

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SARI MELATI KENCANA
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

DAVIT PRINGADI SIREGAR

NPM : 138320001



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Melati Kencana Cabang Medan

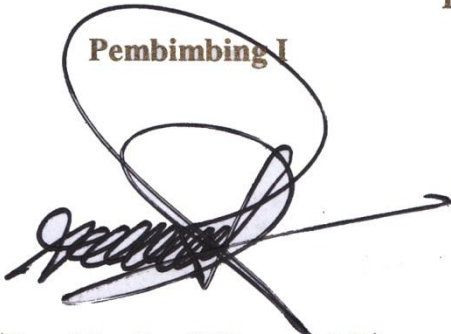
Nama Mahasiswa: DAVIT PRINGADI SIREGAR

No. Stambuk : 138320001

Program Studi : Manajemen

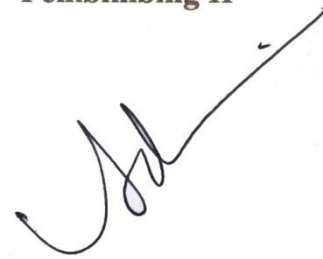
**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I



(Drs. Muslim Wijaya, M.Si)

Pembimbing II



(Adelina Lubis, SE, M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Adelina Lubis, SE, M.Si)

Dekan



(Drs. Ihsan Effendi, SE, M.Si)

Tanggal Lulus :

2017

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan store PT. Sari Melati Kencana Cabang Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Sari Melati Cabang Medan. Sampel ditentukan dengan metode purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 65 responden. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi kerja sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Jenis data yang digunakan kuantitatif dan kualitatif serta sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan koefisien determinasi (R^2), uji-t secara parsial, uji-F secara simultan dengan signifikansi 5%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel X1 yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Nilai signifikan $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,214 > t_{tabel} 1,99897$) dan variabel X2 yaitu motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,865 > t_{tabel} 1,99897$, serta secara simultan Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Melati Kencana Cabang Medan. (Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $26,063 > F_{tabel}$ sebesar $3,18$). Kemampuan prediksi dari kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 43,9% sedangkan sisanya sebesar 56,1% dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to test empirically the influence of work environment and work motivation on employee performance store PT. Sari Melati Kencana Medan Branch. This type of research is a causal associative. Population and sample of this research is employees of PT. Sari Melati Medan Branch. The sample is determined by purposive sampling method with 65 respondents. Independent variable used in this research is work environment, work motivation while employee performance as dependent variable. The types of data used are quantitative and qualitative as well as data sources derived from primary and secondary data. Data analysis technique used is multiple regression analysis, classical assumption test and hypothesis test using coefficient of determination (R^2), t -test partially, F -test simultaneously with 5% significance.

The result of this research show that partially X_1 variable that is work environment have significant effect to employee performance (significant value $0,002 < 0,05$ and $t_c 3,214 > t_{tabel} 1,99897$) and variable of X_2 that is work motivation have significant effect to employee performance (significance value $0,000 < 0,05$ and $t_{count} 3,865 > t_{tabel} 1,99897$, and simultaneously Variable Work Environment and Work Motivation have a significant effect on the performance of Worker of Sari Melati Kencana Branch Medan (significant value $0.000 < 0.05$ and F_{count} value $26,063 > F_{tabel}$ sebesar $3,18$). The prediction ability of both independent variables on employee performance based on determination coefficient test (R^2) is 43,9% while the rest of 56,1% is influenced by other factors not included in research model.

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, and Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala rahmat dan KaruniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Melati Kencana Cabang Medan”** sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat kelulusan dari Universitas Medan Area khususnya program studi manajemen.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menerima bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materiil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Maka pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Teristimewa Alm. Ayahanda Bangun Siregar dan Almh. Ibunda Remawati Panjaitan tersayang yang selalu memberikan doa, semangat, serta pengorbanan moril maupun materiil demi keberhasilan ananda.
2. Bapak Prof. Dr. H.A. Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. Muslim Wijaya, MSi sebagai pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam skripsi ini
5. Ibu Adelina Lubis, SE. M.Si sebagai pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam skripsi ini.

6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA sebagai Sekretaris Tim Pembimbing Penulis yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi demi kelancaran penulisan skripsi ini.
7. Kakak dan Abang tersayang Hendra Siregar, Juwita Herawati, Ruben Chairudin Siregar, Eduard Kostaman Siregar, Asep Patiro Siregar, dan Neng Wiwin Siregar yang selalu memberikan dukungan. Terima Kasih untuk kalian.
8. Sabahat-sahabatku Melani Aprilia Pasaribu, Anasrul , Mhd. Faisal, Jhon Arianto Purba, Harnika Silaban, Indah Puspita Siregar, Junita Purba, Novi May Shelly, Suryanti Pratiwi, dan Titin Melisa yang selalu menghibur dan memberikan semangat selama penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan masukan dan saran dari semua pihak yang dapat membangun kesempurnaan dari skripsi ini. Akhir kata, penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pembacanya.

Medan, Maret 2017

Penulis

Davit Pringadi Siregar
NPM: 138320001

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Uraian Teoritis	6
2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja	6
2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja..	7
2.1.3. Indikator Lingkungan Kerja	9
2.2. Pengertian Motivasi	11
2.2.1 Teori Motivasi Kerja	13
2.2.2 Indikator Motivasi	14
2.3. Pengertian Kinerja	15
2.3.1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ..	16
2.3.2. Indikator-indikator Kinerja Karyawan	18
2.4. Penelitian Terdahulu	19
2.5. Kerangka Konseptual	20
2.6. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	23

3.1.1. Jenis Penelitian.....	23
3.1.2. Lokasi Penelitian.....	23
3.1.3. Waktu Penelitian.....	23
3.2. Populasi dan Sampel.....	24
3.2.1. Populasi.....	24
3.2.2. Sampel.....	24
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	25
3.3.1. Jenis Data.....	25
3.3.2. Sumber Data.....	25
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.5. Definisi Operasional Variabel.....	26
3.6. Teknik Analisis Data.....	30

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	34
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	34
4.1.2. Visi dan Misi PT. Sari Melati Kencana.....	35
4.1.3. Struktur Organisasi.....	36
4.2. Pembahasan.....	37
4.2.1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	37
4.2.2. Profil Responden.....	37
4.2.3. Tabulasi Jawaban Responden.....	39
4.2.4. Uji Validitas dan Realibilitas.....	50
4.2.5. Uji Statistik.....	53
4.2.6 Uji Asumsi Klasik.....	54
4.2.7. Uji Hipotesis.....	57

4.3 Pembahasan	59
----------------------	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	61
-----------------------	----

5.2. Saran.....	61
-----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

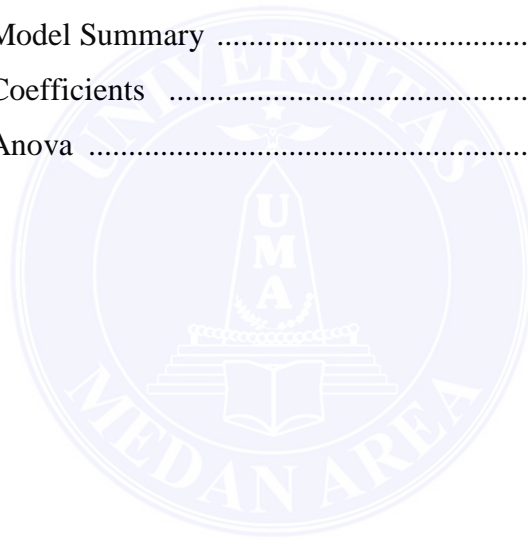


DAFTAR TABEL

Tabel II.1	: Hasil Penelitian Terdahulu	19
Tabel III.1	: Jadwal Penelitian	24
Tabel III.2	: Defenisi Operasional	26
Tabel IV.1	: Profil Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel IV.2	: Profil Responden Berdasarkan Status	38
Tabel IV.3	: Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel IV.4	: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Hubungan Antara Karyawan dengan Pimpinan Membantu Anda dalam Bekerja	39
Tabel IV.5	: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Saya Merasakan Kebersihan Membuat Suasana Kerja Menyenangkan	40
Tabel IV.6	: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Fasilitas Yang Diberikan Cukup Lengkap dan Memadai	40
Tabel IV.7	: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Perlengkapan Lampu dalam Ruangan Sudah Memadai	41
Tabel IV.8	: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Adanya Jaminan Keamanan yang diberikan Perusahaan	41
Tabel IV.9	: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Satuan Keamanan Ditempat Saya Bekerja Sudah Bekerja dengan Baik Sehingga Saya Merasa Aman	42
Tabel IV.10	: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Adanya AC Membantu Menghilangkan Bau-Bau Tidak Sedap yang Menggangu Ruanagan	42
Tabel IV.11	: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja yang Tenang dan Bebas dari Suara Kebisingan Lalu Lalang Kendaraan	43

Tabel IV.12	: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi yang Saya Terima Sesuai dengan Pekerjaan yang dilakukan	43
Tabel IV.13	: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tunjangan Jaminan Hari Tua Mengikat Pegawai	44
Tabel IV.14	: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Setiap Hasil Kerja yang telah dilaksanakan Layak Mendapatkan Penghargaan	44
Tabel IV.15	: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Saya Memperoleh Penghargaan oleh Perusahaan atas Prestasi Kerja	45
Tabel IV.16	: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan yang Diberikan Sangat Menantang	45
Tabel IV.17	: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Saya Mempunyai Kelompok Kerja yang Kompak	46
Tabel IV.18	: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Saya Merasa Tidak dibeda-bedakan dengan Rekan Kerja dalam Bekerja	46
Tabel IV.19	: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Membrikan Kesempatan Kepada Saya untuk Mengembangkan Keterampilan dan Kemampuan dalam Bekerja	47
Tabel IV.20	: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tingkat Pencapaian Volume Kerja Sesuai Dengan Harapan Perusahaan	47
Tabel IV.21	: Distribusi Jawaban Responden Mengenai <i>Skill</i> yang saya Miliki, Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Saya Lakukan	48
Tabel.IV.22	:Distribusi Jawaban Responden Mengenai Saya Taat Terhadap Semua Aturan & Prosedur Kerja Dalam Suatu Pekerjaan ..	48
Tabel IV.23	: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Saya Hadir Tepat Waktu	49

Tabel IV.24	: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Saya Mendahulukan Pekerjaan-pekerjaan Yang Merupakan Prioritas Kerja	49
Tabel IV.25	: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Saya Dapat Mempertanggungjawabkan Tugas Yang Diberikan	50
Tabel IV.26	: Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	51
Tabel IV.27	: Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	51
Tabel IV.28	: Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel IV.29	: Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	52
Tabel IV.30	: Coefficients	53
Tabel IV.31	: Model Summary	57
Tabel IV.32	: Coefficients	58
Tabel IV.33	: Anova	59



DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 : Kerangka Konseptual	21
Gambar IV1. : Logo PT. Sari Melati Kencana Cabang Medan	34
Gambar IV.2 : Struktur Organisasi	36
Gambar IV.3 : Grafik Histogram.....	54
Gambar IV.4 : Normal Probability	55
Gambar IV.5 : Scatterplot.....	56



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada

dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerjajharus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan akan meningkat.

Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja

karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. PT. Sari Melati Kencana Cabang Medan, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di PT. Sari Melati Kencana Cabang Medan. Dimana masih ada kendala lain di PT. Sari Melati Kencana Cabang Medan antara lain karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, ada pedagang masuk ke ruangan yang menawarkan produk, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ditemukan peneliti, ketertarikan untuk penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Melati Kencana Cabang Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah penelitian, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Cabang Medan?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana cabang Medan?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Cabang Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Cabang Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi pihak sebagai berikut:

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat atau sebagai masukan bagi pihak perusahaan mengenai lingkungan kerja dan motivasi yang lebih efektif dan efisien serta dapat melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dan memperdalam pengetahuan penulis dalam masalah peranan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi tentang kinerja dan motivasi kerja karyawan.

4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. URAIAN TEORITIS

2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

- a. Menurut Robbins (2003:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi.
- b. Menurut Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat

- pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.
- c. Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.
 - d. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Alex S. Nitisemito (1992:184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- a. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai.
- b. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

- c. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- d. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- e. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
- f. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- g. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- h. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins & Coulter (2007) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

a. Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

1. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.
 - Fasilitas alat kerja
Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.
 - Fasilitas perlengkapan kerja
Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.
 - Fasilitas sosial
Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.
2. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

b. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.1.3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Nitisemito (2003,159) yaitu sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 2005:381).

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor

yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator

lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

e. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (2003:159) dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

2.2. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138).

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu.

Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138).

Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan

seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.2.1. Teori Motivasi Kerja

Kebutuhan merupakan keinginan psikologis atau keinginan psikologis yang tidak terpenuhi dalam diri seorang individu.

- a. Teori “ERG” Alderfer dalam Siagian (2004:166) mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah:
 1. *Existence* (Keberadaan)
 2. *Relatedness* (Keterikatan)
 3. *Growth* (Pertumbuhan)

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah. Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.
- b. Teori “Tiga Kebutuhan”

Dikemukakan oleh David McClelland dalam Siagian (2004 : 167) inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu:

 1. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*)
 2. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)
 3. Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*)

2.2.2. Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007 : 102). terdiri dari:

a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Indikator Motivasi Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), mengemukakan bahwa :

“Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Daya Pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk Keahlian
5. Membentuk Keterampilan
6. Tanggung Jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

2.3. Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

2.3.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2001:193) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan,

sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2001:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

- a. Faktor Individual Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.
- b. Faktor Situasional
 1. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
 2. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya.

Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Menurut Bernardin (dalam Robbins, 2003:260) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

- c. Waktu produksi (production time), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
- d. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
- e. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
- f. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3.2. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H.

Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kualitas
Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
- c. Keandalan
Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.
- d. Kehadiran
Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- e. Kemampuan bekerja sama
Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.4. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.4
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Firnidia (2008)	Penengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara	1. Motivasi 2. Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Didalam penelitian tersebut ada pengaruh positif antara Motivasi terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Jepara
2.	Astasari (2009)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Glory Industrial Semarang II	1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Didalam penelitian tersebut pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II

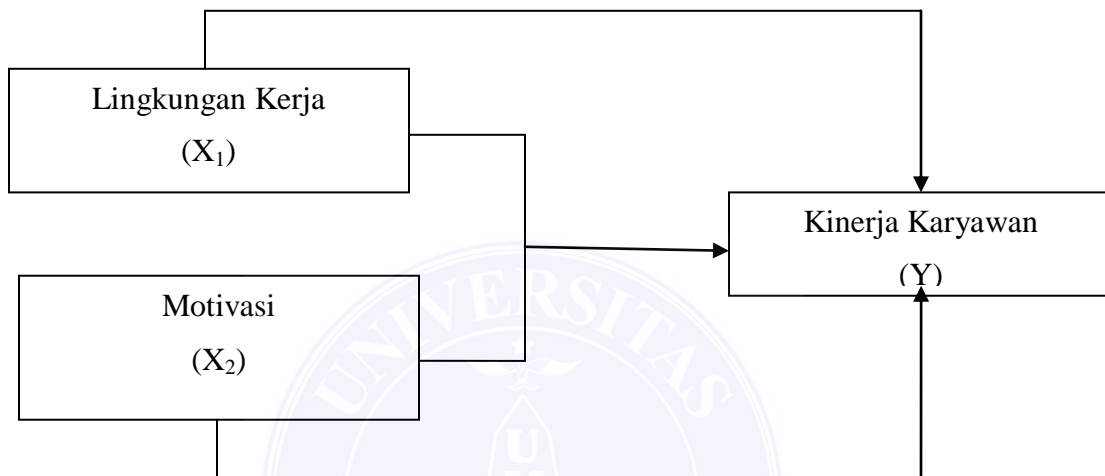
3.	Purnomo (2008)	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Semarang	1. Kepemimpinan Motivasi 2. Lingkungan Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Didalam penelitian tersebut pengaruh positif antara kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Semarang
----	----------------	---	---	----------------------------------	---

2.5. KERANGKA KONSEPTUAL

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam perusahaan, karena manusia selalu ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi manajer karena keberhasilan manajer tergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki/kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan pada tinjau pustaka tersebut dan juga penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



2.6. HIPOTESIS

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006 : 71).

Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Cabang Medan.

H2 : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Cabang Medan.

H3 : Ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Cabang Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut Suliyanto (2014), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan menganalisis pengaruh antar variabel. Pada hubungan kausal, diantara dua variabel atau lebih yang diuji tidak bersifat setara dan simertis, tetapi ada yang berfungsi sebagai variabel bebas dan ada yang berfungsi sebagai variabel tergantung.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Sari Melati Kencana Cabang Medan Jalan Gajah Mada No. 19 Petisah Hulu, Medan.

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam lima bulan yang dimulai dari Nopember 2016 sampai dengan Mei 2017. Rincian waktu penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.1.3
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2016		2017				
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Pembuatan dan Bimbingan proposal	■						
2	Seminar proposal		■					
3	Pengumpulan Data		■	■				
4	Analisis data			■	■			
5	Penyusunan Skripsi				■			
6	Seminar Hasil					■		
7	Pengajuan Sidang Meja Hijau					■	■	

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008: 80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Sari Melati Kencana Cabang Medan yang berjumlah 65 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 65 orang. Karena jumlah populasi yang kecil maka seluruh populasi dijadikan sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian adalah 65 orang karyawan tetap PT Sari Melati Kencana Cabang Medan No. 19 Petisah Hulu, Medan

Manajer	= 1 org
Chef	= 10 orang
Kasir	= 5 orang
Staf Kontrol	= 10 orang
Kurir	= 10 orang
Crew	= 10 orang
Crew Trainer	= <u>10 orang</u>
Jumlah	= 65 orang

3.3. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Adapun uraian dari variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau timbulnya variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) pada PT. Sari Melati Kencana No. 19 Petisah Hulu, Medan

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana No. 19 Petisah Hulu, Medan. Kinerja Karyawan (Y) adalah suatu keadaan yang dirasakan karyawan setelah dia mengalami suatu kinerja (hasil) yang telah memenuhi berbagai harapannya.

Penulis dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat untuk mengukur variabel bebas, dimana responden akan memilih jawaban yang akan tersedia. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Responden diberikan lima alternatif jawaban yang akan digunakan dalam pemberian skor yaitu sebagai berikut:

Defenisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis. Adapun batasan atau defenisi operasional variabel yang diteliti adalah:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator Variabel	Skala Ukur
Lingkungan kerja (X ₁)	Lingkungan kerja yang mengacu pada kondisi fisik tempat kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Pencahayaan 5. Sirkulasi udara 6. Kebisingan 7. Bau tidak sedap 8. Keamanan 	L I K E R T
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis (<i>physiological-need</i>) 2. Kebutuhan rasa aman (<i>safety need</i>) 3. Kebutuhan sosial (<i>social need</i>) 4. Kebutuhan penghargaan (<i>esteem-need</i>) 5. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>self-actualization need</i>) 6. Membentuk Keterampilan 	L I K E R T
Kinerja (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Keandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama 6. Efektivitas 	L I K E R T

3.4. Jenis dan Sumber Data

Menurut Kuncoro (2009) data adalah sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/skoring (Sugiyono 2006). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing – masing responden yaitu Karyawan PT. Sari Melati Kencana No. 19 Petisah Hulu, Medan.
- b. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar (Sugiyono 2006). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden yaitu Karyawan PT. Sari Melati Kencana No. 19 Petisah Hulu, Medan.

2. Sumber Data

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2009). Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu Karyawan PT. Sari Melati Kencana No. 19 Petisah Hulu, Medan

- b. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2009).

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan adalah untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan di atas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Hal ini dimaksud untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian. Dilakukan dengan mempelajari buku – buku hasil laporan lain yang ada referensinya.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Pengamatan (*Observasi*)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit – unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan – pencacatan tanpa ikut berpartisipasi langsung.

2. Wawancara (*Interview*)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang – orang yang dapat memberikan keterangan – keterangan yang erat kaitannya dengan masalah – masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

3. Kuesioner (*Questionnaire*)

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan – pertanyaan kepada responden dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu:

1. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1
2. Jawaban “Tidak setuju”, diberi nilai 2
3. Jawaban “Ragu - ragu”, diberi nilai 3
4. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
5. Jawaban “Sangat Setuju” diberi nilai 5

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Peneliti menggunakan skala likert dalam penelitian ini sebab skala likert memudahkan peneliti untuk mengukur skala penilaian yang berjenjang/bertingkat. Misalnya, untuk mengukur tingkat kesetujuan dan ketidaksetujuan seseorang terhadap suatu objek, bisa diukur menggunakan

ukuran sangat setuju, setuju, netral/ragu – ragu/kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada lima skala likert tersebut menunjukkan bahwa sangat setuju pasti lebih tinggi daripada setuju, sedangkan yang tidak setuju pasti lebih tinggi daripada sangat tidak setuju. Namun, jarak antara sangat setuju ke setuju dan dari setuju ke netral dan seterusnya tidak sama, oleh karena itu data yang dihasilkan oleh skala likert adalah data ordinal. Sedangkan cara skoring yang digunakan yaitu sangat setuju dengan skor 5, setuju dengan skor 4, netral/ragu – ragu/kurang setuju dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2 dan sangat tidak setuju dengan skor 1.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa uji yang digunakan, terdiri dari uji instrumen dan uji asumsi klasik.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji yang dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang digunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 18, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 20. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r_{α} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan reliabel
2. Jika r_{α} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak reliable.

c. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel output/dependent (Y) dengan satu atau beberapa variabel input/independen (X). Menurut, Umi (2008), pengertian analisis regresi linier berganda yaitu suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala interval.

Teknik analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini sebab skala pengukuran yang digunakan peneliti adalah skala likert. Beberapa peneliti memandang bahwa skala likert adalah data ordinal yang harus diubah/ditransformasikan dahulu menjadi data interval melalui metode successive interval sehingga dapat dianalisis menggunakan analisis

regresi atau analisis jalur. Alat analisis regresi atau analisis jalur dapat digunakan langsung untuk menguji hipotesis meskipun data yang digunakan berupa data ordinal, sebab hasil analisis dengan menggunakan data skala likert yang belum dan yang sama (Suliyanto, 2006).

Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
 a : Konstanta
 $b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing – masing variabel
 x_1 : Lingkungan Kerja
 x_2 : Motivasi Kerja
 e : standar error

2. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independent tersebut homoskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (kualitas produk dan kualitas pelayanan) terhadap variabel terikat (kepuasan pelanggan) ditentukan dengan koefisien determinasi $D = r^2 \times 100\%$.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ().

Kriteria pengujian:

$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak,

$t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95%.

Kriteria pengujian: $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Firnidia, Linda. 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: B-P UNDIP.
- Gomes, F. Cardosa. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Griffin, R.W. 2003. *Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 2003. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. _____2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, dan Coulter. 2007. *Manajemen*. Jakarta: Indeks
- Sari, Emilia Noviani Asta. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.

- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. _____. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suddin, dkk. (2010). “**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta**”. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol.4.No.1. Juni 2010. Hal 1-8. Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Surakarta.
- Suwati, dkk. 2013. “ **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda**”. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 1. No. 1. Hal. 41-55. Universitas Mulawarman. Samarinda
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset.

KUESIONER

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Sari Melati Kencana Cabang Medan

No.Responden:.....

Dengan hormat,

Saya Davit Pringadi Siregar NPM 138320001 Mahasiswa Fakultas Ekonomi program studi Manajemen Universitas Medan Area dalam rangka menyelesaikan program S1 Manajemen Universitas Medan Area melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Melati Kencana Cabang Medan.”

Penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang bermanfaat, oleh karena itu dimohon kesediaan Saudara/I untuk mengisi atau menjawab kuesioner ini dengan sebenarnya. Jawaban yang anda berikan akan di jamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi.

Atas kesediaan Saudara/i dalam mengisi kuesioner, saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk pengisian angket:

1. Berikanlah jawaban singkatan pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis saudara/i
2. Berikanlah tanda checklist(√) pada kolom yang saudara/i anggap Setuju dengan jawaban pada saudara/i. Adapun makna tanda tersebut adalah.
 - a. STS : Sangat tidak setuju : skor 1
 - b. TS : Tidak setuju : skor 2
 - c. RR : Ragu-ragu : skor 3
 - d. S : Setuju : skor 4
 - e. SS : Sangat setuju : skor 5



B. Identitas Responden

Nama :
Jenis kelamin :
Status :
Umur :

Lingkungan Kerja (X₁)

No.	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Hubungan antara karyawan dengan pimpinan membantu anda dalam bekerja					
2.	Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan					
3.	Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai.					
4.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai.					
5.	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan.					
6.	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman					
7.	Adanya AC membantu menghilangkan bau-bauan tidak sedap yang mengganggu di ruangan.					
8.	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan.					

Motivasi Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.					
2.	Tunjangan jaminan hari tua mengikat pegawai.					
3.	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan.					

4.	Saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja.					
5.	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang					
6.	Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak.					
7.	Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja.					
8.	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja.					

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
2.	<i>Skill</i> yang saya miliki, sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
3.	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.					
4.	Saya hadir tepat waktu					
5.	Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					
6.	Saya dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan.					

Komentaran Saran:

*****TERIMAKASIH ATAS PARTISIPASI SAUDARA/I *****

LAMPIRAN II

HASIL JAWABAN RESPONDEN

No	Lingkungan Kerja								Motivasi Kerja									Kinerja Karyawan				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4
3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	2	5	4	4	5
4	3	4	3	5	5	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	5	4	3	3	2	4	4
5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	5	3	5	4	3	4	4	2	3	4	4	4	5	5	4	2	3	2	4	4
8	4	3	3	2	5	3	3	3	4	4	3	3	1	1	3	4	5	4	3	4	4	5
9	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5
10	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5
11	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5
12	5	4	4	2	5	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
13	5	4	4	2	5	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
14	5	4	4	2	5	2	3	2	4	4	2	5	1	3	3	4	4	3	3	4	4	4
15	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	1	1	3	4	5	3	2	4	4	5
16	4	4	5	4	5	2	3	3	5	5	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4
17	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4
18	2	4	4	3	5	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
19	2	3	4	4	4	5	4	5	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4
20	4	4	4	3	4	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
21	4	4	4	3	4	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
22	4	4	4	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
23	4	4	4	5	5	3	3	5	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
24	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3
25	3	2	1	2	4	3	3	3	4	3	2	3	1	3	3	3	1	1	2	3	5	2
26	4	3	4	3	5	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	5	1	5
27	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3
28	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
29	1	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	5	2	2	2	4	4	3	4	2	4	4
30	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4
31	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4
32	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4

33	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
34	4	2	3	4	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
36	4	3	5	3	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4
37	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4
38	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	5
39	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	3
40	2	2	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4
41	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	2	5	4	4	5	5	2	4	5	5	5	5
42	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5
43	4	5	4	4	5	5	5	3	5	2	4	3	3	4	5	5	3	4	4	4	5	3
44	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4
46	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5
47	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
48	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3
49	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	4	5	4	5	4
50	2	2	2	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4
51	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4
52	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
53	1	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	2	2	4	4	4	3	4	5	2	3	4	4	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5
57	4	3	4	4	3	4	3	5	3	3	5	5	4	3	4	5	2	2	4	4	5	5
58	4	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	5	3	5	4	4	2	4	4	5	5
59	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
60	2	3	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5
61	4	4	5	3	5	3	2	4	2	3	5	5	4	3	4	4	3	3	4	2	5	5
62	3	4	4	5	4	2	3	4	3	2	4	5	4	4	5	5	3	2	4	2	4	5
63	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
64	4	3	5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	5
65	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4

LAMPIRAN III

1. LINGKUNGAN KERJA (X1)

Uji Validitas

Correlations

	Lk1	Lk2	Lk3	Lk4	Lk5	Lk6	Lk7	Lk8	Total_Lk
Lk1 Pearson Correlation	1	,393	,393	-,138	,285	,113	,099	-,059	,490
Lk1 Sig. (2-tailed)		,001	,001	,274	,021	,371	,435	,638	,000
Lk1 N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Lk2 Pearson Correlation	,393	1	,430	,186	,379	,271	,205	-,022	,619
Lk2 Sig. (2-tailed)	,001		,000	,137	,002	,029	,101	,863	,000
Lk2 N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Lk3 Pearson Correlation	,393	,430	1	,283	,244	,248	,171	,134	,669
Lk3 Sig. (2-tailed)	,001	,000		,022	,050	,046	,173	,289	,000
Lk3 N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Lk4 Pearson Correlation	-,138	,186	,283	1	,037	,228	,243	,329	,488
Lk4 Sig. (2-tailed)	,274	,137	,022		,768	,068	,051	,008	,000
Lk4 N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Lk5 Pearson Correlation	,285	,379	,244	,037	1	-,019	-,090	-,149	,319
Lk5 Sig. (2-tailed)	,021	,002	,050	,768		,881	,478	,237	,010
Lk5 N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Lk6 Pearson Correlation	,113	,271	,248	,228	-,019	1	,525	,475	,675
Lk6 Sig. (2-tailed)	,371	,029	,046	,068	,881		,000	,000	,000
Lk6 N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Lk7 Pearson Correlation	,099	,205	,171	,243	-,090	,525	1	,385	,585
Lk7 Sig. (2-tailed)	,435	,101	,173	,051	,478	,000		,002	,000
Lk7 N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Lk8 Pearson Correlation	-,059	-,022	,134	,329	-,149	,475	,385	1	,515
Lk8 Sig. (2-tailed)	,638	,863	,289	,008	,237	,000	,002		,000
Lk8 N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Total_Lk Pearson Correlation	,490	,619	,669	,488	,319	,675	,585	,515	1
Total_Lk Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,010	,000	,000	,000	
Total_Lk N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	65	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,667	,666	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Lk1	3,57	,951	65
Lk2	3,69	,727	65
Lk3	3,92	,872	65
Lk4	3,69	,789	65
Lk5	4,35	,571	65
Lk6	3,72	,910	65
Lk7	3,80	,733	65
Lk8	3,95	,909	65

Inter-Item Correlation Matrix

	Lk1	Lk2	Lk3	Lk4	Lk5	Lk6	Lk7	Lk8
Lk1	1,000	,393	,393	-,138	,285	,113	,099	-,059
Lk2	,393	1,000	,430	,186	,379	,271	,205	-,022
Lk3	,393	,430	1,000	,283	,244	,248	,171	,134
Lk4	-,138	,186	,283	1,000	,037	,228	,243	,329
Lk5	,285	,379	,244	,037	1,000	-,019	-,090	-,149
Lk6	,113	,271	,248	,228	-,019	1,000	,525	,475
Lk7	,099	,205	,171	,243	-,090	,525	1,000	,385
Lk8	-,059	-,022	,134	,329	-,149	,475	,385	1,000

Mk7	Pearson Correlation	,195	,151	,345**	,269	,472**	,309	1	,608*	,717**
	Sig. (2-tailed)	,120	,229	,005	,030	,000	,012		,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Mk8	Pearson Correlation	,074	-,062	,132	,329	,424*	,276	,608*	1	,564*
	Sig. (2-tailed)	,557	,622	,295	,007	,000	,026	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Total	Pearson Correlation	,478**	,478**	,557**	,514**	,708**	,606**	,717**	,564**	1
_Mk	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	65	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,715	,716	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Mk1	3,49	,868	65
Mk2	3,46	,831	65
Mk3	3,58	,864	65
Mk4	3,85	,734	65
Mk5	3,42	,967	65
Mk6	3,51	,850	65
Mk7	3,80	,870	65
Mk8	4,17	,627	65

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Mk1	25,78	12,359	,276	,288	,715
Mk2	25,82	12,434	,286	,314	,712
Mk3	25,69	11,841	,371	,239	,695
Mk4	25,43	12,437	,352	,237	,698
Mk5	25,86	10,465	,543	,401	,654
Mk6	25,77	11,555	,436	,238	,681
Mk7	25,48	10,753	,576	,488	,648
Mk8	25,11	12,473	,436	,483	,686

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29,28	14,797	3,847	8

3. KINERJA KARYAWAN (Y)

Uji Validitas

Correlations

	Kk1	Kk2	Kk3	Kk4	Kk5	Kk6	Total_Kk
Kk1 Pearson Correlation	1	,219	,078	,167	-,163	,224	,481
Sig. (2-tailed)		,079	,538	,185	,194	,072	,000
N	65	65	65	65	65	65	65
Kk2 Pearson Correlation	,219	1	,412	,343	-,037	,268	,654
Sig. (2-tailed)	,079		,001	,005	,767	,031	,000
N	65	65	65	65	65	65	65
Kk3 Pearson Correlation	,078	,412	1	,211	,374	,375	,709
Sig. (2-tailed)	,538	,001		,092	,002	,002	,000
N	65	65	65	65	65	65	65
Kk4 Pearson Correlation	,167	,343	,211	1	,080	,160	,586
Sig. (2-tailed)	,185	,005	,092		,527	,202	,000
N	65	65	65	65	65	65	65
Kk5 Pearson Correlation	-,163	-,037	,374	,080	1	,083	,365
Sig. (2-tailed)	,194	,767	,002	,527		,512	,003
N	65	65	65	65	65	65	65
Kk6 Pearson Correlation	,224	,268	,375	,160	,083	1	,605

	Sig. (2-tailed)	,072	,031	,002	,202	,512		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Total	Pearson Correlation	,481**	,654**	,709**	,586**	,365**	,605**	1
_Kk	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,003	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	65	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,576	,579	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kk1	3,68	,831	65
Kk2	3,42	,748	65
Kk3	3,86	,747	65
Kk4	3,75	,771	65
Kk5	4,05	,694	65
Kk6	4,15	,690	65

Inter-Item Correlation Matrix

	Kk1	Kk2	Kk3	Kk4	Kk5	Kk6
Kk1	1,000	,219	,078	,167	-,163	,224
Kk2	,219	1,000	,412	,343	-,037	,268
Kk3	,078	,412	1,000	,211	,374	,375
Kk4	,167	,343	,211	1,000	,080	,160
Kk5	-,163	-,037	,374	,080	1,000	,083
Kk6	,224	,268	,375	,160	,083	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kk1	19,23	5,118	,173	,118	,598
Kk2	19,49	4,535	,429	,297	,478
Kk3	19,05	4,326	,507	,379	,440
Kk4	19,15	4,757	,329	,140	,523
Kk5	18,86	5,652	,099	,214	,613
Kk6	18,75	4,813	,387	,188	,501

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22,91	6,460	2,542	6

LAMPIRAN IV

A. UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

1. LINGKUNGAN KERJA (X1)

Correlations

		Lk1	Lk2	Lk3	Lk4	Lk5	Lk6	Lk7	Lk8	Total_Lk
Lk1	Pearson Correlation	1	,393	,393	-,138	,285	,113	,099	-,059	,490
	Sig. (2-tailed)		,001	,001	,274	,021	,371	,435	,638	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Lk2	Pearson Correlation	,393	1	,430	,186	,379	,271	,205	-,022	,619
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,137	,002	,029	,101	,863	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Lk3	Pearson Correlation	,393	,430	1	,283	,244	,248	,171	,134	,669
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,022	,050	,046	,173	,289	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Lk4	Pearson Correlation	-,138	,186	,283	1	,037	,228	,243	,329	,488
	Sig. (2-tailed)	,274	,137	,022		,768	,068	,051	,008	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Lk5	Pearson Correlation	,285	,379	,244	,037	1	-,019	-,090	-,149	,319
	Sig. (2-tailed)	,021	,002	,050	,768		,881	,478	,237	,010
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Lk6	Pearson Correlation	,113	,271	,248	,228	-,019	1	,525	,475	,675
	Sig. (2-tailed)	,371	,029	,046	,068	,881		,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Lk7	Pearson Correlation	,099	,205	,171	,243	-,090	,525	1	,385	,585
	Sig. (2-tailed)	,435	,101	,173	,051	,478	,000		,002	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Lk8	Pearson Correlation	-,059	-,022	,134	,329	-,149	,475	,385	1	,515
	Sig. (2-tailed)	,638	,863	,289	,008	,237	,000	,002		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Total_Lk	Pearson Correlation	,490	,619	,669	,488	,319	,675	,585	,515	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,010	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	65	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,667	,666	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Lk1	3,57	,951	65
Lk2	3,69	,727	65
Lk3	3,92	,872	65
Lk4	3,69	,789	65
Lk5	4,35	,571	65
Lk6	3,72	,910	65
Lk7	3,80	,733	65
Lk8	3,95	,909	65

Inter-Item Correlation Matrix

	Lk1	Lk2	Lk3	Lk4	Lk5	Lk6	Lk7	Lk8
Lk1	1,000	,393	,393	-,138	,285	,113	,099	-,059
Lk2	,393	1,000	,430	,186	,379	,271	,205	-,022
Lk3	,393	,430	1,000	,283	,244	,248	,171	,134
Lk4	-,138	,186	,283	1,000	,037	,228	,243	,329
Lk5	,285	,379	,244	,037	1,000	-,019	-,090	-,149
Lk6	,113	,271	,248	,228	-,019	1,000	,525	,475
Lk7	,099	,205	,171	,243	-,090	,525	1,000	,385
Lk8	-,059	-,022	,134	,329	-,149	,475	,385	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lk1	27,14	10,371	,249	,310	,668
Lk2	27,02	10,109	,468	,372	,612
Lk3	26,78	9,390	,497	,331	,598
Lk4	27,02	10,672	,293	,259	,652
Lk5	26,35	11,826	,166	,210	,673
Lk6	26,98	9,234	,496	,408	,597
Lk7	26,91	10,273	,424	,328	,622
Lk8	26,75	10,282	,291	,337	,655

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30,71	12,804	3,578	8

2. GAYA KEPEMIMPINAN (X2)

Correlations

	Mk1	Mk2	Mk3	Mk4	Mk5	Mk6	Mk7	Mk8	Total_Mk
Mk1 Pearson Correlation	1	,438	,173	-,026	,069	,228	,195	,074	,478
Sig. (2-tailed)		,000	,169	,835	,585	,068	,120	,557	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Mk2 Pearson Correlation	,438	1	,097	,221	,147	,172	,151	-,062	,478
Sig. (2-tailed)	,000		,441	,077	,243	,171	,229	,622	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Mk3 Pearson Correlation	,173	,097	1	,218	,378	,164	,345	,132	,557
Sig. (2-tailed)	,169	,441		,081	,002	,192	,005	,295	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Mk4 Pearson Correlation	-,026	,221	,218	1	,290	,202	,269	,329	,514
Sig. (2-tailed)	,835	,077	,081		,019	,106	,030	,007	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Mk5 Pearson Correlation	,069	,147	,378	,290	1	,424	,472	,424	,708
Sig. (2-tailed)	,585	,243	,002	,019		,000	,000	,000	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Mk6 Pearson Correlation	,228	,172	,164	,202	,424	1	,309	,276	,606
Sig. (2-tailed)	,068	,171	,192	,106	,000		,012	,026	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Mk7 Pearson Correlation	,195	,151	,345	,269	,472	,309	1	,608	,717

	Sig. (2-tailed)	,120	,229	,005	,030	,000	,012	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Mk8	Pearson Correlation	,074	-,062	,132	,329	,424	,276	,608	,564
	Sig. (2-tailed)	,557	,622	,295	,007	,000	,026	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Total	Pearson Correlation	,478	,478	,557	,514	,708	,606	,717	,564
_Mk	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	65	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,715	,716	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Mk1	3,49	,868	65
Mk2	3,46	,831	65
Mk3	3,58	,864	65
Mk4	3,85	,734	65
Mk5	3,42	,967	65
Mk6	3,51	,850	65
Mk7	3,80	,870	65
Mk8	4,17	,627	65

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Mk1	25,78	12,359	,276	,288	,715
Mk2	25,82	12,434	,286	,314	,712
Mk3	25,69	11,841	,371	,239	,695
Mk4	25,43	12,437	,352	,237	,698
Mk5	25,86	10,465	,543	,401	,654
Mk6	25,77	11,555	,436	,238	,681
Mk7	25,48	10,753	,576	,488	,648
Mk8	25,11	12,473	,436	,483	,686

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29,28	14,797	3,847	8

3. KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

		Kk1	Kk2	Kk3	Kk4	Kk5	Kk6	Total_Kk
Kk1	Pearson Correlation	1	,219	,078	,167	-,163	,224	,481
	Sig. (2-tailed)		,079	,538	,185	,194	,072	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Kk2	Pearson Correlation	,219	1	,412	,343	-,037	,268	,654
	Sig. (2-tailed)	,079		,001	,005	,767	,031	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Kk3	Pearson Correlation	,078	,412	1	,211	,374	,375	,709
	Sig. (2-tailed)	,538	,001		,092	,002	,002	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Kk4	Pearson Correlation	,167	,343	,211	1	,080	,160	,586
	Sig. (2-tailed)	,185	,005	,092		,527	,202	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Kk5	Pearson Correlation	-,163	-,037	,374	,080	1	,083	,365
	Sig. (2-tailed)	,194	,767	,002	,527		,512	,003
	N	65	65	65	65	65	65	65
Kk6	Pearson Correlation	,224	,268	,375	,160	,083	1	,605
	Sig. (2-tailed)	,072	,031	,002	,202	,512		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65

Total	Pearson Correlation	,481**	,654**	,709**	,586**	,365**	,605**	1
_Kk	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,003	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	65	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,576	,579	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kk1	3,68	,831	65
Kk2	3,42	,748	65
Kk3	3,86	,747	65
Kk4	3,75	,771	65
Kk5	4,05	,694	65
Kk6	4,15	,690	65

Inter-Item Correlation Matrix

	Kk1	Kk2	Kk3	Kk4	Kk5	Kk6
Kk1	1,000	,219	,078	,167	-,163	,224
Kk2	,219	1,000	,412	,343	-,037	,268
Kk3	,078	,412	1,000	,211	,374	,375
Kk4	,167	,343	,211	1,000	,080	,160
Kk5	-,163	-,037	,374	,080	1,000	,083
Kk6	,224	,268	,375	,160	,083	1,000

Item-Total Statistics

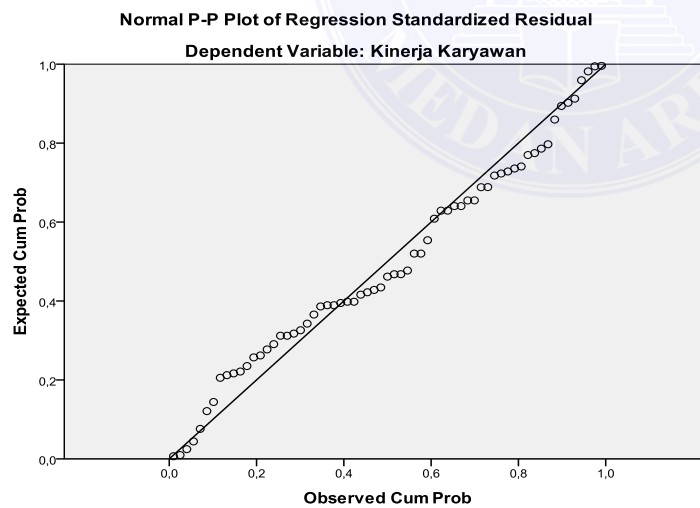
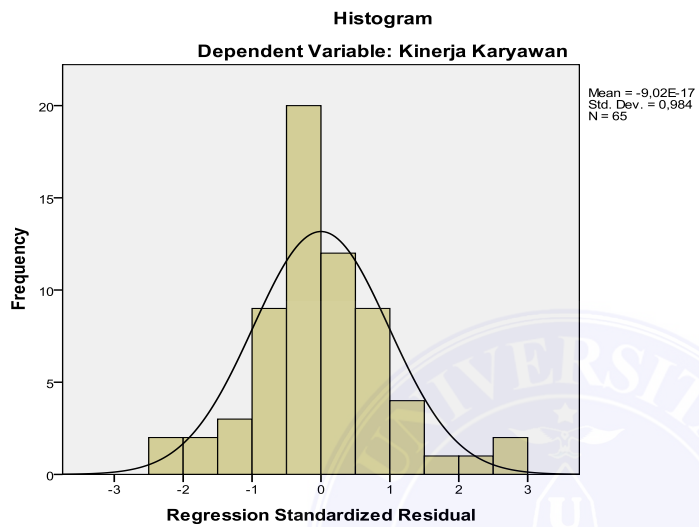
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kk1	19,23	5,118	,173	,118	,598
Kk2	19,49	4,535	,429	,297	,478
Kk3	19,05	4,326	,507	,379	,440
Kk4	19,15	4,757	,329	,140	,523
Kk5	18,86	5,652	,099	,214	,613
Kk6	18,75	4,813	,387	,188	,501

Scale Statistics

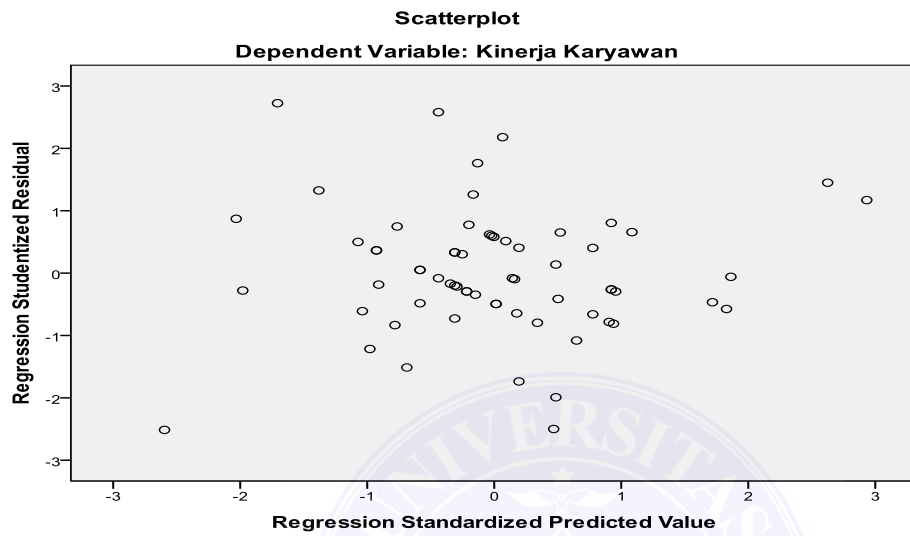
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22,91	6,460	2,542	6

B. UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS



UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676 ^a	,457	,439	1,903

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI PARSIAL (UJI T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,053	2,236		3,154	,002
	Lingkungan Kerja	,250	,078	,352	3,214	,002
	Motivasi Kerja	,279	,072	,423	3,865	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188,836	2	94,418	26,063	,000 ^a
	Residual	224,610	62	3,623		
	Total	413,446	64			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN V

**1. Frekuensi Jawaban Responden
Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X_1)**

Statistics

		Lk1	Lk2	Lk3	Lk4	Lk5	Lk6	Lk7	Lk8
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,57	3,69	3,92	3,69	4,35	3,72	3,80	3,95
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	4
Sum		232	240	255	240	283	242	247	257

Lk1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS(1)	2	3,1	3,1	3,1
	TS(2)	9	13,8	13,8	16,9
	RR(3)	10	15,4	15,4	32,3
	S(4)	38	58,5	58,5	90,8
	SS(5)	6	9,2	9,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Lk2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	6	9,2	9,2	9,2
	RR(3)	12	18,5	18,5	27,7
	S(4)	43	66,2	66,2	93,8
	SS(5)	4	6,2	6,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Lk3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS(1)	1	1,5	1,5	1,5
	TS(2)	4	6,2	6,2	7,7
	RR(3)	9	13,8	13,8	21,5
	S(4)	36	55,4	55,4	76,9
	SS(5)	15	23,1	23,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Lk4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	5	7,7	7,7	7,7
	RR(3)	18	27,7	27,7	35,4
	S(4)	34	52,3	52,3	87,7
	SS(5)	8	12,3	12,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Lk5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR(3)	3	4,6	4,6	4,6
	S(4)	36	55,4	55,4	60,0
	SS(5)	26	40,0	40,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Lk6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	6	9,2	9,2	9,2
	RR(3)	20	30,8	30,8	40,0
	S(4)	25	38,5	38,5	78,5
	SS(5)	14	21,5	21,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Lk7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS(2)	1	1,5	1,5	1,5
RR(3)	22	33,8	33,8	35,4
S(4)	31	47,7	47,7	83,1
SS(5)	11	16,9	16,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Lk8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS(2)	4	6,2	6,2	6,2
RR(3)	16	24,6	24,6	30,8
S(4)	24	36,9	36,9	67,7
SS(5)	21	32,3	32,3	100,0
Total	65	100,0	100,0	

2. Frekuensi Jawaban Responden Frekuensi Variabel Motivasi (X_2)

Statistics

	Mk1	Mk2	Mk3	Mk4	Mk5	Mk6	Mk7	Mk8
N Valid	65	65	65	65	65	65	65	65
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,49	3,46	3,58	3,85	3,42	3,51	3,80	4,17
Median	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode	4	4	4	4	4	4	3 ^a	4
Sum	227	225	233	250	222	228	247	271

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Mk1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	10	15,4	15,4	15,4
	RR(3)	19	29,2	29,2	44,6
	S(4)	30	46,2	46,2	90,8
	SS(5)	6	9,2	9,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Mk2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	8	12,3	12,3	12,3
	RR(3)	25	38,5	38,5	50,8
	S(4)	26	40,0	40,0	90,8
	SS(5)	6	9,2	9,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Mk3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	8	12,3	12,3	12,3
	RR(3)	19	29,2	29,2	41,5
	S(4)	30	46,2	46,2	87,7
	SS(5)	8	12,3	12,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Mk4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	1	1,5	1,5	1,5
	RR(3)	20	30,8	30,8	32,3
	S(4)	32	49,2	49,2	81,5
	SS(5)	12	18,5	18,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Mk5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS(1)	4	6,2	6,2	6,2
	TS(2)	5	7,7	7,7	13,8
	RR(3)	21	32,3	32,3	46,2
	S(4)	30	46,2	46,2	92,3
	SS(5)	5	7,7	7,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Mk6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS(1)	2	3,1	3,1	3,1
	TS(2)	4	6,2	6,2	9,2
	RR(3)	23	35,4	35,4	44,6
	S(4)	31	47,7	47,7	92,3
	SS(5)	5	7,7	7,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Mk7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	3	4,6	4,6	4,6
	RR(3)	23	35,4	35,4	40,0
	S(4)	23	35,4	35,4	75,4
	SS(5)	16	24,6	24,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Mk8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR(3)	8	12,3	12,3	12,3
	S(4)	38	58,5	58,5	70,8
	SS(5)	19	29,2	29,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

3. Frekuensi Jawaban Responden Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Statistics

		Kk1	Kk2	Kk3	Kk4	Kk5	Kk6
N	Valid	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,68	3,42	3,86	3,75	4,05	4,15
Median		4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4	4
Sum		239	222	251	244	263	270

Kk1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS(1)	1	1,5	1,5	1,5
	TS(2)	4	6,2	6,2	7,7
	RR(3)	18	27,7	27,7	35,4
	S(4)	34	52,3	52,3	87,7
	SS(5)	8	12,3	12,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Kk2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS(1)	1	1,5	1,5	1,5
	TS(2)	5	7,7	7,7	9,2
	RR(3)	27	41,5	41,5	50,8
	S(4)	30	46,2	46,2	96,9
	SS(5)	2	3,1	3,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Kk3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	2	3,1	3,1	3,1
	RR(3)	17	26,2	26,2	29,2
	S(4)	34	52,3	52,3	81,5
	SS(5)	12	18,5	18,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Kk4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	5	7,7	7,7	7,7
	RR(3)	14	21,5	21,5	29,2
	S(4)	38	58,5	58,5	87,7
	SS(5)	8	12,3	12,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Kk5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS(1)	1	1,5	1,5	1,5
	RR(3)	8	12,3	12,3	13,8
	S(4)	42	64,6	64,6	78,5
	SS(5)	14	21,5	21,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Kk6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	1	1,5	1,5	1,5
	RR(3)	8	12,3	12,3	13,8
	S(4)	36	55,4	55,4	69,2
	SS(5)	20	30,8	30,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

LAMPIRAN V

Tabel Nilai-Nilai Dalam Distribusi-t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663

LAMPIRAN VI

Tabel F dengan signifikansi 5%

Df untuk penyebut (N2)	Df untuk pembilang (N1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06

LAMPIRAN VIII

TABEL R

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655