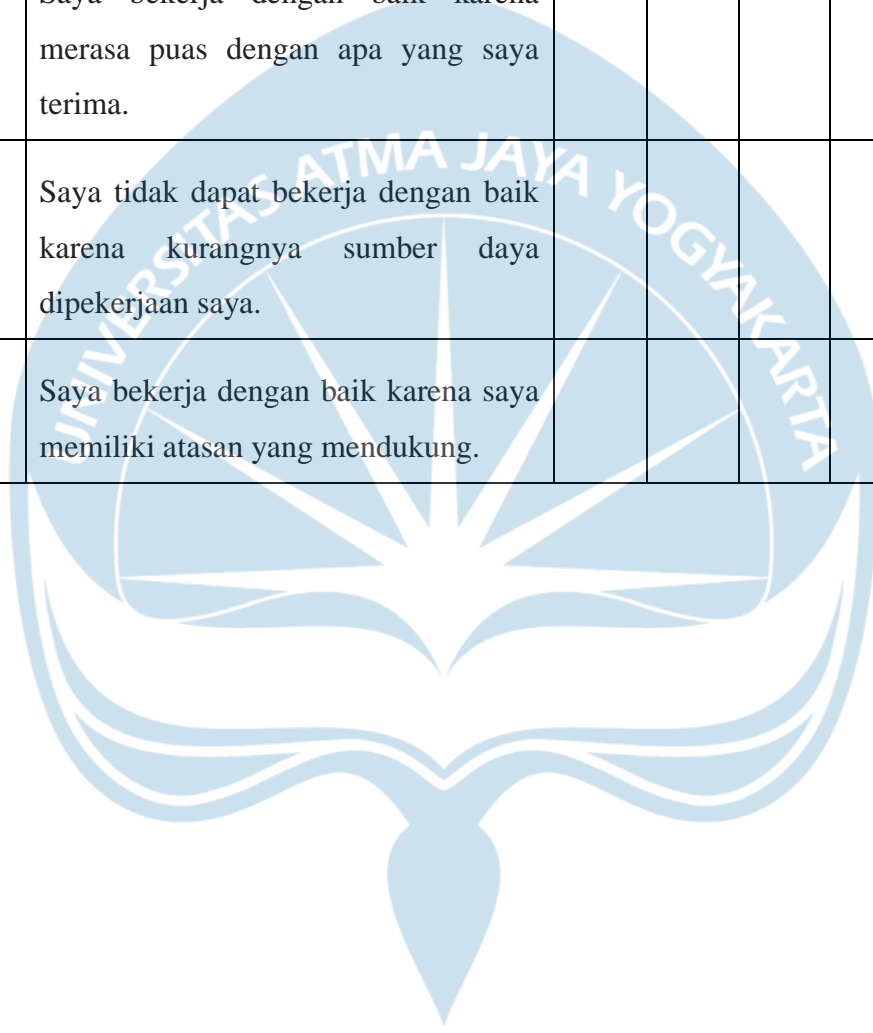
1	Pencahayaan ditempat kerja sangat mendukung semangat saya dalam bekerja.					
2	Suhu ruangan di tempat kerja sangat mendukung aktivitas dalam bekerja.					
3	Bisingnya mesin di tempat kerja lebih keras dan mengganggu aktivitas di tempat bekerja.					
4	Penggunaan warna pada dinding dalam ruangan di tempat saya bekerja mendukung suasana hati untuk bekerja.					
5	Tata letak posisi karyawan di tempat saya bekerja sangat baik sehingga memiliki kemungkinan untuk bekerja dengan bebas.					
6	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki system keamanan yang baik.					
7	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan pimpinan/ atasan di tempat saya bekerja.					
8	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja saya di tempat saya bekerja.					
9	Saya memiliki hubungan yang baik dengan staf di tempat saya bekerja.					

10	Saya memiliki hubungan yang baik dengan konsumen.					
----	---	--	--	--	--	--

BAGIAN III : KINERJA KARYAWAN

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya menerima umpan balik secara rutin atas kinerja saya.					
2	Saya termotivasi untuk berkontribusi lebih dari yang disyaratkan perusahaan.					
3	Saya terlibat dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan dan kinerja saya.					
4	Proses penilaian kinerja memberi saya masukan akurat tentang kelebihan dan kelemahan saya.					
5	Di tempat saya bekerja, karyawan dengan kinerja lebih baik akan diberikan penghargaan.					
6	Saya selalu bisa mencapai target kinerja saya.					

7	Di tempat saya bekerja, karyawan yang memiliki kinerja kurang baik akan di bantu dan dikelola.					
8	Saya bekerja dengan baik karena merasa puas dengan apa yang saya terima.					
9	Saya tidak dapat bekerja dengan baik karena kurangnya sumber daya dipekerjaan saya.					
10	Saya bekerja dengan baik karena saya memiliki atasan yang mendukung.					





14.01 ↗
◀ WhatsApp docs.google.com



PENGARUH MOTIVASI AND LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GREAT GIANT PINEAPPLE

Perkenalkan, Saya Divan Andre Kristianto Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta sedang melakukan penelitian (Tugas akhir/ Skripsi) dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple". Oleh karena itu dibutuhkan partisipasi kepada bapak/ ibu / saudara/i untuk meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner dengan sejujurnya. semua informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Terima kasih atas dukungan bapak/ ibu dalam pengisian kuesioner ini.

Jika bapak/ibu/saudara/i ingin mengetahui informasi dan menanyakan mengenai penelitian ini, dapat menghubungi peneliti melalui email : difanandrek12@gmail.com
no telepon/whatsapp : 089524148527

* Wajib  Minta akses pengeditan

A. Profil Diri Anda

Mohon isikan mengenai data diri anda secara singkat berdasarkan latar belakang diri untuk penelitian ini.

Nama *

Jawaban Anda

Jenis Kelamin *

Laki-Laki

Wanita

Usia *

21 - 25 tahun

26 - 30 tahun

31 - 35 tahun

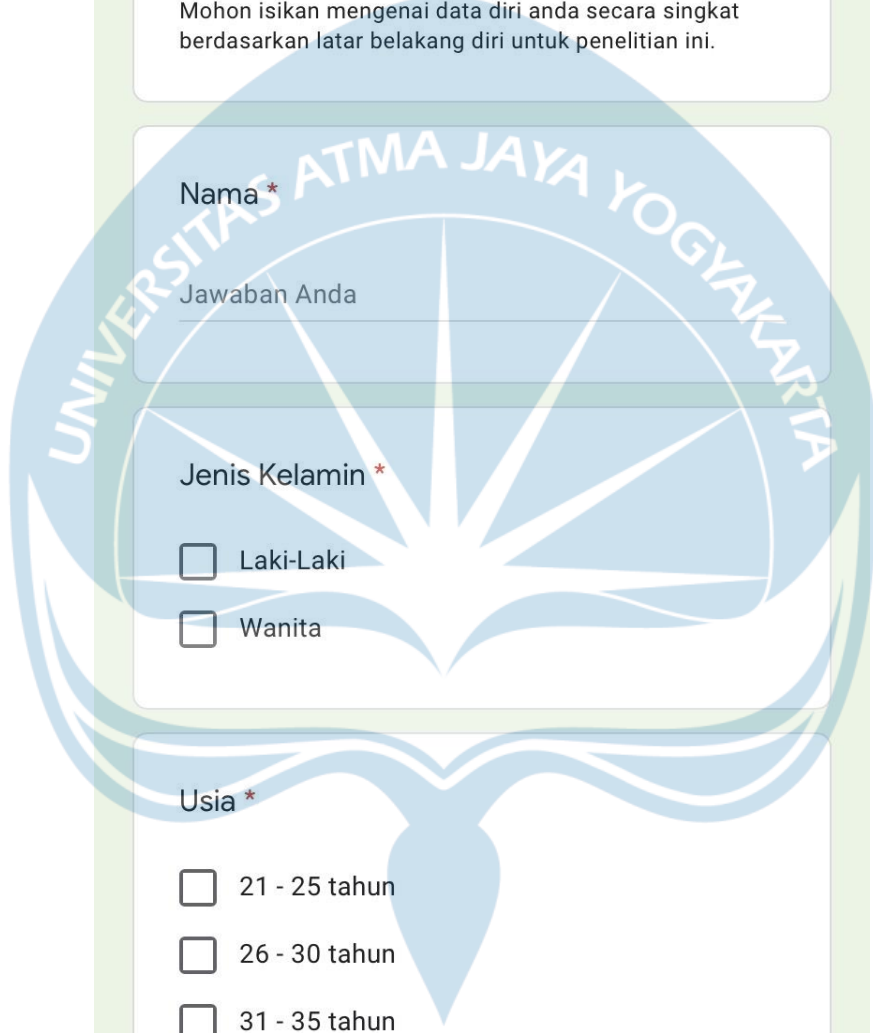
36 - 40 tahun

> 40 tahun

Sudah berapa lar

 [Minta akses pengeditan](#)

Giant Pineapple *



Usia *

- 21 - 25 tahun
- 26 - 30 tahun
- 31 - 35 tahun
- 36 - 40 tahun
- > 40 tahun

Sudah berapa lama anda bekerja di PT Great Giant Pineapple *

- 1 - 3 tahun
- 4 - 6 tahun
- 7 - 9 tahun
- 10 - 12 tahun
- > 12 tahun

Berikutnya

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Laporkan Penyalahgunaan](#) - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)

Go  **Minta akses pengeditan**



12.41 ↗
◀ WhatsApp docs.google.com

BAGIAN I: MOTIVASI KERJA

1. Suasana kerja di perusahaan tempat saya bekerja suah kondusif. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju ○○○○○ Sangat setuju

2. Gaji yang diberikan oleh perusahaan tempat saya bekerja sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan pokok karyawan. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju ○○○○○ Sangat setuju

3. Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena memiliki pemimpin yang baik. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju ○○○○○ Sangat setuju

⋮

4. Hubungan dengan rekan kerja baik sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju ○○○○○ Sangat setuju

5. Saya senang dalam bekerja karena didukung dengan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju ○○○○○ Sangat setuju

6. Pemimpin sangat memperhatikan setiap pekerjaan saya. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju ○○○○○ Sangat setuju

7. Atasan saya selalu memperhatikan secara pribadi. *



1 2 3 4 5

7. Atasan saya selalu memperhatikan secara pribadi. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju

○ ○ ○ ○ ○

Sangat setuju

8. Pemimpin tidak pernah mendiskriminasi karyawan sehingga semua karyawan memperoleh perhatian yang sama. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju

○ ○ ○ ○ ○

Sangat setuju

9. Atasan sangat menghargai dan peduli terhadap prestasi yang diraih oleh karyawan. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju

○ ○ ○ ○ ○

Sangat setuju

10. Atasan saya memberikan fasilitas untuk pengembangan diri karyawannya. *



1 2 3 4 5

14.09 ↶ LTE 🔋

AA docs.google.com ↻

setuju

9. Atasan sangat menghargai dan peduli terhadap prestasi yang diraih oleh karyawan. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju ○○○○○ Sangat setuju

10. Atasan saya memberikan fasilitas untuk pengembangan diri karyawannya. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju ○○○○○ Sangat setuju

Kembali **Berikutnya**

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.


Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Laporkan Penyalahgunaan](#) - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)

Google Formulir

⏪ ⏩ 📄 📖 📑

14.09 ↶ LTE 🔋

AA docs.google.com ↻



**PENGARUH MOTIVASI
AND LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT. GREAT GIANT
PINEAPPLE**

** Wajib*

BAGIAN II: LINGKUNGAN KERJA

1. Pencahayaan ditempat kerja sangat mendukung semangat saya dalam bekerja. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

⏪ ⏩ 📄 📖 📑

2. Suhu ruangan di tempat kerja sangat mendukung aktivitas dalam bekerja. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju

○ ○ ○ ○ ○

Sangat setuju

3. Bisingnya mesin di tempat kerja lebih keras dan mengganggu aktivitas di tempat bekerja. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju

○ ○ ○ ○ ○

Sangat setuju

4. Penggunaan warna pada dinding dalam ruangan di tempat saya bekerja mendukung suasana hati untuk bekerja. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju

○ ○ ○ ○ ○

Sangat setuju

5. Tata letak posisi karyawan di tempat saya bekerja sangat baik sehingga memiliki kemungkinan untuk bekerja dengan bebas. *



5. Tata letak posisi karyawan di tempat saya bekerja sangat baik sehingga memiliki kemungkinan untuk bekerja dengan bebas. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju

○ ○ ○ ○ ○

Sangat setuju

6. Perusahaan tempat saya bekerja memiliki system keamanan yang baik. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju

○ ○ ○ ○ ○

Sangat setuju

7. Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan pimpinan/ atasan di tempat saya bekerja. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju

○ ○ ○ ○ ○

Sangat setuju

8. Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja saya di tempat saya bekerja. *

1 2 3 4 5



8. Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja saya di tempat saya bekerja. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

9. Saya memiliki hubungan yang baik dengan staf di tempat saya bekerja. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

10. Saya memiliki hubungan yang baik dengan konsumen. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

[Kembali](#)

[Berikutnya](#)


Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Laporkan Penyalahgunaan](#) - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)



14.09 ↶ LTE 🔋

AA docs.google.com ↻



**PENGARUH MOTIVASI
AND LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT. GREAT GIANT
PINEAPPLE**

** Wajib*

BAGIAN III: KINERJA KARYAWAN

1. Saya menerima umpan balik secara rutin atas kinerja saya. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

< > ↗ 📖 📄

2. Saya termotivasi untuk berkontribusi lebih dari yang disyaratkan perusahaan. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

3. Saya terlibat dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan dan kinerja saya. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

4. Proses penilaian kinerja memberi saya masukan akurat tentang kelebihan dan kelemahan saya. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

5. Di tempat saya bekerja, karyawan dengan kinerja lebih baik akan diberikan penghargaan. *



5. Di tempat saya bekerja, karyawan dengan kinerja lebih baik akan diberikan penghargaan. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju

○ ○ ○ ○ ○

Sangat setuju

6. Saya selalu bisa mencapai target kinerja saya. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju

○ ○ ○ ○ ○

Sangat setuju

7. Di tempat saya bekerja, karyawan yang memiliki kinerja kurang baik akan di bantu dan dikelola. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju

○ ○ ○ ○ ○

Sangat setuju

8. Saya bekerja dengan baik karena merasa puas dengan apa yang saya terima. *

1 2 3 4 5



8. Saya bekerja dengan baik karena merasa puas dengan apa yang saya terima. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju ○○○○○ Sangat setuju

9. Saya tidak dapat bekerja dengan baik karena kurangnya sumber daya dipekerjaan saya. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju ○○○○○ Sangat setuju

10. Saya bekerja dengan baik karena saya memiliki atasan yang mendukung. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju ○○○○○ Sangat setuju

Kembali

Kirim

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Laporkan Penyalahgunaan](#) - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)



KUESIONER ASLI MOTIVASI KERJA

No.	Statement	Score	Criteria
1	Work atmosphere in Indosat is conducive	124	Good
2	The salary that provides the company has been sufficient to bought mainly necessary of employee.	128	Good
3	I am really motivated to work because the leader is kind.	125	Good
4	The co-workers is kind so that I work more comfortable	128	Good
5	I am happy to work because supported by work environment atmosphere that is comfort.	131	Very Good
6	The leader pat attention more on mine duty.	121	Very Good
7	The leader always pay attention personally about my privacy that I faced.	129	Good
8	The leader never discriminate the employee until all the employees obtain the same attention.	125	Good
9	The leader is really care and appreciate the achievement that achieved the employee.	116	Good
10	The leader provide facilities to self development of their employee.	118	Good
Average		124.5	Good

Source: Output Primary Data from SPSS, 2017.

KUEIONER ASLI LINGKUNGAN KERJA

No.	Statement	Score	Criteria
11	The lightening in workplace support my mood to work	125	Good
12	The temperature is really support my activity to work	126	Good
13	The noisy of machine is louder in my workplace and it disturb my activity to work	111	Good
14	Using the color in the wall in the room support my mood to work.	105	Good
15	The layout employee is really good therefore has a possibility to work freely	114	Good
16	The company has a good safety.	113	Good
17	I have a harmonic relationship with the leader	132	Very Good
18	I have a good relation with my co-workers in the company	131	Very Good
19	I have a good relationship with the staff	127	Good
20	I have a good relationship with the customers	125	Good
Average		121	Good

Source: Output the primary data from SPSS, 2018

KUESIONER ASLI KINERJA KARYAWAN

No	STATEMENT	SCORE
1	I received regular feedback on my performance.	67
2	I am motivated to contribute more than is usually required.	67
3	I am involved in decision making that affect my performance.	67
4	The performance review process provides me with accurate information about my strenghs and weaknesses.	67
5	In the organisation, people are rewarded for outstanding performance.	67
6	I always reach my performance target.	67
7	Poor performance is adequately managed.	67
8	I perform well because i am satisfied by what i earn.	67
9	I cannot perform well due to a lack of resources.	67
10	I perform well because i have a supportive supervisor	67



LAMPIRAN IV

DATA JAWABAN RESPONDEN

MOTIVASI KERJA

No	mtv1	mtv2	mtv3	mtv4	mtv5	mtv6	mtv7	mtv8	mtv9	mtv10
1	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4
2	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4
3	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
6	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
7	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5
8	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
9	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
11	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4
12	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4
13	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5
14	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
15	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
16	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
17	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
18	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
19	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
20	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
21	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3
23	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
24	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
25	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2
26	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
27	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
28	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
29	2	4	5	5	4	4	5	4	4	5
30	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
31	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
32	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4
33	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4
34	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
35	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
36	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
37	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
38	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
39	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
40	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
41	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
42	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4

43	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5
44	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
45	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
46	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
47	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
48	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
49	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
50	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
51	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
52	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
53	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
54	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
55	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
56	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5
57	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
58	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
59	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3
60	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
61	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
62	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
63	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5
64	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
65	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
66	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3
67	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4
68	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
69	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
70	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
71	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
72	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5
73	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5
74	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
75	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
76	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
77	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
78	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
79	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5
80	5	4	2	4	5	5	4	5	5	4
81	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
82	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
83	5	4	2	5	4	5	4	4	5	5
84	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
85	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4
86	4	4	5	5	4	4	2	4	5	4

87	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
88	5	5	2	5	4	5	4	5	4	5
89	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
90	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
91	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
92	5	4	5	5	4	2	5	4	5	5
93	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
94	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2
95	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4
96	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4
97	4	5	2	5	4	5	4	4	5	4
98	4	5	5	5	4	5	4	5	5	2
99	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5
100	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
101	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
102	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
103	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
104	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4
105	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
106	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4
106	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
108	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
109	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
110	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5

LINGKUNGAN KERJA

No	lk1	lk2	lk3	lk4	lk5	lk6	lk7	lk8	lk9	lk10
1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
2	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
3	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5
5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4
6	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
7	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5
8	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
9	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4
10	4	4	2	5	4	4	3	5	4	4
11	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4
12	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5
13	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5
14	4	2	2	4	5	5	4	4	5	4

15	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
16	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
17	4	5	2	4	5	4	5	5	4	4
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
19	5	4	2	4	4	5	4	4	5	5
20	4	4	2	5	4	4	5	4	4	5
21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
23	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
25	5	4	2	4	5	4	4	5	5	4
26	4	2	4	4	5	4	4	5	5	4
27	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
28	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4
29	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
30	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
31	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
32	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
33	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
34	4	5	2	5	4	4	5	4	4	5
35	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4
36	5	5	4	4	4	5	2	5	4	4
37	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
38	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5
39	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
40	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
41	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
42	4	5	2	4	5	4	4	5	4	4
43	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5
44	4	5	4	4	5	4	4	2	4	5
45	4	4	2	4	5	5	4	4	5	4
46	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
49	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
50	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
51	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
52	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
53	4	2	5	4	4	5	5	5	4	5
54	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
55	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
56	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
57	4	2	5	4	4	5	4	4	5	4
58	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5
59	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4

60	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
61	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4
62	4	4	2	4	5	4	5	5	4	4
63	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5
64	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
65	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
66	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2
67	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
68	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
69	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
70	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
71	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
72	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
73	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
74	4	4	2	5	4	4	5	4	4	5
75	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5
76	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
77	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
78	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4
79	5	4	2	5	4	5	4	5	4	4
80	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4
81	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3
82	5	4	2	5	4	5	4	5	4	4
83	5	4	2	5	4	5	4	4	5	4
84	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
85	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
86	5	4	2	4	5	4	4	5	4	4
87	5	4	2	5	4	4	4	2	5	5
88	5	4	2	5	5	4	4	4	5	4
89	5	4	2	4	5	4	5	5	4	5
90	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
91	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
92	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
93	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
94	5	4	2	5	5	4	4	4	5	5
95	4	2	5	5	4	5	5	4	5	4
96	5	5	2	5	4	5	4	5	4	4
97	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4
98	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
99	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4
100	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
101	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2
102	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
103	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4

104	5	4	2	4	5	5	4	5	4	5
105	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
106	5	4	2	5	4	5	4	4	5	4
106	5	5	2	5	4	4	5	4	4	4
108	5	4	2	4	5	4	5	4	4	4
109	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
110	4	5	2	4	4	5	4	4	5	4

KINERJA KARYAWAN

No	kn1	kn2	kn3	kn4	kn5	kn6	kn7	kn8	kn9	kn10
1	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5
5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3
6	5	4	2	5	4	5	4	4	5	5
7	2	5	5	4	5	3	5	4	2	5
8	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2
9	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4
10	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4
11	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4
12	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
13	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
14	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5
15	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4
16	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
17	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4
18	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2
19	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
21	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
23	5	5	2	5	5	4	4	5	4	5
24	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4
25	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
26	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
27	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
28	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5
29	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
30	5	4	2	4	5	4	4	5	4	4
31	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
32	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4

33	5	4	2	5	4	4	5	4	4	4
34	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2
35	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
37	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
38	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
39	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
40	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
42	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
43	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
44	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
45	4	5	4	4	5	4	4	5	2	5
46	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
47	5	4	4	4	4	5	4	5	2	5
48	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
49	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
50	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
51	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
52	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
53	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5
54	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
55	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
56	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
57	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4
58	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
59	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
60	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
61	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
62	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
63	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
64	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4
65	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
66	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3
67	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5
68	5	4	2	4	5	4	4	5	4	5
69	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
70	3	4	3	2	4	4	4	3	2	3
71	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
72	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
73	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4
74	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
75	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
76	5	4	4	5	4	4	4	5	2	5

77	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
78	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4
79	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
80	5	5	4	5	5	4	4	5	2	5
81	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5
82	4	5	4	5	4	4	4	4	2	5
83	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
84	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
85	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5
86	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
87	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5
88	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
89	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5
90	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3
91	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2
92	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2
93	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
95	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
96	5	5	5	4	5	5	4	5	2	5
97	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
98	5	2	5	4	5	4	4	4	2	5
99	5	4	4	4	5	2	5	4	4	5
100	5	4	4	5	4	5	4	5	2	5
101	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
102	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5
103	5	4	5	4	4	5	4	5	2	5
104	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
106	5	4	5	4	4	5	5	4	2	5
106	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5
108	5	5	4	5	4	5	5	4	2	5
109	5	4	2	5	4	5	4	5	2	4
110	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2



HASIL UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA

		Correlations										
		mtv1	mtv2	mtv3	mtv4	mtv5	mtv6	mtv7	mtv8	mtv9	mtv10	Motivasi Kerja
mtv1	Pearson Correlation	1	.424 [*]	.532 ^{**}	.558 ^{**}	.532 ^{**}	.469 ^{**}	.355	.494 ^{**}	.611 ^{**}	.594 ^{**}	.758 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.019	.002	.001	.002	.009	.054	.006	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
mtv2	Pearson Correlation	.424 [*]	1	.436 [*]	.590 ^{**}	.500 ^{**}	.601 ^{**}	.405	.444 [*]	.500 ^{**}	.329	.719 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.019		.016	.001	.005	.000	.026	.014	.005	.076	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
mtv3	Pearson Correlation	.532 ^{**}	.436 [*]	1	.520 ^{**}	.608 ^{**}	.362 [*]	.291	.638 ^{**}	.664 ^{**}	.556 ^{**}	.784 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002	.016		.003	.000	.049	.119	.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
mtv4	Pearson Correlation	.558 ^{**}	.590 ^{**}	.520 ^{**}	1	.588 ^{**}	.317	.481 ^{**}	.399 ^{**}	.656 ^{**}	.493 ^{**}	.766 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.003		.001	.088	.007	.029	.000	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
mtv5	Pearson Correlation	.532 ^{**}	.500 ^{**}	.608 ^{**}	.588 ^{**}	1	.362 [*]	.357	.453 ^{**}	.608 ^{**}	.609 ^{**}	.784 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.000	.001		.049	.053	.012	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
mtv6	Pearson Correlation	.469 ^{**}	.601 ^{**}	.362 [*]	.317	.362 [*]	1	.436 [*]	.268	.474 ^{**}	.258	.630 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.049	.088	.049		.016	.153	.008	.168	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
mtv7	Pearson Correlation	.355	.405	.291	.481 ^{**}	.357	.436 [*]	1	.146	.423 [*]	.351	.579 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.054	.026	.119	.007	.053	.016		.441	.020	.057	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
mtv8	Pearson Correlation	.494 ^{**}	.444 [*]	.638 ^{**}	.399 ^{**}	.453 ^{**}	.268	.146	1	.577 ^{**}	.430 [*]	.673 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.006	.014	.000	.029	.012	.153	.441		.001	.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
mtv9	Pearson Correlation	.611 ^{**}	.500 ^{**}	.664 ^{**}	.656 ^{**}	.608 ^{**}	.474 ^{**}	.423 [*]	.577 ^{**}	1	.449 [*]	.826 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	.008	.020	.001		.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
mtv10	Pearson Correlation	.594 ^{**}	.329	.556 ^{**}	.493 ^{**}	.609 ^{**}	.258	.351	.430 [*]	.449 [*]	1	.709 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.076	.001	.006	.000	.168	.057	.018	.013		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.758 ^{**}	.719 ^{**}	.784 ^{**}	.766 ^{**}	.784 ^{**}	.630 ^{**}	.579 ^{**}	.673 ^{**}	.826 ^{**}	.709 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

HASIL UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA

		Correlations										
		Ik1	Ik2	Ik3	Ik4	Ik5	Ik6	Ik7	Ik8	Ik9	Ik10	Lingkungan Kerja
Ik1	Pearson Correlation	1	.288	.598**	.431*	.600**	.589**	.652**	.667**	.523**	.662**	.825**
	Sig. (2-tailed)		.123	.000	.017	.000	.001	.000	.000	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ik2	Pearson Correlation	.288	1	.255	.320	.545**	.164	.290	.545**	.101	.184	.489**
	Sig. (2-tailed)			.174	.085	.002	.387	.120	.002	.597	.330	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ik3	Pearson Correlation	.598**	.255	1	.591**	.492**	.538**	.549**	.492**	.616**	.583**	.786**
	Sig. (2-tailed)				.001	.006	.002	.002	.006	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ik4	Pearson Correlation	.431*	.320	.591**	1	.422*	.409	.443	.422*	.424	.591**	.683**
	Sig. (2-tailed)					.020	.025	.014	.020	.019	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ik5	Pearson Correlation	.600**	.545**	.492**	.422*	1	.438	.646**	.666**	.493**	.492**	.790**
	Sig. (2-tailed)						.016	.000	.000	.006	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ik6	Pearson Correlation	.589**	.164	.538**	.409	.438	1	.577**	.371*	.597**	.601**	.728**
	Sig. (2-tailed)			.002	.025	.016		.001	.043	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ik7	Pearson Correlation	.652**	.290	.549**	.443	.646**	.577**	1	.582**	.372*	.732**	.804**
	Sig. (2-tailed)			.002	.014	.000	.001		.001	.043	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ik8	Pearson Correlation	.667**	.545**	.492**	.422*	.666**	.371*	.582**	1	.173	.429	.726**
	Sig. (2-tailed)			.006	.020	.000	.043	.001		.361	.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ik9	Pearson Correlation	.523**	.101	.616**	.424	.493**	.597**	.372*	.173	1	.556**	.672**
	Sig. (2-tailed)			.000	.019	.006	.000	.043	.361		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ik10	Pearson Correlation	.662**	.184	.583**	.591**	.492**	.601**	.732**	.429*	.556**	1	.803**
	Sig. (2-tailed)			.001	.001	.006	.000	.000	.018	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.825**	.489**	.786**	.683**	.790**	.728**	.804**	.726**	.672**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

HASIL UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

Correlations												
	kn1	kn2	kn3	kn4	kn5	kn6	kn7	kn8	kn9	kn10	Kinerja	
kn1	Pearson Correlation	1	.471**	.504**	.399*	.539**	.454*	.415*	.713**	.496**	.631**	.780**
	Sig. (2-tailed)		.009	.005	.029	.002	.012	.023	.000	.005	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kn2	Pearson Correlation	.471**	1	.290	.337	.685**	.394*	.367*	.563**	.364*	.533**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.009		.120	.068	.000	.031	.046	.001	.048	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kn3	Pearson Correlation	.504**	.290	1	.429*	.467**	.456*	.572**	.544**	.451*	.621**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.005	.120		.018	.009	.011	.001	.002	.012	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kn4	Pearson Correlation	.399*	.337	.429*	1	.496**	.620**	.393*	.533**	.264	.632**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.029	.068	.018		.005	.000	.032	.002	.158	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kn5	Pearson Correlation	.539**	.685**	.467**	.496**	1	.435*	.450*	.653**	.219	.704**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.009	.005		.016	.012	.000	.244	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kn6	Pearson Correlation	.454*	.394*	.456*	.620**	.435*	1	.101	.565**	.447*	.566**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.012	.031	.011	.000	.016		.594	.001	.013	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kn7	Pearson Correlation	.415*	.367*	.572**	.393*	.450*	.101	1	.499**	.133	.592**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.023	.046	.001	.032	.012	.594		.005	.482	.001	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kn8	Pearson Correlation	.713**	.563**	.544**	.533**	.653**	.565**	.499**	1	.472**	.653**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.002	.000	.001	.005		.008	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kn9	Pearson Correlation	.496**	.364*	.451*	.264	.219	.447*	.133	.472**	1	.245	.582**
	Sig. (2-tailed)	.005	.048	.012	.158	.244	.013	.482	.008		.193	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kn10	Pearson Correlation	.631**	.533**	.621**	.632**	.704**	.566**	.592**	.653**	.245	1	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.193		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.780**	.674**	.734**	.706**	.766**	.715**	.596**	.855**	.582**	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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



HASIL UJI RELIABILITAS MOTIVASI KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mtv1	37.9000	23.334	.707	.884
mtv2	37.6667	22.713	.645	.886
mtv3	37.6667	21.609	.715	.881
mtv4	37.7667	22.668	.706	.883
mtv5	37.6667	21.609	.715	.881
mtv6	37.8667	22.878	.526	.895
mtv7	37.7333	23.857	.485	.896
mtv8	37.6000	22.938	.587	.890
mtv9	37.6667	21.264	.769	.877
mtv10	37.8667	21.982	.616	.889

HASIL UJI RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
lk1	38.0333	21.964	.774	.888
lk2	38.0667	24.754	.389	.910
lk3	37.9333	21.926	.720	.891
lk4	38.0000	23.517	.611	.898
lk5	37.7667	22.185	.729	.891
lk6	37.7333	22.616	.653	.895
lk7	38.1333	21.913	.744	.889
lk8	37.7667	22.668	.651	.896
lk9	37.8333	22.902	.581	.900
lk10	37.9333	21.789	.742	.890

HASIL UJI RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kn1	38.4000	22.731	.713	.885
kn2	38.0333	24.516	.605	.893
kn3	38.3333	23.402	.661	.889
kn4	37.9000	23.541	.627	.891
kn5	38.1000	23.334	.704	.886
kn6	38.1333	22.947	.626	.891
kn7	38.1333	25.223	.520	.897
kn8	38.1333	22.051	.807	.878
kn9	38.2000	24.028	.464	.903
kn10	37.9333	21.789	.794	.879



LAMPIRAN VII
ANALISIS DESKRIPTIF RESPONDEN

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF RESPONDEN

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	9	8.2	8.2	8.2
Valid Wanita	101	91.8	91.8	100.0
Total	110	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21 - 25 tahun	13	11.8	11.8	11.8
26 - 30 tahun	13	11.8	11.8	23.6
Valid 31 - 35 tahun	10	9.1	9.1	32.7
36 - 40 tahun	38	34.5	34.5	67.3
> 40 tahun	36	32.7	32.7	100.0
Total	110	100.0	100.0	

Lama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 - 3 tahun	10	9.1	9.1	9.1
4 - 6 tahun	14	12.7	12.7	21.8
Valid 7 - 9 tahun	4	3.6	3.6	25.5
10 - 12 tahun	10	9.1	9.1	34.5
> 12 tahun	72	65.5	65.5	100.0
Total	110	100.0	100.0	



HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL MOTIVASI KERJA

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
mtv1	110	2	5	4.23	.738
mtv2	110	2	5	4.19	.684
mtv3	110	2	5	4.20	.907
mtv4	110	2	5	4.27	.777
mtv5	110	2	5	4.19	.748
mtv6	110	2	5	4.21	.802
mtv7	110	2	5	4.20	.788
mtv8	110	2	5	4.24	.777
mtv9	110	2	5	4.33	.791
mtv10	110	2	5	4.19	.784
Valid N (listwise)	110				

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
lk1	110	2	5	4.18	.900
lk2	110	2	5	3.83	.947
lk3	110	1	5	3.31	1.171
lk4	110	2	5	4.04	.918
lk5	110	2	5	4.08	.920
lk6	110	2	5	4.13	.959
lk7	110	1	5	3.91	.904
lk8	110	2	5	4.05	1.021
lk9	110	2	5	4.01	.972
lk10	110	2	5	3.99	.893
Valid N (listwise)	110				

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kn1	110	2	5	3.95	1.044
kn2	110	2	5	3.87	.978
kn3	110	1	5	3.64	1.029
kn4	110	1	5	3.85	1.068
kn5	110	1	5	3.85	.997
kn6	110	1	5	3.85	1.091
kn7	110	1	5	3.80	1.056
kn8	110	2	5	3.78	.971
kn9	110	1	5	3.35	1.184
kn10	110	2	5	3.90	1.049
Valid N (listwise)	110				



**HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA VARIABEL
MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA
KARYAWAN**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.450 ^a	.202	.188	7.87434

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1684.503	2	842.251	13.584	.000 ^b
	Residual	6634.552	107	62.005		
	Total	8319.055	109			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.556	5.907		1.449	.150
	Motivasi Kerja	.389	.140	.258	2.786	.006
	Lingkungan Kerja	.325	.105	.287	3.100	.002

a. Dependent Variable: Kinerja



LAMPIRAN X

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

SURAT PENELITIAN

 PT Great Giant Pineapple

SURAT KETERANGAN
No : 008/REC/LO/GGP/VII/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini Recruitment & HRBP Agri Dep Head PT. Great Giant Pineapple di Terbanggi Besar - Lampung Tengah, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Divan Andre Kristianto
NIM	: 170323268
Perguruan Tinggi	: Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Fakultas	: Bisnis & Ekonomika
Jurusan	: Manajemen

Telah melakukan Penelitian di Dept. Cannery, PT. Great Giant Pineapple dari tanggal 15 Juni 2021 s/d 21 Juni 2021.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Terbanggi Besar, 12 Juli 2021


Daisy Metria, S.Psi
Recruitment & HRBP Agri Dep Head



Cc .Arsip

• Office : Plaza Chase Podium 5th Floor, Jl. Jend. Sudirman Kav. 21, Jakarta 12920, Indonesia. Phone : 5706438, 5208338, Fax : 5706443, 5208332
• Cannery & Plantation : Terbanggi Besar KM 77, Kecamatan Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah.

