

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. JASA MARGA (PERSERO) Tbk
CABANG BELMERA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NAMA : HANIFAH CANIAGO
NPM : 1505160868
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 22 Oktober 2020, pukul 13.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : HANIFAH CANIAGO
NPM : 1505160868
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) Tbk CABANG BELMERA

Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(Hj. DEWI ANDRIANY, SE, MM)

(DEDEK KURNIAWAN GULTOM, SE, M.Si)

Pembimbing

(RADIMAN, SE, M.Si)

Ketua

Sekretaris

(H. JANUBI, S.E., M.M., M.Si)

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : HANIFAH CANIAGO
N.P.M : 1505160868
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
JASA MARGA (PERSERO) Tbk CABANG BELMERA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing Skripsi

RADIMAN, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

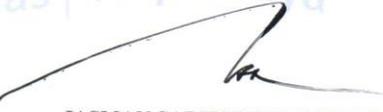
Nama : HANIFAH CANIAGO
N.P.M : 1505160868
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) Tbk CABANG BELMERA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
16 sept 2019	- Jadwal Penelitian dikomporokan - kumber tabel III, I - penulisan Tabel Uji Validitas	A	
30 sept 2019	- Bedakan kutipan langsung dengan kutipan tidak langsung pada bab II - kptn pustaka di kwnikan dengan kutipan pada bab II, II, II	A	
02. Okt 2019	- lampiran di lengkapi - kmbelagan dan kumpula, kwn di kwnikan	A	
04 Okt 2019	- kce untuk sidang meja hijau	A	

Medan, September 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

RADIMAN, SE, M.Si


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : HANIFAH CANIAGO
NPM : 1505160868
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
 2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
 3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
 4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
- Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



Hanifah Caniago
Hanifah Caniago

Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Hanifah Caniago
Program Studi Manajemen

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat. Alasan memilih penelitian ini karena menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis. Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi, wawancara, dan angket. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Adapun kesimpulan dari penelitian adalah ada pengaruh positif dan signifikan variabel X_1 (lingkungan kerja), terhadap variabel Y (kinerja). Artinya jika lingkungan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel X_2 (kepuasan kerja), terhadap variabel Y (kinerja). Artinya jika kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$. Artinya jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance at Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Belmera Branch. Faculty of Economics and Business. University of Muhammadiyah Sumatera Utara.

Hanifah Caniago
Management Study Program

The purpose of this study was to determine the effect of work environment and job satisfaction on employee performance at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Belmera Branch. The research approach used in this study is an associative and quantitative approach. Quantitative research is research that is not carried out in depth, generally only investigating the surface, thus requiring a relatively shorter time. The reason for choosing this research is because it uses statistical calculation analysis and is mathematical in nature. The techniques used to collect data in this research are documentation study, interviews, and questionnaires. The analysis technique used is multiple regression analysis, classical assumption test, t test, F test and coefficient of determination. The conclusion of the study is that there is a positive and significant effect of variable X1 (work environment) on variable Y (performance). This means that if the work environment at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. The Belmera branch is upgraded so the employee's performance will increase. There is a positive and significant effect of variable X2 (job satisfaction) on variable Y (performance). This means that if job satisfaction at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. The Belmera branch is upgraded so the employee's performance will increase. There is a positive and significant effect of work environment variables (X1) and job satisfaction (X2) on performance (Y) at the level of 0.05. This means that if the work environment and job satisfaction at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. The Belmera branch is upgraded so the employee's performance will increase.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu'alaihiwasallam yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penulisan ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera”**

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Suwardi dan Ibunda Nursyamsi tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si.selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si, selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara..
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Radiman, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen dan staff pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Oktober 2020
Penulis

HANIFAH CANIAGO
1505160868

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTA TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5

BAB II : LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teori	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
c. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	10
d. Indikator Kinerja	16
2. Lingkungan Kerja	17
a. Pengertian Lingkungan Kerja	17
b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja....	18
c. Persyaratan Lingkungan Kerja	20
d. Indikator Lingkungan Kerja	21
3. Kepuasan Kerja	23
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	23
b. Teori-Teori Kepuasan Kerja	24
c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	26
d. Indikator Kepuasan Kerja	27
B. Kerangka Konseptual	28
C. Hipotesis.....	31

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	32
B. Defenisi Operasional Variabel	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	41

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	46
1. Identitas Responden	46
2. Analisis Variabel Penelitian	48
3. Uji Asumsi Klasik	54
4. Analisis Regresi Berganda	57
5. Pengujian Hipotesis	58
6. Koefisien Determinasi	60
B. Pembahasan.....	60
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	61
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	62
3. Pengaruh Lingkungan KerjadanKepuasan Kerja terhadap Kinerja	63

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	64
B. Saran	64

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRN**

DAFTAR TABEL

Tabel III-1.	Indikator Kinerja	33
Tabel III-2.	Indikator Lingkungan Kerja	33
Tabel III-3.	Indikator <i>Job Description</i>	33
Tabel III-4	Jadwal Penelitian	34
Tabel III-5	Tabel Populasi Penelitian	35
Tabel III-6.	Skala Likert	36
Tabel III-7	Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X_1)	38
Tabel III-8	Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (X_2).....	38
Tabel III-9	Hasil Uji ValiditasInstrumen Kinerja (Y).....	39
Tabel III-10	Hasil Uji Realibilitas Variabel V_1 , X_2 dan Y	40
Tabel IV-1	distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel IV-2	distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel IV-3	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel IV-4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel IV-5	Skor Angket untuk Variabel X_1 (Lingkungan Kerja)	49
Tabel IV-6	Skor Angket untuk Variabel X_2 (Kepuasan Kerja).....	51
Tabel IV-7	Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja).....	53
Tabel IV-8	Koefisien	55
Tabel IV-9	KoefisienRegresi.....	57
Tabel IV-10	Uji t	58
Tabel IV-11	ANOVA	59
Tabel IV-12	Nilai r-Square.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1	Kerangka Konseptual	29
Gambar II.2	Kerangka Konseptual	29
Gambar II.3	Kerangka Konseptual	30
Gambar IV.1	Normalitas.....	55
Gambar IV.2	Heterokedasitas	56

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai dalam suatu perusahaan sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan produktivitas kerja yang baik.usaha menciptakan kinerja pegawai yang berkualitas oleh perusahaan diharapkan akan mengurangi perilaku-perilaku negatif yang dapat menghambat kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

M. Ma'ruf Abdullah (2014, hal. 3) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Torang (2012, hal. 118) Kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang tela ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standarisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan, oleh karena itu kinerja pegawai merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas SDM yang ada didalamnya.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dalam jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan adanya Kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaan maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal dan hasil yang memuaskan bagi perusahaan.

Lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. sebaiknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja pegawai. oleh sebab itu, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

PT Jasa Marga (Persero) Tbk. adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang penyelenggara jasa jalan tol. Dimana tugas utama Jasa Marga adalah merencanakan, membangun, mengoperasikan dan memelihara jalan tol serta sarana kelengkapannya agar jalan tol dapat berfungsi sebagai jalan bebas hambatan yang memberikan manfaat lebih tinggi daripada jalan umum bukan tol.

Fenomena dalam penelitian ini adalah berdasarkan observasi di instansi peneliti menemukan bahwa adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai. . Kinerja karyawan selama ini cukup rendah Selain itu ada beberapa karyawan merasa lingkungan kerjanya yang kurang nyaman hal ini disebabkan ruang kerja sempit.

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan di atas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan pengaruh

lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Judul penelitian ini adalah: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya pegawai yang kurang puas terhadap pekerjaan yang ditugaskan seperti adanya pegawai yang mendapatkan pekerjaan tidak sesuai dengan keahliannya.
2. Rendahnya kinerja karyawan
3. Adanya beberapa karyawan merasa lingkungan kerjanya yang kurang nyaman hal ini disebabkan ruang kerja sempit.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi Masalah Penelitian, penulis dapat menetapkan yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera
3. Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah pada penelitian ini, maka dapat ditetapkan yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menambah wawasan, pengetahuan penulis tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja, serta pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera
2. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak perusahaan sehubungan dengan kinerja pegawai
3. Sebagai sumber informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya khususnya dengan judul yang sama sehingga hasilnya dapat lebih baik dari penelitian terdahulu

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Seperti telah diketahui bahwa perusahaan sebagai bentuk organisasi dapat hidup karena adanya orang-orang atau sumber daya yang menggerakkan. Sumber daya manusia yang menggerakkan perusahaan adalah orang-orang sebagai pengikut atau aktor dalam perusahaan tersebut.

Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada perusahaan yang bersangkutan, sehingga baik buruknya kinerja mereka merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Baik buruknya kinerja pegawai dapat dilihat dari sejauh mana para pegawai mampu menyelesaikan wewenang dan tanggungjawab yang dilimpahkan kepadanya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara, (2013, hal.67) mengemukakan bahwa: “istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Pengertian yang dikemukakan oleh Mangkunegara, (2013, hal.67) bahwa pengertian 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”.

Menurut Sutrisno (2010, hal.151), kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2009, hal. 548), kinerja merupakan:

Suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Moehariono (2012, hal.95) Pengertian kinerja atau *performance* merupakan:

“Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.”

Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2013, hal.16-17) Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1) Faktor Individu

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Adapun penjelasan dari faktor kinerja di atas adalah:

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Steers dalam Sutrisno, (2010, hal.151), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seseorang pekerja
- 3) Tingkat motivasi kerja

c. Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan pegawai sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Tujuan kinerja menurut Riani (2011, hal. 103) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan kinerja sebagai berikut:

- “1) Tujuan Evaluasi
- 2) Tujuan Pengembangan”

Adapun penjelasan dari tujuan kinerja adalah:

1) Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- a) Telaah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit-pay, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
- b) Kesempatan Promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (staffing) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian pegawai merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2) Tujuan Pengembangan

- a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.

- b) Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua pegawai ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
- c) Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada pegawai bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.
- d) Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada pegawai yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- e) Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan

Sedarmayanti, (2011, hal. 259) menyatakan :

Manfaat kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, melaksanakan, atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Manfaat kinerja bagi semua pihak adalah agar bagi mereka mengetahui manfaat yang mereka harapkan Rivai (2015, hal. 55). Manfaat kinerja menurut pihak-pihak yang berkepentingan dalam pencapaian kinerja adalah:

- “1) Bagi Orang yang Dinilai (Pegawai)
- 2) Bagi Penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manager, konsultan)
- 3) Bagi Perusahaan”.

Adapun penjelasan dari manfaat kinerja adalah:

1) Bagi Orang yang Dinilai (Pegawai)

Bagi pegawai yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja, antara lain:

- a) Meningkatkan motivasi.
- b) Meningkatkan kepuasan hidup.
- c) Adanya kejelasan standar hasil yang mereka terapkan.
- d) Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif.
- e) Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar.
- f) Pengembangan tentang pengetahuan dan kelemahan menjadi lebih besar, membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
- g) Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas.
- h) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
- i) Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya.
- j) Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut.
- k) Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan.
- l) Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apapun dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita pegawai.
- m) Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.

2) Bagi Penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manager, konsultan)

Bagi penilai, manfaat pelaksanaan penilaian kinerja adalah:

- a) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pegawai untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
- b) Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.
- c) Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya.
- d) Identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi.
- e) Peningkatan kepuasan kerja.
- f) Pemahaman yang lebih baik terhadap pegawai, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan, dan aspirasi mereka.
- g) Meningkatkan kepuasan kerja baik terhadap pegawai dari para manajer maupun dari para pegawai.
- h) Kesempatan untuk menjelaskan tujuan dan prioritas penilai dengan memberikan pandangan yang lebih baik terhadap bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan.
- i) Meningkatkan rasa harga diri yang kuat di antara manajer dan juga para pegawai, karena telah berhasil mendekatkan ide dari pegawai dengan ide para manajer.
- j) Sebagai media untuk mengurangi kesejangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM atau sasaran perusahaan.
- k) Kesempatan bagi para manajer untuk menjelaskan kepada pegawai apa yang sebenarnya diinginkan oleh perusahaan dari para pegawai sehingga

para pegawai dapat mengukur dirinya, menempatkan dirinya, dan berjaya sesuai dengan harapan dari manajer.

- l) Sebagai media untuk meningkatkan interpersonal relationship atau hubungan pribadi antara pegawai dan manajer.
 - m) Dapat sebagai sarana meningkatkan motivasi pegawai dengan lebih memusatkan perhatian kepada mereka secara pribadi.
 - n) Merupakan kesempatan berharga bagi manajer agar dapat menilai kembali apa yang telah dilakukan sehingga ada kemungkinan merevisi target atau menyusun prioritas kembali.
 - o) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi atau perubahan tugas pegawai.
- 3) Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, manfaat penilaian kinerja antara lain:

- a) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan karena:
 - (1) Komunikasi menjadi lebih efektif mengenai tujuan perusahaan dan nilai budaya perusahaan.
 - (2) Peningkatan rasa kebersamaan dan loyalitas.
 - (3) Peningkatan kemampuan dan kemauan manajer menggunakan keterampilan dan keahlian memimpinya untuk memotivasi pegawai dan mengembangkan kemauan dan keterampilan pegawai.
- b) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing pegawai.
- c) Meningkatkan kualitas komunikasi.
- d) Meningkatkan motivasi pegawai secara keseluruhan.

- e) Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- f) Peningkatan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap pegawai.
- g) Harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan.
- h) Untuk mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
- i) Kemampuan menemu kenali setiap permasalahan.
- j) Sebagai sarana penyampaian pesan bahwa pegawai itu dihargai oleh perusahaan.
- k) Budaya perusahaan menjadi mapan. Setiap kelalaian dan ketidakjelasan dalam membina sistem dan prosedur dapat dihindarkan dan kebiasaan yang baik dapat diciptakan dan dipertahankan. Berita baik bagi setiap orang dan setiap pegawai akan mendukung pelaksanaan penilaian kinerja, mau berpartisipasi secara aktif dan pekerjaan selanjutnya dari penilaian kinerja akan menjadi lebih baik.
- l) Pegawai yang potensial dan memungkinkan untuk menjadi pimpinan perusahaan atau sedikitnya yang dapat dipromosikan menjadi lebih mudah terlihat, mudah diidentifikasikan, mudah dikembangkan lebih lanjut, dan memungkinkan peningkatan tanggung jawab secara kuat.
- m) Jika penilaian kinerja ini telah melembaga dan keuntungan yang diperoleh perusahaan menjadi lebih besar, penilaian kinerja akan menjadi

salah satu sarana yang paling utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

d. Indikator Kinerja

Berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik.

Menurut Robbins (2009, hal. 260) Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu.
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

Berikut ini penjelasan dari mengukur kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

- 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 pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegiatan kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja. (Sunyoto2015 hal, 38)

Menurut Nitisemito (2009, hal.183) mengemukakan bahwa: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain”. Menurut Sedarmayanti (2011, hal. 2) mendefinisikan bahwa : “Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok .”

Menciptakan lingkungan kerja dimana pegawai produktif adalah hal penting untuk meningkatkan profit organisasi, korporasi atau usaha kecil. Prinsip-prinsip manajemen yang menyarankan bagaimana, memaksimalkan produktivitas pegawai, menitikberatkan pada dua area penting: motivasi personal dan infrastruktur lingkungan kerja. Chrisyanti (2015. hal, 66)

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja suatu hal yang sangat penting dalam organisasi/perusahaan. Lingkungan kerja yang sehat dan fasilitas dilingkungan kerja mendukung maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan nyaman dan bersungguh-sungguh sehingga tingkat kinerja pegawai meningkat menjadi lebih baik.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, (2011, hal. 23) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya:

- 1) Warna
- 2) Kebersihan
- 3) Penerangan
- 4) Pertukaran udara
- 5) Jaminan
- 6) Kebisingan
- 7) Tata ruang

Adapun penjelasan dari faktor lingkungan kerja adalah:

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. 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.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai 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 pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai 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 pegawai yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

- 5) 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 pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.
- 6) 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.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Beberapa kondisi lingkungan fisik kerja yang mempengaruhi kinerja dan produktifitas kerja menurut Sulistyadi dalam Priansa dan Garnida (2013, hal 129-130) adalah :

- 1) Siklus Udara
- 2) Pencahayaan
- 3) Kebisingan
- 4) Warna

Adapun penjelasan dari faktor lingkungan kerja di atas adalah:

- 1) Siklus Udara

Komposisi udara sekitar manusia, terdiri dari 21% oksigen 78%, nitrogen 0,03% karbondioksida dan 0,97% gas lainnya (campuran). Oksigen terutama merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup. Udara sekitar dinyatakan

kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang atau bercampur dengan populasi gas buang atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, biasanya ditandai sesak nafas.

2) Pencahayaan sangat mempengaruhi manusia untuk melihat obyek secara jelas, cepat tanpa menimbulkan kesalahan. Pencahayaan yang kurang mengakibatkan lelahnya mental dan menimbulkan kerusakan mata.

3) Kebisingan

Kemajuan teknologi ternyata membawa masalah seperti polusi. Salah satu bentuk dari polusi adalah kebisingan dari bunyi-bunyian yang dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan kesalahan komunikasi.

4) Warna

Warna berkaitan dengan warna tembok ruangan dan interior yang ada di sekitar tempat kerja. Warna sangat berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek, beberapa penelitian menunjukkan beberapa pengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek, antara lain:

- a) Warna Merah: bersifat merangsang
- b) Warna Kuning: memberikan kesan luas,leluasa dan tenang
- c) Warna Hijau/Biru: memberikan kesan sejuk, aman dan segar
- d) Warna Gelap: memberikan kesan sempit
- e) Warna Terang: memberikan kesan luas

c.Indikator Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.Pada

dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja yang baik. indikator lingkungan kerja yaitu :

1) Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2) Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para pegawai, karena sifatnya yang mengganggu ketengan dan konsentrasi kerja.

3) Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja pegawai, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak pegawai juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan memengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai.

5) Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja pegawai. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6) Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja pegawai tanpa adanya keamanan kerja bagi pegawai tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. (Sunyoto, 2015, hal. 11)

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Pemahaman kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat dilihat dengan mengenal istilah dan pengertian kepuasan kerja tersebut. Beberapa referensi berikut ini dapat memberikan kejelasan makna kepuasan kerja.

Gezels dalam Wirawan (2011, hal. 129) menyatakan: “kepuasan kerja adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan”.

Handoko, (2013, hal. 193) menyatakan : Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Mathis dan Jackson, (2011, hal. 98) menyatakan: “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Ketidak puasan kerja muncul saat harapan ini tidak terpenuhi. Sedangkan Robbins (2009, hal. 91) menyatakan: “kepuasan kerja (*job stastifaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”.

Menurut Davis dalam Mangkunegara, (2013, hal. 117) mengatakan: “Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.”

Dari pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para pakar-pakar di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara pegawai akan berbeda dimana kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai.

b. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Terdapat banyak teori-teori yang membahas mengenai kepuasn kerja. Teori menurut Rivai (2015, hal. 475) menyatakan:

- 1). Teori ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*)
- 2). Teori keadilan (*Equity theory*)
- 3). Teori dua faktor (*Two faktor theory*)

Berikut ini merupakan penjelasan dari ketiga teori di atas:

- 1) Teori ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* (ketidak

sesuaian), tetapi merupakan *discrepancy* (ketidak sesuaian) yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu dianggap akan didapatkan dengan apa yang dia capai.

2) Teori keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang akan selalu membandingkan dapat berupa seseorang diperusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap pegawai akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka pegawai akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan menimbulkan ketidakpuasan.

3) Teori dua faktor (*Two faktor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan tidak kepuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontiniu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motifator dan *dissatisfies*.

Satisfies adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan dan promosi. Terpenuhi faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Dissatisfies (hygiene factor) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar pegawai. Jika tidak terpenuhi faktor ini, pegawai tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pegawai tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

c. **Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Kepuasan yang dirasakan pegawai tentunya dilatarbelakangi beberapa faktor, disini perusahaan berperan aktif dalam menentukan keputusan-keputusan yang memberikan kepuasan kerja pada pegawai. Untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan tersebut perusahaan dituntut untuk mengetahui apa

yang menjadi faktor yang dapat memberikan kepuasan pegawai, disini penulis mencoba mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai hasil dari beberapa pakar.

Desantis dalam Wirawan (2011, hal. 130) menyatakan “ bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokkan di dalam empat kelompok, yaitu :

- 1). *Monetary, non monetary*
- 2). Karakteristik pekerjaan (*job characteristics*)
- 3). Karakteristik kerja (*Work characteristics*), dan
- 4). Karakteristik individu

Menurut Mangkunegara, (2013, hal. 120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu berbeda-beda, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya antara pegawai dengan pegawai lainnya.

Davis dalam Mangkunegara, (2013, hal. 117). Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi.

Menurut Menurut Nursyirwan dan Sanusi dalam Sopiah (2008, hal. 171)

kepuasan diukur dengan indikator:

- 1) Rasa aman dalam bekerja dengan kelompok
- 2) Kepuasan terhadap atasan
- 3) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- 4) Gaji
- 5) Kesempatan untuk maju

A. Kerangka Konseptual

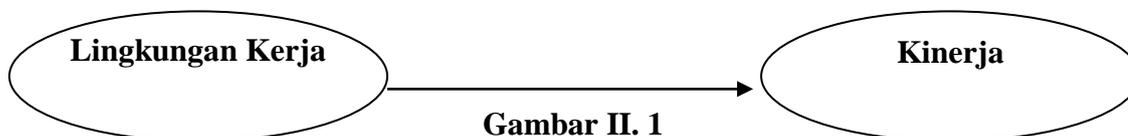
1. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja dapat dipenuhi secara maksimal. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal (Saripuddin, 2015)

Menurut Sunyoto (2015, hal. 38). Menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Elemen-elemen yang biasanya diperhatikan dari lingkungan umum yaitu, fasilitas yang mendukung dalam melakukan kerja, tata ruangan yang nyaman, udara yang bersih dan terciptanya suasana kerja yang baik dalam lingkungan kerja. Lingkungan fisik dan nonfisik sangat berpengaruh dalam mendukung kerja pegawai dan juga mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila kinerja pegawai sudah baik perusahaan wajib memberi kompensasi pada pegawai.

Menurut peneitian terdahulu Elizar & Tanjung, (2018) bahwa: variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang

menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Siagian & Khair (2018) menyatakan bahwa: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.



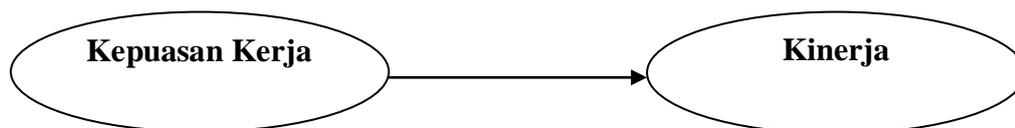
Gambar II. 1
Kerangka Konseptual

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai setelah pegawai selesai melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Pegawai akan mengharapkan pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, penilaian yang objektif, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik dari perusahaan.

Wibowo (2010, hal 324) menyatakan: “Menunjukkan ada hubungan kepuasan pegawai dengan faktor kinerja”. Hal tersebut dapat dilihat apabila kepuasan pegawai meningkat maka kinerja pegawai akan juga meningkat.

Jufrizen (2016), menjelaskan bahwa: ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Sahlan, Mekel, & Trang, (2015) bahwa: kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi.



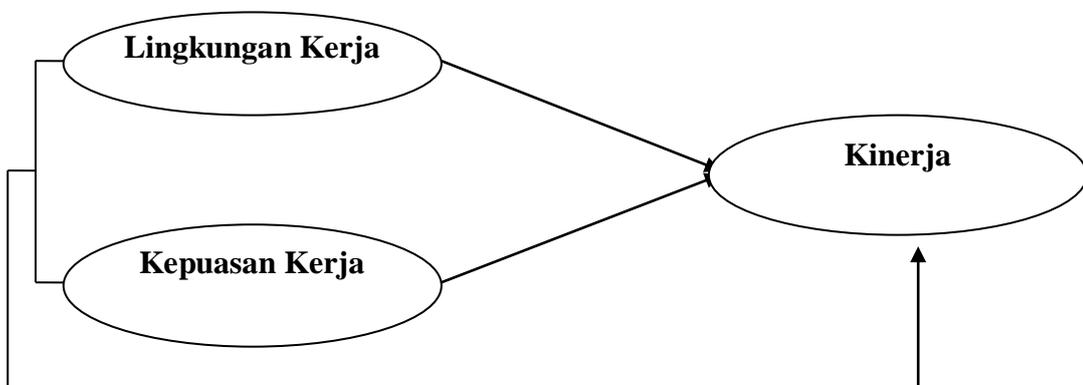
Gambar II.2
Kerangka Konseptual

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut pengertian diatas Kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan *job description* pegawai, apabila fasilitas di perusahaan mendukung dan *job description* dapat di kelola dengan baik oleh perusahaan akan membuat kinerja semakin meningkat dan memberikan kontribusi secara optimal akan meghasilkan kinerja yang baik pula sehingga tujuan suatu perusahaan dapat tercapai.

Mangkunegara, (2013, hal.16-17) mengemukakan bahwa kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi: (1) faktor Individu, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). (2) Faktor Lingkungan Organisasi, lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja..

Yuliana, Budi, & Gagah (2017) bahwa: lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sahlan, Mekel, & Trang, (2015) bahwa: lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi.



Gambar II.3
Kerangka Konseptual

2.2. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual pada penelitian ini, maka penulis dapat menetapkan yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera
2. Ada pengaruh kepuasan kerjaterhadap kinerja pegawai di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif.

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal.14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat. Alasan memilih penelitian ini karena menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis.

3.2. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja kerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator dari kinerja pegawai adalah:

. Tabel III-1. Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas	1,2
2	Kuantitas	3,4
3	Ketepatan waktu.	5,6
4	Efektivitas	7,8
5	Kemandirian	9,10

Sumber : Robbins (2009, hal. 260)

2. Lingkungan kerja (X_1) adalah bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Indikator dari lingkungan kerja adalah:

Tabel III-2. Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Penerangan	1,2
2	Kebisingan	3,4
3	Suhu udara	5,6
4	Ruang gerak yang diperlukan	7,8
5	Pewarnaan	9,10
6	Keamanan	11,12

Sumber : (Sunnyoto, 2015, hal. 11)

3. Kepuasan kerja (X_2) adalah suatu keadaan pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat di peroleh dari pekerjaannya. Indikator dari kepuasan kerja adalah:

Tabel III-3. Indikator Kepuasan kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Rasa aman dalam bekerja dengan kelompok	1,2
2	Kepuasan terhadap atasan	3,4
3	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	5,6
4	Gaji	7,8
5	Kesempatan untuk maju	9.10

Sumber : Nursyirwan dan Sanusi dalam Sopiah (2013, hal. 171)

3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera, beralamat jalan Simpang Tanjung No. 1 A Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 9 bulan, yang dimulai dari bulan Pebruari 2019, dan direncanakan selesai bulan Oktober 2019

**Tabel III-4
Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Peb '19				Mrt '19				Apr '19				Mei '19				Juni '19				Juli '19				Agt '19				Sept'19				Okt'19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Penelitian	■																																			
2	Penyusunan Proposal		■	■	■																																
3	Bimbingan Proposal			■	■	■	■																														
4	Penelitian Lapangan							■	■	■	■																										
5	Pengolahan Data											■	■	■	■																						
6	Penyusunan Skripsi															■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
7	Bimbingan Skripsi																											■	■	■	■						
8	Sidang Meja Hijau																																				■

3.4. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini akan dijelaskan sehubungan dengan populasi dan sampel yang akan digunakan sebagai berikut:

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan satuan analisis yang didalamnya terkandung informasi yang ingin diketahui. Target populasi adalah sekumpulan satuan pengamatan atau objek yang memiliki informasi yang dibutuhkan peneliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera yang berjumlah 110 orang.

Tabel III-5
Tabel Populasi Penelitian

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	KSPT	28
2	Ka. Shift Layanan Jalan Tol	5
3	Assitent Manager	1
4	Assistent Treasurer	1
5	Senior Officer	22
6	PIK	5
7	General Manager Secretary	1
8	Staf GT	5
9	Officer	1
10	Pultol	29
11	Petugas Layanan Jalan Tol	11
12	Penghitung Tiket	1
Total		110

Sumber: PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera, 2019.

2. Sampel

Sampel (dalam buku Juliandi, 2013, hal.126) merupakan wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Umumnya penelitian-penelitian ilmu-ilmu perilaku populasi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (pegawai, konsumen).

Istijanto (2010, hal. 117) mengemukakan bahwa: “untuk perusahaan-perusahaan kecil dengan jumlah pegawai sedikit (di bawah 200), riset, seperti

survei bisa dilakukan terhadap semua pegawai. Artinya, penelitian melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi”.

Berdasarkan pernyataan di atas penulis mengambil sampel dalam penelitian adalah seluruh jumlah populasi yaitu berjumlah 110 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau teknik yang digunakan pada penelitian ini untuk dapat mengumpulkan seluruh data-data yang perlu baik data utama maupun data pendukung untuk menghasilkan penelitian yang baik.

Teknik pengumpulan data ini adalah :

1. Angket (*questionnaire*)

Yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan pada responden yang dijadikan sampel. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Jawaban pada kuesioner menggunakan metode skala likert yang dapat dilihat seperti dibawah ini :

Tabel III-6. Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Selanjutnya dilakukan pengujian sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010, hal.211) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.

Untuk menguji validitas digunakan rumus korelasi product moment dengan angka kasar yaitu:

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Dimana:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum xy$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Ghazali (2013, hal. 45), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig (2 tailed)* $\leq 0,05$, maka butir instrumen valid, jika nilai *Sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan kerja (X_1)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,649	0,186	Valid
2	0,577	0,186	Valid
3	0,629	0,186	Valid
4	0,700	0,186	Valid
5	0,554	0,186	Valid
6	0,654	0,186	Valid
7	0,565	0,186	Valid
8	0,589	0,186	Valid
9.	0,554	0,186	Valid
10.	0,606	0,186	Valid
11.	0,630	0,186	Valid
12.	0,551	0,186	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid, sehingga semua butir pertanyaan layak untuk dijadikan instrumen penelitian.

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan kerja (X_2)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,598	0,186	Valid
2	0,545	0,186	Valid
3	0,546	0,186	Valid
4	0,536	0,186	Valid
5	0,738	0,186	Valid
6	0,695	0,186	Valid
7	0,753	0,186	Valid
8	0,740	0,186	Valid
9	0,557	0,186	Valid
10	0,540	0,186	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid, sehingga semua butir pertanyaan layak untuk dijadikan instrumen penelitian.

Tabel III-9
 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,562	0,186	Valid
2	0,612	0,186	Valid
3	0,521	0,186	Valid
4	0,505	0,186	Valid
5	0,688	0,186	Valid
6	0,733	0,186	Valid
7	0,407	0,186	Valid
8	0,485	0,186	Valid
9	0,584	0,186	Valid
10	0,594	0,186	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua pertanyaan untuk variabel kinerja yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid, sehingga semua butir pertanyaan layak untuk dijadikan instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010, hal.221) adalah untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Atau menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memiliki jawaban-jawaban tertentu. Pengujian ini dilakukan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen handal, konsisten, stabil dan dapat dipertanggungjawabkan. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jika dapat diandalkan.

Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan Cronbach Alpha.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber: Ghozali (2013, hal. 47)

Keterangan

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) > 0,06 maka instrument reliabilitas (terpercaya).

Berikut ini pengujian reliabilitas yang dilakukan pada tiga variabel yang digunakan pada penelitian, yaitu:

Tabel III-10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂ dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Lingkungan kerja (X ₁)	0,843	Reliabel
Kepuasan kerja (X ₂)	0,828	Reliabel
Kinerja (Y)	0,770	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

2. Studi Dokumentasi

Data sekunder diperoleh melalui studi dokumen, yaitu mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dari dokumen yang dimiliki oleh PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.

3.6. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data adalah cara yang digunakan untuk melakukan analisis atas data yang telah dilakukan, sehingga dapat diketahui jawaban permasalahan pada penelitian ini. Beberapa teknik yang dilakukan pada penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengukur pengaruh antar variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai digunakan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono (2012., hal.192)

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = nilai y bila $x_1, x_2 = 0$

b = angka arah koefisien regresi

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Kepuasan kerja

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data tersebut dianalisis, model regresi harus memenuhi syarat asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi dan Irfan, 2013, hal.169)

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1) Uji Normal *P-P Plot Of Regression Standardized Residual*

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji *Kolmogrow Smirnov*

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antar variabel dependen dengan independen atau keduanya.

H₀ : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel bebas dalam model regresi linear. Uji multikolinieritas yang juga terdapat beberapa ketentuan yaitu :

- 1) Bila $VIF > 5$, berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.
- 2) Bila $VIF < 5$, berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatter plot. Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, masing-masing dilakukan pengujian sebagai berikut :

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji signifikan korelasi sederhana apakah variabel (X). Secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan untuk uji t adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 184)

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

bentuk pengujian :

$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria pengujian :

a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

b) H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2012, hal.192)

Keterangan :

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Adapun bentuk pengujian dari uji F adalah sebagai berikut :

$H_0 =$ Tidak ada pengaruh antara Kepuasan kerjaterhadap Kinerja

H_a = Ada pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Kriteria pengambilan keputusan pada uji F ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$
- 2) Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: Juliandi dan Irfan (2013, hal.174)

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 = nilai korelasi berganda

100% = presentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel X_1 , 10 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah lingkungan kerja, variabel X_2 adalah kepuasan kerja dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 110 orang pegawai sebagai sampel penelitian.

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) maupun variabel terikat (kinerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket untuk variabel lingkungan kerja skor tertinggi adalah 60 dan skor terendah adalah 12, untuk variabel kepuasan kerja skor tertinggi adalah 50 dan skor terendah adalah 10 dan untuk variabel kinerja skor tertinggi adalah 50 dan terendah adalah 10.

1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

Tabel IV-1.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	72 orang	65,45%
2	Wanita	38 orang	34,55%
Jumlah		110 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 72 orang (65,45%). Jenis kelamin laki-laki lebih dominan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera disebabkan secara kebetulan penempatan pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan pegawai wanita.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-2.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 25 Tahun	27 orang	24,55%
2	26 - 30 Tahun	38 orang	34,55%
3	31 - 36 Tahun	24 orang	21,82%
4	> 36 tahun	21 orang	19,08%
Jumlah		110	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 26-30 tahun yaitu sebanyak 38 orang (34,55%), usia antara 20 – 25 tahun yaitu sebanyak 27 orang (24,55%) dan usia antara 31 – 36 tahun sebanyak 24 orang (21,82%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia >36 tahun berjumlah 21 orang (19,08%)

c. Masa Kerja

Tabel IV-3.
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0 - 5 Tahun	25 orang	22,73%
2	6 - 10 Tahun	48 orang	43,64 %
3	> 10 Tahun	37 orang	33,64%
Jumlah		110	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 6-10 tahun ke atas yaitu sebanyak 48 orang (43,64%). Hal ini dikarenakan, mayoritas pegawai telah bekerja di perusahaan tersebut lebih dari 6 tahun, dan saat ini perusahaan tidak banyak menerima pegawai baru.

Tabel IV-4.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	37 orang	33,64%
2	D3	29 orang	26,36%
3	S1	44 orang	40,00%
Jumlah		110	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu masing-masing sebanyak 44 orang (40,00%). Hal ini dikarenakan, perusahaan dalam melakukan penerimaan pegawai mengutamakan calon pegawai yang berpendidikan yang baik.

2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-5.
Skor Angket untuk Variabel X₁ (Lingkungan kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	25.5	64	58.2	13	11.8	5	4.5	0	0	110	100
2	27	24.5	69	62.7	11	10.0	3	2.7	0	0	110	100
3	35	31.8	65	59.1	8	7.3	2	1.9	0	0	110	100
4	33	30.0	63	57.3	6	5.5	8	7.3	0	0	110	100
5	28	25.5	73	66.4	6	5.5	3	2.7	0	0	110	100
6	26	23.6	69	62.7	12	10.9	3	2.7	0	0	110	100
7	22	20.30	75	68.2	12	10.9	1	0.9	0	0	110	100
8	23	20.9	71	64.5	11	10.0	5	4.5	0	0	110	100
9	37	33.6	59	53.6	12	10.9	2	1.8	0	0	110	100
10	34	30.9	60	54.5	13	11.8	3	2.7	0	0	110	100
11	36	32.7	63	57.3	7	6.4	4	3.6	0	0	110	100
12	19	17.3	79	71.8	10	9.1	2	1.8	0	0	110	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang cahaya dari lampu di dalam kantor sudah baik dan tidak mengganggu aktivitas pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58,2%.
2. Jawaban responden tentang perlengkapan penerangan dalam ruangan sudah memadai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,7%.
3. Jawaban responden tentang ruangan kerja cukup nyaman dari kebisingan kendaraan umum, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 59,1%.
4. Jawaban responden tentang pegawai tidak memasang musik yang dapat mengganggu rekan kerja lainnya., sebagian besar responden menjawab sangat setuju masing-masing sebesar 57,3%.

5. Jawaban responden tentang ruangan kerja memiliki ventilasi yang cukup, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66,4%.
6. Jawaban responden tentang suhu udara dalam ruangan kerja sudah sesuai dengan temperature/suhu badan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 62,7%.
7. Jawaban responden tentang tata letak ruang kerja mampu menciptakan rasa nyaman bagi pegawai, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 68,2%.
8. Jawaban responden tentang ukuran ruang kerja sudah sesuai dengan keinginan pegawai, sebagian besar responden menjawab sangat sebesar 64,5%.
9. Jawaban responden tentang warna ruangan yang ada mampu menambah semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,6%.
10. Jawaban responden tentang kantor sering melakukan perubahan warna untuk memberikan suasana baru bagi pegawai, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 54,5%.
11. Jawaban responden tentang pimpinan sangat memperhatikan keamanan di dalam dan di luar ruang kantor, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 57,3%.
12. Jawaban responden tentang pegawai selalu merasa nyaman selama berada di tempat kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju masing-masing sebesar 71,8%.

Tabel IV-6.
Skor Angket untuk Variabel X₂ (Kepuasan kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	22.7	71	64.5	11	10.0	3	2.7	0	0	110	100
2	30	27.3	66	60.0	13	11.8	1	0.9	0	0	110	100
3	27	24.5	70	63.6	10	9.1	3	2.7	0	0	110	100
4	19	17.3	76	69.1	13	11.8	2	1.8	0	0	110	100
5	32	29.1	63	57.3	11	10.0	4	3.6	0	0	110	100
6	27	24.5	70	63.6	10	9.1	3	2.7	0	0	110	100
7	34	30.9	57	51.8	17	15.5	2	1.8	0	0	110	100
8	43	39.1	50	45.5	11	10.0	6	5.5	0	0	110	100
9	47	42.7	47	42.7	14	12.7	2	1.8	0	0	110	100
10	52	47.3	46	41.8	11	10.0	1	0.9	0	0	110	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang puas bekerjasama dengan rekan kerja yang ada di tempat bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64,5%.
2. Jawaban responden tentang merasa nyaman terhadap pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60,0%.
3. Jawaban responden tentang puas kepada atasan karena selalu bersedia membantu jika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 63,6%.
4. Jawaban responden tentang puas dengan atasan karena selalu memberikan kesempatan yang cukup besar untuk mengembangkan diri serta kemampuan yang dimiliki, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 69,1%.

5. Jawaban responden tentang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan karena sudah sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahlian, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,3%.
6. Jawaban responden tentang puas terhadap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai karena menarik dan menyenangkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 63,6%.
7. Jawaban responden tentang puas dengan gaji yang diberikan karena sesuai dengan harapan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 51,8%.
8. Jawaban responden tentang puas dengan gaji yang saya terima karena cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarga, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 45,5%.
9. Jawaban responden tentang puas dengan kebijakan kantor yang berhubungan dengan karir pegawainya dilaksanakan dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju masing-masing sebesar 42,7%.
10. Jawaban responden tentang puas terhadap kebijakan promosi pegawai berlangsung dengan baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 47,3%.

Tabel IV-7.
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	20.0	64	58.2	24	21.8	0	0	0	0	110	100
2	26	23.6	64	58.2	18	16.4	2	1.8	0	0	110	100
3	25	22.7	67	60.9	16	14.5	2	1.8	0	0	110	100
4	21	19.1	68	61.8	18	16.4	3	2.7	0	0	110	100
5	28	25.5	60	54.5	20	18.2	2	1.8	0	0	110	100
6	31	28.2	63	57.3	12	10.9	4	3.6	0	0	110	100
7	40	36.4	61	55.5	7	6.4	2	1.8	0	0	110	100
8	40	36.4	55	50.0	13	11.8	2	1.8	0	0	110	100
9	22	20.0	64	58.2	20	18.2	4	3.6	0	0	110	100
10	30	27.3	65	59.1	14	12.7	1	0.9	0	0	110	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang selalu mengutamakan kualitas hasil kerja selama bekerja dikantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58,2%.
2. Jawaban responden tentang selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58,2%.
3. Jawaban responden tentang selalu mengutamakan kuantitas hasil kerja selama bekerja di kantor., sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60,9%.
4. Jawaban responden tentang selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 61,8%.
5. Jawaban responden tentang menggunakan waktu kerja sepenuhnya untuk mengerjakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,5%.

6. Jawaban responden tentang memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,3%.
7. Jawaban responden tentang berhati-hati selama menjalankan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 55,5%.
8. Jawaban responden tentang selalu menggunakan waktu kerja secara efektif hanya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50,0%.
9. Jawaban responden tentang selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58,2%.
10. Jawaban responden tentang selalu memahami konsekuensi keputusan dan tindakan yang diambil sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 59,1%.

3. Uji Asumsi Klasik

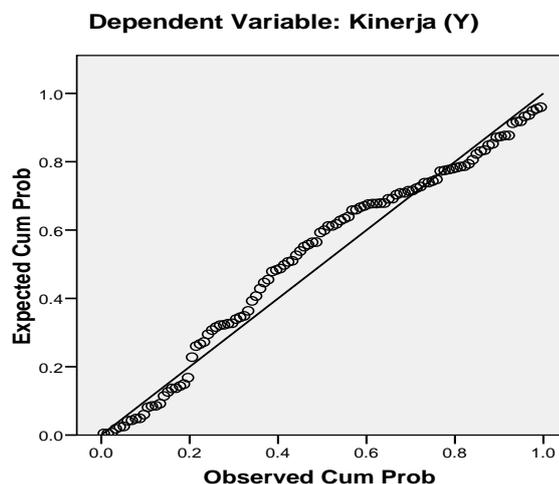
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi

normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-8

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	13.161	3.514		3.745	.000		
	Lingkungan Kerja (X1)	.282	.067	.356	4.232	.000	.835	1.198
	Kepuasan Kerja (X2)	.329	.076	.366	4.351	.000	.835	1.198

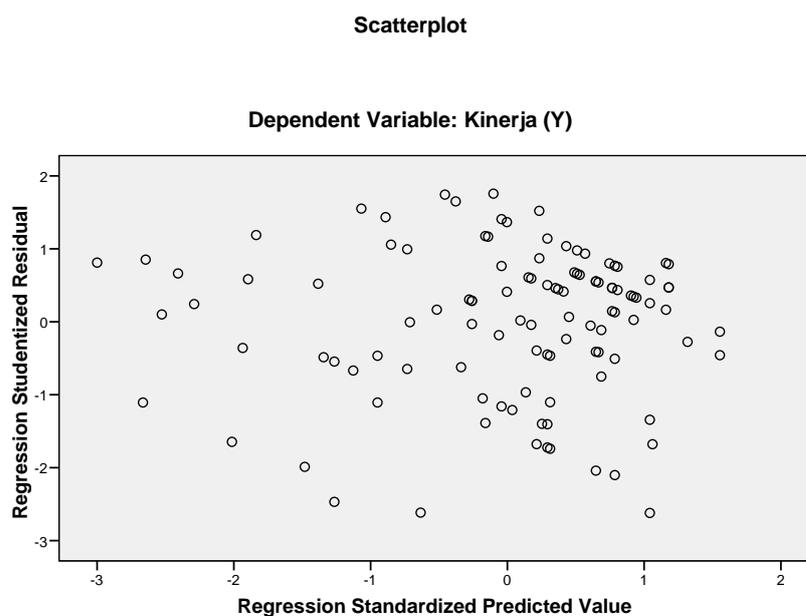
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Kedua variabel independen yakni X_1 dan X_2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2. Heterokedastitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-9. Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.161	3.514		3.745	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.282	.067	.356	4.232	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	.329	.076	.366	4.351	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 13,161$$

$$b_1 = 0,282$$

$$b_2 = 0,329$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) adalah:

$$Y = 13,161 + 0,282 X_1 + 0,329 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) memiliki koefisien b_i yang positif

sehingga dapat diartikan jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap kinerja.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.161	3.514		3.745	.000
	Lingkungan Kerja (X_1)	.282	.067	.356	4.232	.000
	Kepuasan Kerja (X_2)	.329	.076	.366	4.351	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

1) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar $t_{hitung} 4,232 > t_{tabel} 1,982$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

2) Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (y) $t_{hitung} 4,351 > t_{tabel} 1,982$ (sig 0,000),

dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa kepuasan kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

b. Pengujian Secara Serempak

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : lingkungan kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow$ {lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}

$H_a : \text{Salah satu } \rho \neq 0 \rightarrow$ {lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig $> \alpha_{0,05}$, maka H_0 diterima.

Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-11. ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	619.819	2	309.909	31.036	.000 ^a
	Residual	1068.445	107	9.985		
	Total	1688.264	109			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai F pada tabel IV-11 di atas adalah $31,036 > F_{\text{tabel}} 3,08$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti lingkungan kerja

(X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

6. Koefisien Determinasi

Dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-12 Nilai R – Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.367	.355	3.15998

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_1)

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,606 dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan dengan melihat R-Square adalah 0,355, maka diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 35,50%. Artinya secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja adalah 35,50% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

4.2. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera, artinya jika lingkungan kerja yang baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar $t_{hitung} 4,232 > t_{tabel} 1,982$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja semakin diperbaiki maka kinerja pegawai pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera akan ikut meningkat, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja diperusahaan buruk maka kinerja pegawai akan turun.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Sunyoto (2015, hal. 38). Menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Elemen-elemen yang biasanya diperhatikan dari lingkungan umum yaitu, fasilitas yang mendukung dalam melakukan kerja, tata ruangan yang nyaman, udara yang bersih dan terciptanya suasana kerja yang baik dalam lingkungan kerja. Lingkungan fisik dan nonfisik sangat berpengaruh dalam mendukung kerja pegawai dan juga mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu Sulistiana (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: “lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Jaya Muffler Malang” Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap

kinerja pegawai. Tanjung dan Elizar (2018); menyatakan bahwa: variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera, artinya jika kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (y) $t_{hitung} 2,351 > t_{tabel} 1,982$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa kepuasan kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja pegawai pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera akan ikut meningkat, begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja kurang ada diperusahaan maka kinerja pegawai akan turun.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2010, hal 324) menyatakan: “Menunjukkan ada hubungan kepuasan pegawai dengan faktor kinerja”. Jufrizen (2016), menjelaskan bahwa: ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Sahlan, Mekel, & Trang, (2015) bahwa: kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi.

Dari pernyataan di atas dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera, artinya jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja dilakukan dengan baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari nilai F adalah $31,036 > F_{\text{tabel}} 3,08$ dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja buruk dan kepuasan kerja kurang ada diperusahaan maka kinerja pegawai akan turun.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu Yuliana, Budi, & Gagah (2017) bahwa: lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sahlan, Mekel, & Trang, (2015) bahwa: lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel X_1 (lingkungan kerja), terhadap variabel Y (kinerja). Artinya jika lingkungan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel X_2 (kepuasan kerja), terhadap variabel Y (kinerja). Artinya jika kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$. Artinya jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

5.2. Saran

1. Bagi perusahaan, hendaknya PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera dalam meningkatkan kinerja pegawainya lebih memperhatikan faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja, dengan lingkungan kerja yang tinggi dan kepuasan kerja berdasarkan penelitian ini mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian hendaknya lingkungan

kerja dan kepuasan kerja dapat dimanajemen dengan baik, seperti memberikan tekanan-tekanan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai.

2. Bagi Penulis, hendaknya penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis dibidang studi manajemen dimana beberapa faktor yang meningkatkan kinerja adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
3. Bagi Peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian ini dapat menjadi penambah materi dalam hal peningkatkan kinerja pegawai, dan dalam penelitian-penelitian berikutnya dapat diketahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chrisyanti D. I. (2015). *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya.
- Elizar, S., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi Ket)*. Semarang: BP-Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In the City Medan. *In Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179–186.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.

- Mangkunegara, A. P. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A. S. (2009). *Manajemen Personalia* (Edisi kedua). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J., & Garnida, A. (2013). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Riani, A. L. (2011). *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Rivai, V., & Ella, J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robert L, M., & H. John, J. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empa.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Triangg, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3(1)(52–62).
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sarana Argo Nusantara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.

- Sulistiana, S. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulia Jaya Muffler Malan. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 2(1), 1–10.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, dan Keuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Yuliana, M., Budi, H. L., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bmt Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*, 3(3), 1–11.

Lampiran 1. ANGKET PENELITIAN

Hal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

Lampiran : 1 (set) Angket

Medan, 2019

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Pegawai

PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera

di

Tempat

Dengan Hormat

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

NPM :

Saya adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah: “**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.**”

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu ketenangan/kegiatan Bapak/Ibu. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban/opini yang telah Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

(.....)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

LINGKUNGAN KERJA (X₁)

NO	PERNYATAAN	OPSI				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Cahaya dari lampu di dalam kantor sudah baik dan tidak mengganggu aktivitas pegawai					
2	Perlengkapan penerangan dalam ruangan sudah memadai					
3	Ruangan kerja cukup nyaman dari kebisingan kendaraan umum					
4	Pegawai tidak memasang musik yang dapat mengganggu rekan kerja lainnya.					
5	Ruangan kerja memiliki ventilasi yang cukup					
6	Suhu udara dalam ruangan kerja sudah sesuai dengan temperature/suhu badan					
7	Tata letak ruang kerja mampu menciptakan rasa nyaman bagi pegawai					
8	Ukuran ruang kerja sudah sesuai dengan keinginan pegawai					
9	Warna ruangan yang ada mampu menambah semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Kantor sering melakukan perubahan warna untuk memberikan suasana baru bagi pegawai					
11	Pimpinan sangat memperhatikan keamanan di dalam dan di luar ruang kantor					
12	Pegawai selalu merasa nyaman selama berada di tempat kerja					

KEPUASAN KERJA (X₂)

NO	PERNYATAAN	OPSI				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya puas bekerjasama dengan rekan kerja yang ada di tempat saya bekerja					
2	Saya merasa nyaman terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya					
3	Saya puas kepada atasan karena selalu bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas					
4	Saya puas dengan atasan karena selalu memberikan kesempatan yang cukup besar bagi saya untuk mengembangkan diri serta kemampuan yang saya miliki di kantor ini					
5	Saya puas terhadap pekerjaan yang saya lakukan karena sudah sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya					
6	Saya puas terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya karena menarik dan menyenangkan bagi saya					
7	Saya puas dengan gaji yang diberikan karena sesuai dengan harapan saya					
8	Saya puas dengan gaji yang saya terima karena cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga					
9	Saya puas dengan kebijakan kantor yang berhubungan dengan karir pegawainya dilaksanakan dengan baik					
10	Saya puas terhadap kebijakan promosi pegawai berlangsung dengan baik					

KINERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	OPSI				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu mengutamakan kualitas hasil kerja selama bekerja di perusahaan					
2	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya selalu mengutamakan kuantitas hasil kerja selama bekerja di perusahaan.					
4	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan					
5	Saya menggunakan waktu kerja sepenuhnya untuk mengerjakan pekerjaan					
6	Selalu memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya berhati-hati selama menjalankan pekerjaan					
8	Saya selalu menggunakan waktu kerja secara efektif hanya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
9	Saya selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan					
10	Saya selalu memahami konsekuensi keputusan dan tindakan yang diambil sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya					

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Lampiran 2. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No. Res	Jawaban Responden												Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	42
2	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	42
3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	54
4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	52
5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	43
6	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	53
7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	50
8	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	54
9	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	2	4	42
10	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	44
11	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	42
12	4	2	3	2	4	3	4	4	2	4	4	3	39
13	3	4	4	3	4	2	4	2	3	2	4	4	39
14	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
15	2	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	41
16	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	52
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
18	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	53
19	3	3	2	4	2	4	4	3	3	4	4	2	38
20	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	53
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
22	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	53
23	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	54
24	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	56
25	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	49
26	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	49
27	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	53
28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
29	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	45
30	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	42
31	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	54
32	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51
33	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	50
34	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	54
35	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	50
36	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	54
37	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	49
38	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	49
39	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	53

40	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	51
41	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	52
42	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
43	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	55
44	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	55
45	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	54
46	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	54
47	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	54
48	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	51
49	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	54
50	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	53
51	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	50
52	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	53
53	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	52
54	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	53
55	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	46
56	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	54
57	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	54
58	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	54
59	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	45
60	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	49
61	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	2	2	38
62	3	4	4	2	4	2	2	4	3	2	2	3	35
63	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	45
64	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	45
65	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	46
66	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	53
67	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	2	4	40
68	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52
69	2	2	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	44
70	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
71	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	52
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
73	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	44
74	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	3	4	45
75	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	45
76	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	52
77	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	46
78	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	53
79	2	3	4	2	4	2	4	4	3	2	4	3	37
80	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	53
81	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	53
82	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	39

83	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
84	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
85	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
86	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	53
87	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	53
88	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	54
89	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
90	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	53
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
92	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	51
93	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	54
94	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	56
95	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	49
96	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	53
97	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	53
98	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
99	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	43
100	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	54
101	2	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	40
102	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
103	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	54
104	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	48
105	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	55
106	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48
107	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	51
108	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	53
109	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	51
110	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	4	3	49
Total													5425

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2019

Lampiran 3. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

No. Res	Jawaban Responden										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	37
2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	34
3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
7	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
8	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
9	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
10	2	4	4	2	2	4	3	4	3	4	32
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
12	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
13	4	4	2	4	3	3	2	3	3	4	32
14	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
15	2	4	4	2	2	4	3	3	4	4	32
16	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
17	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	43
18	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
19	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	32
20	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
21	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
22	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	45
23	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45
24	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
25	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
26	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
27	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	38
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	40
31	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	37
32	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
34	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	39
35	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	39
36	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
37	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	42
38	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
39	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	40

40	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	40
41	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	38
42	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	41
43	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	42
44	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
45	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
46	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
47	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	39
48	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	41
49	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44
50	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
51	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	39
52	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	33
53	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45
54	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	42
55	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
56	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
57	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
58	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	35
59	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
60	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	39
61	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
62	4	3	3	4	4	2	4	2	4	2	32
63	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	36
64	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	36
65	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	45
66	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
67	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
68	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
69	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45
70	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	46
71	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
72	3	3	2	4	2	2	3	2	3	4	28
73	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44
74	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	39
75	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
76	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
77	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
78	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
79	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
80	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	35
81	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	41
82	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	31

83	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
84	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
85	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
86	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
87	4	5	5	4	2	3	3	2	2	3	33
88	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
89	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
90	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	42
91	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
92	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	45
93	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45
94	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
95	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
96	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
97	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	38
98	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
100	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	40
101	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	32
102	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
103	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
104	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
105	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45
106	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	38
107	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
108	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
109	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45
110	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
Total											4561

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2019

Lampiran 4. Variabel Kinerja (Y)

No. Res	Jawaban Responden										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	31
2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44
4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	44
5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	35
6	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
7	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37
8	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	43
9	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40
10	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	35
11	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	36
12	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40
13	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	35
14	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	43
15	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	36
16	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	44
17	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
18	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	41
19	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	37
20	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	43
21	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	45
22	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
23	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	39
24	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
27	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37
28	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	36
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
30	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
31	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
34	4	3	3	3	4	5	5	5	3	5	40
35	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
36	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
37	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
38	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	38

39	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
40	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
41	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36
42	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	46
43	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	45
44	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44
45	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	45
46	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45
47	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	36
48	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	38
49	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44
50	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44
51	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	40
52	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	37
53	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	44
54	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	45
55	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	46
56	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	44
57	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43
58	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
59	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
60	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
61	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	36
62	4	3	4	4	4	3	4	5	2	3	36
63	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	36
64	3	3	2	4	3	3	4	4	2	2	30
65	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3	41
66	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
67	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
68	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44
69	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
70	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	45
71	5	4	3	4	4	5	4	4	3	5	41
72	3	2	4	4	2	2	4	4	3	3	31
73	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
74	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	42
75	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	37
76	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45
77	4	3	4	4	3	3	5	5	3	3	37
78	4	4	2	2	3	4	5	5	3	4	36
79	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	39
80	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	45

81	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	43
82	4	4	4	3	3	2	2	4	2	3	31
83	3	3	5	5	4	5	5	4	5	4	43
84	3	5	5	4	3	4	5	4	3	4	40
85	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	45
86	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
87	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	42
88	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	46
89	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	45
90	5	4	5	4	3	5	5	5	3	5	44
91	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	36
92	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40
93	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	35
94	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	43
95	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	36
96	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	44
97	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
98	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	41
99	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	37
100	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	43
101	3	2	4	3	5	4	4	4	4	4	37
102	4	4	5	4	5	4	3	3	5	4	41
103	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44
104	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	42
105	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46
106	4	3	4	4	2	2	2	4	3	3	31
107	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
108	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	44
109	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	42
110	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
Total											4479

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2019

Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

		Correlations									
		Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7	Btr8	Btr9	Btr10
Btr1	Pearson Correlation	1	.394**	.358**	.315**	.374**	.340**	.286**	.313**	.248**	.345**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.002	.001	.009	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr2	Pearson Correlation	.394**	1	.250**	.256**	.293**	.351**	.263**	.327**	.551**	.144
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.007	.002	.000	.006	.000	.000	.132
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr3	Pearson Correlation	.358**	.250**	1	.452**	.460**	.342**	.248**	.352**	.235*	.212*
	Sig. (2-tailed)	.000	.008		.000	.000	.000	.009	.000	.014	.026
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr4	Pearson Correlation	.315**	.256**	.452**	1	.405**	.446**	.415**	.208*	.294**	.372**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.000		.000	.000	.000	.029	.002	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr5	Pearson Correlation	.374**	.293**	.460**	.405**	1	.233*	.243*	.241*	.165	.137
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.014	.010	.011	.085	.154
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr6	Pearson Correlation	.340**	.351**	.342**	.446**	.233*	1	.196*	.326**	.185	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.014		.040	.001	.053	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr7	Pearson Correlation	.286**	.263**	.248**	.415**	.243*	.196*	1	.486**	.213*	.193*
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.009	.000	.010	.040		.000	.026	.043
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr8	Pearson Correlation	.313**	.327**	.352**	.208*	.241*	.326**	.486**	1	.199*	.230*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.029	.011	.001	.000		.038	.016
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr9	Pearson Correlation	.248**	.551**	.235*	.294**	.165	.185	.213*	.199*	1	.512**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.014	.002	.085	.053	.026	.038		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr10	Pearson Correlation	.345**	.144	.212*	.372**	.137	.658**	.193*	.230*	.512**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.132	.026	.000	.154	.000	.043	.016	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr11	Pearson Correlation	.347**	.156	.349**	.418**	.244*	.354**	.451**	.434**	.167	.288**
	Sig. (2-tailed)	.000	.104	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.082	.002
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr12	Pearson Correlation	.355**	.225*	.339**	.444**	.281**	.273**	.179	.178	.228*	.225*
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.000	.000	.003	.004	.061	.064	.017	.018
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	.649**	.577**	.629**	.700**	.554**	.654**	.565**	.589**	.554**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

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

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

Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Correlations

		Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7	Btr8	Btr9	Btr10	Kepuasan Kerja (X2)
Btr1	Pearson Correlation	1	.345**	.361**	.433**	.403**	.361**	.423**	.329**	.072	.103	.598**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.454	.285	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr2	Pearson Correlation	.345**	1	.528**	.277**	.260**	.248**	.300**	.333**	.115	.096	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.006	.009	.001	.000	.231	.320	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr3	Pearson Correlation	.361**	.528**	1	.315**	.337**	.311**	.280**	.151	.094	.160	.546**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.001	.003	.116	.328	.094	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr4	Pearson Correlation	.433**	.277**	.315**	1	.392**	.224*	.329**	.305**	.191*	.006	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001		.000	.019	.000	.001	.045	.948	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr5	Pearson Correlation	.403**	.260**	.337**	.392**	1	.490**	.600**	.499**	.296**	.315**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.001	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr6	Pearson Correlation	.361**	.248**	.311**	.224*	.490**	1	.528**	.536**	.380**	.297**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.001	.019	.000		.000	.000	.000	.002	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr7	Pearson Correlation	.423**	.300**	.280**	.329**	.600**	.528**	1	.530**	.410**	.412**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr8	Pearson Correlation	.329**	.333**	.151	.305**	.499**	.536**	.530**	1	.410**	.412**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.116	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr9	Pearson Correlation	.072	.115	.094	.191*	.296**	.279**	.380**	.410**	1	.410**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.454	.231	.328	.045	.002	.003	.000	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr10	Pearson Correlation	.103	.096	.160	.006	.315**	.359**	.297**	.412**	.410**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.285	.320	.094	.948	.001	.000	.002	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Kepuasan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.598**	.545**	.546**	.536**	.738**	.695**	.753**	.740**	.740**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

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

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

Lampiran 7. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7	Btr8	Btr9	Btr10	Kinerja (Y)
Btr1	Pearson Correlation	1	.350**	.171	.164	.455**	.333**	.076	.205*	.192*	.288**	.562**
	Sig. (2-tailed)		.000	.074	.086	.000	.000	.432	.032	.044	.002	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr2	Pearson Correlation	.350**	1	.215*	.216*	.462**	.358**	.100	.207*	.297**	.276**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000		.024	.023	.000	.000	.300	.030	.002	.004	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr3	Pearson Correlation	.171	.215*	1	.304**	.188*	.179	.097	.152	.307**	.387**	.521**
	Sig. (2-tailed)	.074	.024		.001	.049	.062	.311	.113	.001	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr4	Pearson Correlation	.164	.216*	.304**	1	.246**	.282**	.240*	.180	.126	.132	.505**
	Sig. (2-tailed)	.086	.023	.001		.010	.003	.012	.060	.189	.171	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr5	Pearson Correlation	.455**	.462**	.188*	.246**	1	.503**	.135	.199*	.409**	.285**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.049	.010		.000	.000	.037	.000	.003	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr6	Pearson Correlation	.333**	.358**	.179	.282**	.503**	1	.288**	.310**	.408**	.476**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.062	.003	.000		.002	.001	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr7	Pearson Correlation	.076	.100	.097	.240*	.135	.288**	1	.251**	.107	.049	.407**
	Sig. (2-tailed)	.432	.300	.311	.012	.160	.002		.008	.267	.609	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr8	Pearson Correlation	.205*	.207*	.152	.180	.199*	.310**	.251**	1	.075	.158	.485**
	Sig. (2-tailed)	.032	.030	.113	.060	.037	.001	.008		.075	.098	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr9	Pearson Correlation	.192*	.297**	.307**	.126	.409**	.408**	.107	.075	1	.075	.075
	Sig. (2-tailed)	.044	.002	.001	.189	.000	.000	.267	.438		1	.075
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Btr10	Pearson Correlation	.288**	.276**	.387**	.132	.285**	.476**	.049	.158	.075	1	.075
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.000	.171	.003	.000	.609	.098	.075		1
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.562**	.612**	.521**	.505**	.688**	.733**	.407**	.485**	.075	.075	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

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

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

Lampiran 8. Reliability Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	110	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	110	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	12

Lampiran 9. Reliability Variabel Kepuasan Kerja (X₂)**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	110	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	110	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	10

Lampiran 10. Reliability Variabel Kinerja (Y)**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	110	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	110	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	10

Lampiran 11. Regression X_1 dan X_2 Terhadap Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.367	.355	3.15998

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	619.819	2	309.909	31.036	.000 ^a
	Residual	1068.445	107	9.985		
	Total	1688.264	109			

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.161	3.514		3.745	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.282	.067	.356	4.232	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	.329	.076	.366	4.351	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Lampiran 12. Uji Asumsi Klasik

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	619.819	2	309.909	31.036	.000 ^a
	Residual	1068.445	107	9.985		
	Total	1688.264	109			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

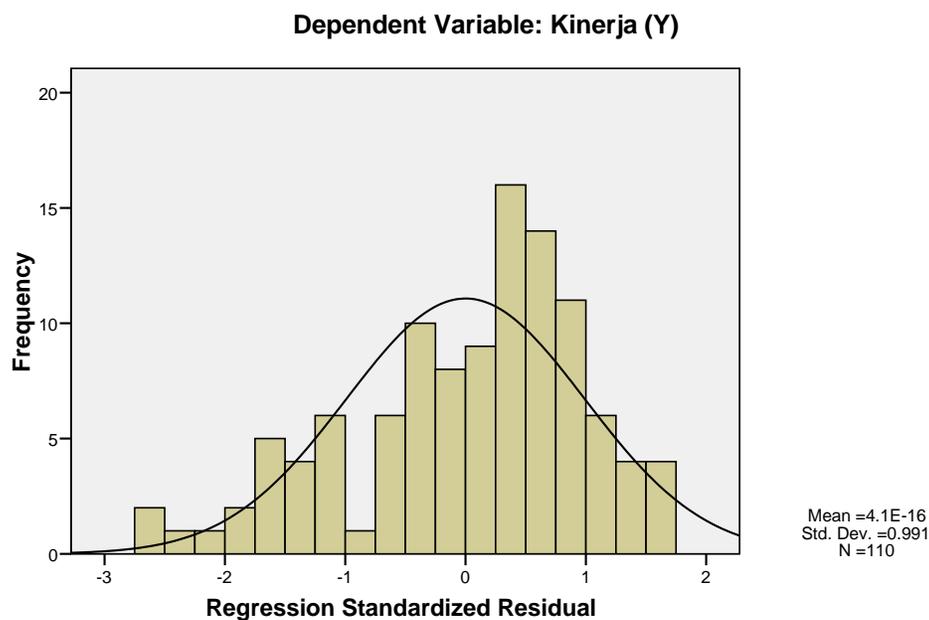
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.161	3.514		3.745	.000		
	Lingkungan Kerja (X1)	.282	.067	.356	4.232	.000	.835	1.198
	Kepuasan Kerja (X2)	.329	.076	.366	4.351	.000	.835	1.198

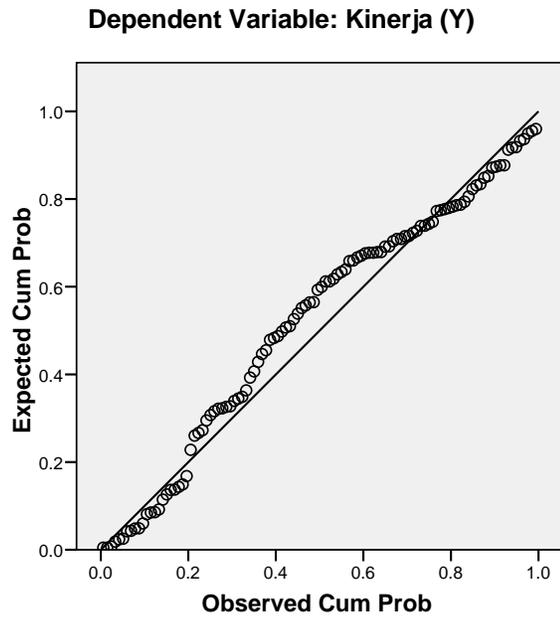
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Charts

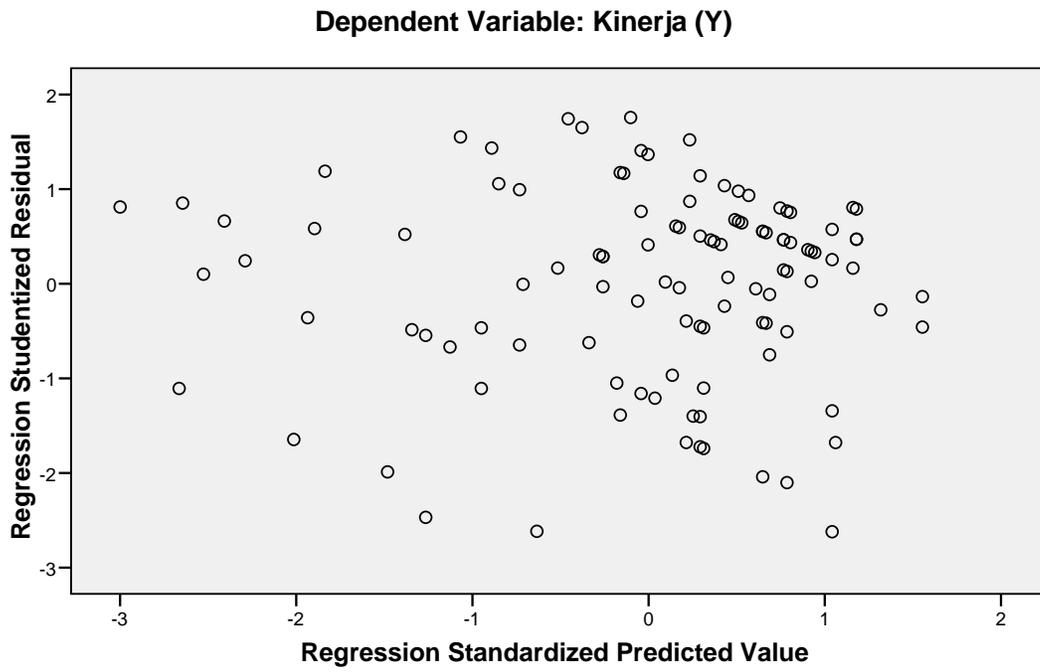
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Lampiran 13. Frequency Table

Btr1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	4.5	4.5	4.5
	3.00	13	11.8	11.8	16.4
	4.00	64	58.2	58.2	74.5
	5.00	28	25.5	25.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.7	2.7	2.7
	3.00	11	10.0	10.0	12.7
	4.00	69	62.7	62.7	75.5
	5.00	27	24.5	24.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.8	1.8	1.8
	3.00	8	7.3	7.3	9.1
	4.00	65	59.1	59.1	68.2
	5.00	35	31.8	31.8	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	7.3	7.3	7.3
	3.00	6	5.5	5.5	12.7
	4.00	63	57.3	57.3	70.0
	5.00	33	30.0	30.0	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.7	2.7	2.7
	3.00	6	5.5	5.5	8.2
	4.00	73	66.4	66.4	74.5
	5.00	28	25.5	25.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.7	2.7	2.7
	3.00	12	10.9	10.9	13.6
	4.00	69	62.7	62.7	76.4
	5.00	26	23.6	23.6	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	12	10.9	10.9	11.8
	4.00	75	68.2	68.2	80.0
	5.00	22	20.0	20.0	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	4.5	4.5	4.5
	3.00	11	10.0	10.0	14.5
	4.00	71	64.5	64.5	79.1
	5.00	23	20.9	20.9	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.8	1.8	1.8
	3.00	12	10.9	10.9	12.7
	4.00	59	53.6	53.6	66.4
	5.00	37	33.6	33.6	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.7	2.7	2.7
	3.00	13	11.8	11.8	14.5
	4.00	60	54.5	54.5	69.1
	5.00	34	30.9	30.9	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	3.6	3.6	3.6
	3.00	7	6.4	6.4	10.0
	4.00	63	57.3	57.3	67.3
	5.00	36	32.7	32.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.8	1.8	1.8
	3.00	10	9.1	9.1	10.9
	4.00	79	71.8	71.8	82.7
	5.00	19	17.3	17.3	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	35.00	1	.9	.9	.9
	37.00	1	.9	.9	1.8
	38.00	2	1.8	1.8	3.6
	39.00	3	2.7	2.7	6.4
	40.00	2	1.8	1.8	8.2
	41.00	1	.9	.9	9.1
	42.00	5	4.5	4.5	13.6
	43.00	2	1.8	1.8	15.5
	44.00	3	2.7	2.7	18.2
	45.00	6	5.5	5.5	23.6
	46.00	5	4.5	4.5	28.2
	48.00	3	2.7	2.7	30.9
	49.00	9	8.2	8.2	39.1
	50.00	12	10.9	10.9	50.0
	51.00	6	5.5	5.5	55.5
	52.00	7	6.4	6.4	61.8
	53.00	19	17.3	17.3	79.1
	54.00	18	16.4	16.4	95.5
	55.00	3	2.7	2.7	98.2
	56.00	2	1.8	1.8	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2.00	3	2.7	2.7	2.7
	3.00	11	10.0	10.0	12.7
	4.00	71	64.5	64.5	77.3
	5.00	25	22.7	22.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	13	11.8	11.8	12.7
	4.00	66	60.0	60.0	72.7
	5.00	30	27.3	27.3	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.7	2.7	2.7
	3.00	10	9.1	9.1	11.8
	4.00	70	63.6	63.6	75.5
	5.00	27	24.5	24.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.8	1.8	1.8
	3.00	13	11.8	11.8	13.6
	4.00	76	69.1	69.1	82.7
	5.00	19	17.3	17.3	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	3.6	3.6	3.6
	3.00	11	10.0	10.0	13.6
	4.00	63	57.3	57.3	70.9
	5.00	32	29.1	29.1	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.7	2.7	2.7
	3.00	10	9.1	9.1	11.8
	4.00	70	63.6	63.6	75.5
	5.00	27	24.5	24.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.8	1.8	1.8
	3.00	17	15.5	15.5	17.3
	4.00	57	51.8	51.8	69.1
	5.00	34	30.9	30.9	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	5.5	5.5	5.5
	3.00	11	10.0	10.0	15.5
	4.00	50	45.5	45.5	60.9
	5.00	43	39.1	39.1	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.8	1.8	1.8
	3.00	14	12.7	12.7	14.5
	4.00	47	42.7	42.7	57.3
	5.00	47	42.7	42.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	11	10.0	10.0	10.9
	4.00	46	41.8	41.8	52.7
	5.00	52	47.3	47.3	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28.00	1	.9	.9	.9
	31.00	1	.9	.9	1.8
	32.00	6	5.5	5.5	7.3
	33.00	2	1.8	1.8	9.1
	34.00	1	.9	.9	10.0
	35.00	2	1.8	1.8	11.8
	36.00	2	1.8	1.8	13.6
	37.00	3	2.7	2.7	16.4
	38.00	6	5.5	5.5	21.8
	39.00	7	6.4	6.4	28.2
	40.00	8	7.3	7.3	35.5
	41.00	4	3.6	3.6	39.1
	42.00	6	5.5	5.5	44.5
	43.00	17	15.5	15.5	60.0
	44.00	15	13.6	13.6	73.6
	45.00	16	14.5	14.5	88.2
	46.00	6	5.5	5.5	93.6
	47.00	5	4.5	4.5	98.2
	49.00	2	1.8	1.8	100.0
Total		110	100.0	100.0	

Btr1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	21.8	21.8	21.8
	4.00	64	58.2	58.2	80.0
	5.00	22	20.0	20.0	100.0
Total		110	100.0	100.0	

Btr2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.8	1.8	1.8
	3.00	18	16.4	16.4	18.2
	4.00	64	58.2	58.2	76.4
	5.00	26	23.6	23.6	100.0
Total		110	100.0	100.0	

Btr3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.8	1.8	1.8
	3.00	16	14.5	14.5	16.4
	4.00	67	60.9	60.9	77.3
	5.00	25	22.7	22.7	100.0
Total		110	100.0	100.0	

Btr4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.7	2.7	2.7
	3.00	18	16.4	16.4	19.1
	4.00	68	61.8	61.8	80.9
	5.00	21	19.1	19.1	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.8	1.8	1.8
	3.00	20	18.2	18.2	20.0
	4.00	60	54.5	54.5	74.5
	5.00	28	25.5	25.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	3.6	3.6	3.6
	3.00	12	10.9	10.9	14.5
	4.00	63	57.3	57.3	71.8
	5.00	31	28.2	28.2	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.8	1.8	1.8
	3.00	7	6.4	6.4	8.2
	4.00	61	55.5	55.5	63.6
	5.00	40	36.4	36.4	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.8	1.8	1.8
	3.00	13	11.8	11.8	13.6
	4.00	55	50.0	50.0	63.6
	5.00	40	36.4	36.4	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	3.6	3.6	3.6
	3.00	20	18.2	18.2	21.8
	4.00	64	58.2	58.2	80.0
	5.00	22	20.0	20.0	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Btr10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	14	12.7	12.7	13.6
	4.00	65	59.1	59.1	72.7
	5.00	30	27.3	27.3	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Kinerja (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	30.00	1	.9	.9	.9
	31.00	4	3.6	3.6	4.5
	35.00	4	3.6	3.6	8.2
	36.00	11	10.0	10.0	18.2
	37.00	9	8.2	8.2	26.4
	38.00	5	4.5	4.5	30.9
	39.00	3	2.7	2.7	33.6
	40.00	8	7.3	7.3	40.9
	41.00	9	8.2	8.2	49.1
	42.00	6	5.5	5.5	54.5
	43.00	14	12.7	12.7	67.3
	44.00	18	16.4	16.4	83.6
	45.00	14	12.7	12.7	96.4
	46.00	4	3.6	3.6	100.0
	Total	110	100.0	100.0	