

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK. CABANG
BELMERA MEDAN**

SKRIPSI

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



OLEH :

NAMA : DYAH AVIVI
NPM 1905160560
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 23 Agustus 2023, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : DYAH AVIVI
N P M : 1905160560
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK. CABANG BELMERA MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

(Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si)

Penguji II

(Muhammad Taufik Lesmana, SP.,MM)

Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E.,M.Si)

Ketua

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : **DYAH AVIVI**
N P M : **1905160560**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK. CABANG BELMERA MEDAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing Skripsi



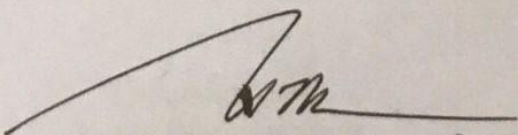
JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

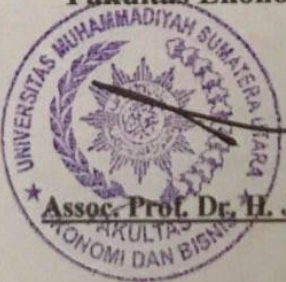

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

*M*Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



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



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Dyah Avivi
 N.P.M : 1905160560
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Nama Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.
 Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Hasil uji hipotesis di kaitkan d teori, jurnal, penelitian terdahulu dan wawancara.		J
Bab 5			
Daftar Pustaka	Daftar literatur berkaitan dengan relevansi di penelitian yang telah di lakukan.		J
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ada dan menyetujui format dan kaitan kaitan skripsi		J

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, 2023
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dyah Avivi

NPM : 1905160560

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



DYAH AVIVI

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK. CABANG BELMERA MEDAN

Dyah Avivi

Program Studi Manajemen

E-mail : dyah.avivi040501@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mencari Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan, baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. Sehingga Lingkungan Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Lingkungan Kerja rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan Sehingga apabila Disiplin Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Disiplin Kerja rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. Sehingga apabila Kompetensi meningkat, maka Kinerja juga meningkat. Sebaliknya apabila Kompetensi rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. Sehingga apabila Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK. BRANCH BELMERA MEDAN

Dyah Avivi

Management Study Program

E-mail : dyah.avivi040501@gmail.com

This study aims to find the influence of the work environment, work discipline and competence on employee performance at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Belmera Medan Branch, either partially or simultaneously. This study uses a quantitative approach. The research technique used is multiple linear analysis techniques. The results of the study show that there is a significant influence between the work environment and the performance of employees at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Belmera Medan Branch. So that the Work Environment is high or increases, then Performance can increase. Conversely, if the work environment is low or declining, performance will decrease. There is a significant influence between Work Discipline on Performance at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Belmera Medan Branch So that if work discipline is high or increases, then performance can increase. Conversely, if work discipline is low or decreases, performance will decrease. There is a significant influence between Competence on Performance at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Belmera Medan Branch. So that if competence increases, then performance also increases. Conversely, if competence is low or decreases, performance will decrease. There is a significant influence between Work Environment, Work Discipline, and Competence on Performance at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Belmera Medan Branch. So that if the Work Environment, Work Discipline, and Competence are high or increase, then Performance can increase. Conversely, if the Work Environment, Work Discipline and Competence are low or decreased, then Performance will decrease.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Competence, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua, dan beriring sholawat serta salam “Allhahuma Sholli Ala Sayyidina Muhammad” juga penulis sampaikan atas junjungan Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan”**.

Selama dalam penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang memberikan bantuan, bimbingan serta dukungannya. Hal tersebut menjadikan penulis dapat menyelesaikan pengerjaan skripsi ini tanpa adanya kendala yang berarti. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada kedua orang tua, Bapak saya tercinta Supratman dan Ibu saya tercinta Khairani yang telah membesarkan dan mendidik saya, memberikan kasih sayangnya kepada saya dan tidak lupa untuk selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada saya untuk selalu tekun dan giat dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan SE., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sariffudin Hsb, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Jasman Sariffudin Hsb, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak berperan, berkontribusi dan berbagi ilmunya kepada penulis serta telah membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Pimpinan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan dan seluruh karyawan yang telah berkenan menerima serta membantu memberikan data-data yang penulis perlukan.
10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendukung penulis dalam pelaksanaan penulisan skripsi.
11. Seluruh Staff/Pegawai Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam hal administrasi.

12. Kepada kakak saya Aulia Pratika dan adik-adik saya Mutiara Hafsyah dan Ragil Pangestu serta seluruh keluarga besar saya yang selalu ada untuk memberikan dukungannya.

13. Kepada Siti Maulidya Rismadi dengan NPM (1905160562) sahabat seperjuangan saya yang telah banyak sekali membantu saya dalam memperjuangkan gelar Sarjana Manajemen ini serta selalu memberikan support dan dukungannya semoga kita bisa bekerja ditempat yang sama dan sukses bersama agar kita bisa membeli mobil yang kita inginkan masing-masing. Terimakasih sudah menjadi teman baik saya walaupun pertemanan ini belum lama tapi saya berterimakasih banyak karna sudah sangat banyak membantu saya selama dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya atas segala bantuan dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis dari berbagai pihak, maka skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana semestinya. Penulis berharap semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan di dunia maupun di akhirat.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya bagi penulis.

Akhir kata, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dan memohon maaf jika terdapat kesalahan dalam penulisan nama ataupun gelar. Dan semoga skripsi ini dapat penulis selesaikan dan

menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Agustus 2023

Penulis

DYAH AVIVI
NPM: 1905160560

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....	14
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	17
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	21
2.1.2 Lingkungan Kerja	23
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	23
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja.....	26
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	27
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	32
2.1.3 Disiplin Kerja.....	35
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	35
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	38
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	40
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja	41
2.1.4 Kompetensi	44

2.1.4.1	Pengertian Kompetensi	44
2.1.4.2	Tujuan dan Manfaat Kompetensi	46
2.1.4.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	48
2.1.4.4	Indikator Kompetensi	51
2.2	Kerangka Konseptual	53
2.2.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	53
2.2.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
2.2.3	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	57
2.2.4	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	58
2.3	Hipotesis	60
BAB 3	METODOLOGI PENELITIAN	61
3.1	Pendekatan Penelitian	61
3.2	Definisi Operasional	62
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	66
3.4	Populasi dan Sampel	67
3.4.1	Populasi	67
3.4.2	Sampel	67
3.5	Teknik Pengumpulan Data	68
3.6	Teknik Analisis Data	73
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	79
4.1	Hasil Penelitian	79
4.1.1	Deskriptif Hasil Penelitian	79
4.1.1.1	Karakteristik Responden	79
4.1.1.2	Analisis Variabel Penelitian	81
4.1.2	Pengujian Regresi Linier Berganda	90
4.1.3	Pengujian Asumsi Klasik	92
4.1.4	Uji Secara Parsial (Uji t)	95
4.1.5	Uji F	97
4.1.6	Determinasi	98
4.2	Pembahasan	99

BAB 5 PENUTUP.....	104
5.1 Kesimpulan	104
5.2 Saran.....	105
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	106
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	55
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
Gambar 2.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	58
Gambar 2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	59
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	76
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	77
Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)	92
Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)	93
Gambar 4.3 Multikolinearitas	94
Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	96
Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	96
Gambar 4.6 Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	97
Gambar 4.7 Gambar Uji F.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan	63
Tabel 3.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja	64
Tabel 3.4 Indikator Kompetensi.....	65
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	66
Tabel 3.6 Skala Pengukuran Likert.....	69
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X1).....	70
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	71
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X3).....	71
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y).....	72
Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y	73
Tabel. 4.1. Skala Likert.....	79
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	80
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	80
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	81
Tabel. 4.6 Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	81
Tabel. 4.7 Skor Angket untuk Disiplin Kerja (X2)	84
Tabel. 4.8 Skor Angket untuk Variabel Kompetensi (X3).....	86
Tabel. 4.9 Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y).....	88
Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda	90
Tabel 4.11 Multikolinearitas	94
Tabel 4.12 Uji t	95
Tabel 4.13 Uji F	97
Tabel 4.14 Uji Determinasi.....	98

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengatur tentang cara pengadaan suatu sumber daya manusia, pemeliharaan, memberikan kompensasi, melakukan sebuah pengembangan, serta pemisahan tenaga kerja yang dilakukan melalui pelaksanaan kegiatan manajerial organisasi yang dimana kegiatan tersebut dilakukan atas dasar untuk mencapai suatu tujuan organisasi (Khair, 2017).

Sumber daya manusia merupakan salah satu peran penting yang harus ada didalam suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam sebuah organisasi yaitu sebagai penggerak dalam melaksanakan atau menjalankan setiap kegiatan perusahaan guna untuk menjamin kelancaran kinerja suatu perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas maka dapat dengan mudah membantu dan meningkatkan efektivitas kelancaran progres kerja yang sedang berlangsung dan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan dan telah mencapai hasil kerja yang maksimal dan sesuai dengan apa yang telah diharapkan maka akan dengan mudah juga dapat mencapai suatu tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam rangka menciptakan produktivitas kerja yang baik. Usaha dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas oleh perusahaan

diharapkan dapat mengurangi perilaku-perilaku negatif yang dimana dapat memperhambat kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan dan menjalankan tugas dan pekerjaan yang dimana telah menjadi tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh perusahaan atau organisasi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang dijalankan sesuai dengan aturan-aturan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Dengan peningkatan kinerja karyawan maka dapat membantu dan terus mendorong perusahaan untuk terus dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu, pentingnya sumber daya manusia yang baik dan berkualitas didalam perusahaan tersebut agar dapat menjamin keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan agar dapat terus berjalan. Maka perusahaan harus terus mengembangkan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusianya didalam perusahaan agar kinerja para karyawan terus meningkat.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menggambarkan keadaan yang ada disekitar karyawan yang ada didalam perusahaan dalam bentuk fisik atau non fisik serta keadaan fitur sosial yang dimana dapat mempengaruhi kesejahteraan dan hubungan yang baik antar karyawan didalam tempat kerja tersebut. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi dari seorang karyawan, karyawan akan merasa nyaman

dan betah ditempat kerjanya apabila karyawan tersebut menyenangi lingkungan sekitar kerjanya dan memperlancar karyawan tersebut melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja yang dilakukan dapat digunakan secara efektif. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja karyawan kurang baik atau kurang memadai maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut sehingga dapat menghambat pekerjaan yang sedang dilakukannya. Oleh karena itu, pentingnya bagi suatu perusahaan untuk bisa membangun atau menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik dan membuat karyawan nyaman oleh kondisi sekitarnya agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Menurut (Siagian & Khair, 2018) Lingkungan kerja dapat dinilai sebagai bagian dari faktor lain yang dimana dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman, suportif dan kondusif dinilai sangat mampu dalam hal menciptakan perasaan yang nyaman, tentram dan aman pada karyawan, sehingga membuat karyawan dapat melakukan produktivitas dan menambah semangat kerja yang tinggi yang bisa meningkatkan kinerja karyawan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktunya (Subariyanti, 2017).

Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan dan kepatuhan serta ketertiban pada peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan atau organisasi dan norma-norma yang berlaku. Menegakkan dan mematuhi disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan karena dengan adanya disiplin kerja dapat menjamin tata tertib dan kelancaran berlangsungnya pelaksanaan kegiatan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan

sendiri, disiplin kerja sangat penting karena dapat memberikan dampak kerja yang menyenangkan dan dapat memberikan jiwa semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya diperusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2016:193) Kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati dan mematuhi aturan-aturan perusahaan dan norma sosial yang sudah berlaku diperusahaan tersebut. Maka seseorang harus bersedia untuk mematuhi dan melaksanakan peraturan perusahaan yang sudah berlaku dan melakukan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh perusahaan, baik itu secara sukarela maupun terpaksa.

Kompetensi adalah suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh suatu individu yang dimana nantinya dibutuhkan untuk menjalankan atau menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan yang dilandasi dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Maka pekerjaan, tugas dan wewenang yang harus dijalankan dan menjadi tanggung jawab karyawan harus sesuai dengan kompetensi atau kemampuan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut agar karyawan itu mampu memahami apa tugas dan pekerjaan yang akan diselesaikan dan dengan sesuainya pekerjaan atau tugas dengan kompetensi yang dimiliki maka akan mempermudah karyawan menyelesaikannya dan mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja pada

setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan adalah perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) Indonesia yang bergerak dibidang penyedia layanan jasa jalan tol. Dimana tugas utama Jasa Marga adalah merencanakan, membangun, mengoperasikan serta memelihara jalan tol dan kelengkapan lainnya agar jalan tol tersebut dapat berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan dan mampu memberikan manfaat bagi pengguna umum yang memakainya. PT. Jasa Marga tentunya sangat memperhatikan bagaimana setiap kinerja karyawannya yang berkompeten sehingga dapat mempertahankan kinerjanya dan dapat bersaing dengan banyak perusahaan lainnya, Karena dengan tingkat kinerja karyawan yang baik dapat memperlancar kegiatan perusahaan yang sedang berlangsung dan dengan mudah mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Namun, berdasarkan pengamatan yang penulis dapatkan dari riset penelitian sebelumnya di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan masih ada terdapat beberapa masalah-masalah diantaranya yaitu kurangnya efisiensi optimalnya kinerja karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan, sehingga karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Selain itu, Lingkungan kerja di perusahaan tersebut yang dimana masih terdapat beberapa kekurangan seperti penataan ruangan kerja yang belum sesuai atau belum maksimal sehingga menyebabkan ruangan kerja tersebut menjadi tampak sempit dan terlihat kurang rapi sehingga karyawan merasa kurang nyaman menempati ruangnya. Hal

tersebut membuat karyawan menjadi kurang fokus dan menyebabkan kinerjanya belum optimal dan belum sesuai dengan apa yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Ada beberapa masalah lain yang sering dijumpai pada sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut seperti Disiplin Kerja. Masalah yang sering dijumpai salah satunya adalah masih terdapat beberapa karyawan yang datang ke kantor tidak tepat waktu atau masih adanya keterlambatan pada saat masuk jam kantor. Selain itu juga ada terdapat beberapa karyawan yang keluar-masuk pada saat jam kerja kantor berlangsung, yang dimana hal tersebut dapat menunda penyelesaian tugas yang sedang dikerjakan dan sering terjadinya hal tersebut dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan diperusahaan itu. Disiplin kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diterapkan didalam perusahaan karena dengan disiplinnya karyawan terhadap dengan peraturan perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menjamin kelancaran kegiatan perusahaan sehingga dengan mudah mencapai tujuan perusahaan. Dengan masih adanya karyawan yang tidak disiplin maka dapat menghambat efektivitas kegiatan perusahaan. Bagi karyawan yang tidak disiplin harus dapat menerima jika dikenakan sanksi-sanksi yang akan diberikan perusahaan guna untuk memberikan efek jera dan tidak akan mengulangi pelanggaran terhadap peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Selain itu, masih banyak juga seorang karyawan yang belum mampu atau kurang memahami tentang tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya sehingga penyelesaian pekerjaan masih belum maksimal. Hal ini disebabkan karena tidak sesuainya kompetensi yang dimiliki seorang

karyawan dengan pekerjaan atau bidang yang sedang di jalankannya dan tentunya hal tersebut akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Dengan tidak sesuainya kompetensi yang dimiliki seorang karyawan dengan pekerjaan atau bidang yang menjadi tanggung jawabnya yang sudah diberikan oleh perusahaan kepadanya, hal tersebut juga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan keberlangsungan bertahannya hidup suatu perusahaan.

Berdasarkan penjelasan uraian latar belakang diatas, maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian pada perusahaan tersebut khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti memilih untuk mengambil judul penelitian: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan yang sebagaimana telah dijelaskan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya efisiensi optimalnya kinerja karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Sehingga karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, yang dimana pekerjaan tersebut sudah menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan.
2. Sarana dan prasarana yang kurang memadai. Seperti penataan ruang kerja yang belum cukup baik sehingga ruangan kerja menjadi tampak sempit dan

kurang rapi yang dimana membuat karyawan menjadi kurang nyaman dalam bekerja.

3. Kurangnya disiplin kerja karyawan. Seperti karyawan yang terlambat pada saat masuk jam kantor, serta masih terdapat adanya karyawan yang keluar-masuk pada saat jam kerja kantor berlangsung yang tentunya akan menyebabkan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu.
4. Tugas yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga masih ada beberapa karyawan yang belum mampu atau kurang memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam pembahasan dan hanya fokus pada inti pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian menggunakan 3 (tiga) variabel bebas: Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompetensi (X3) dan variabel terikat: Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat menetapkan apa yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya pada penelitian ini, maka dapat ditetapkan apa yang menjadi tujuan pada penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Untuk tercapainya tujuan dalam penelitian ini, maka diharapkan hasil dari penelitian dapat memberikan beberapa manfaat dan kegunaan bagi berbagai pihak yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti lain dan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta memperkuat teori manajemen khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan dalam merumuskan kebijakan serta untuk mengambil keputusan guna melakukan persiapan dan perbaikan untuk kemajuan perusahaan tersebut.

3. Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan pedoman untuk penelitian selanjutnya dan pertimbangan untuk menjadi dasar informasi bagi peneliti.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Secara umum Kinerja (*Performance*) didefinisikan sebagai suatu tingkat keberhasilan seseorang dimana dirinya telah mampu melaksanakan pekerjaannya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang dilakukan secara optimal, yaitu kinerja yang dilakukan sesuai dengan standar dari organisasi yang telah ditentukan dan kinerja yang dilakukan untuk mendukung tercapainya tujuan sebuah organisasi. Dan organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya yang ada di dalam suatu perusahaan, karena hal tersebut merupakan suatu faktor sebagai kunci untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas maka akan dapat mempermudah organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Malayu Hasibuan (2017:139) Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang individu dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya dan menjadi tanggung jawabnya yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan dan kesungguhan waktu.

Menurut Ricardianto (2018, Hal. 67) Kinerja karyawan adalah suatu gambaran atas sebuah tingkat pencapaian pelaksanaan program

kebijakan atau sebuah kegiatan yang dimana bertujuan untuk mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi/instansi. Sedangkan menurut Sembiring (2020:15) Kinerja adalah efek dari kerja yang berkualitas dan kapasitas yang telah dicapai oleh suatu individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaan yang berdasarkan atas tanggung jawab atau pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Menurut Prawirosentono & Dewi (2017:2) Menyatakan bahwa performance adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh seorang individu atau kelompok didalam organisasi yang dilaksanakan sesuai dengan tugas dan wewenang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang dilakukan secara legal serta menaati peraturan yang berlaku dan tidak melanggar hukum yang yang telah ditetapkan.

Menurut Kasmir (2016, Hal.182) Kinerja merupakan suatu hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan kepadanya yang dimana diberikan waktu dalam suatu periode tertentu.

Menurut (Jufrizen, 2018) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan baik itu dari segi kualitas maupun kuantitas yang telah dibebankan kepada karyawan tersebut oleh pimpinannya yang berdasarkan atas perannya didalam perusahaan tersebut.

Menurut (Sinambela, 2019) Kinerja adalah seperangkat hasil yang telah dicapai karyawan secara kuantitas dari pencapaian atas tugas atau pekerjaan yang telah dibebankan kepada seorang individu atau sekelompok orang, yang dimana merujuk pada standar dan kriteria pencapaian dan pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Byars dalam Meithiana Indrasari (2017:50), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari keterkaitan antara kemampuan, usaha dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi adalah suatu langkah dalam proses untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, perlunya untuk suatu organisasi meningkatkan kinerja tersebut.

Dari beberapa defenisi yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang individu atau kelompok didalam suatu organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya sesuai dengan bidang dan keahliannya yang dimana dapat diselesaikan dengan periode waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan-aturan perusahaan guna mencapai tujuan organisasi. Meningkatnya kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tujuan organisasi yang akan dicapai. Karena dengan kinerja karyawan yang baik dapat dengan mudah perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya, namun sebaliknya jika kinerja karyawan belum cukup baik maka dapat memperlambat perusahaan atau organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Maka perusahaan harus selalu siap dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Misalnya dengan membuat program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan agar para karyawan dapat terus mengembangkan potensi kemampuan dan keahlian yang dimilikinya agar kinerjanya juga akan semakin baik, selain itu karyawan juga akan semakin mudah dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya karena karyawan tersebut sudah paham dengan maksud dan tujuan pekerjaan yang akan diselesaikannya, karena dengan semakin baik kinerja yang dilakukan para karyawan maka akan semakin menguntungkan juga buat perusahaan karena dapat terus meningkatkan mutu perusahaan serta mencapai tujuan perusahaan agar terjaminnya kehidupan suatu perusahaan untuk kedepannya.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Rahmawan & Masrurroh, 2020) Tujuan dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mengenal lebih dalam lagi mengenai diri karyawan (baik dari segi watak, disiplin, kekuatan maupun kelemahannya), sehubungan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan yang ada di dalam perusahaan tersebut
2. Untuk mengetahui hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan dan diselesaikan oleh seorang karyawan, yang dimana pekerjaan tersebut dilakukan selama periode waktu yang telah ditentukan (dibandingkan dengan standar)

3. Untuk mengetahui bagaimana proses kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan dan apakah setiap karyawan memiliki potensi untuk dapat memegang atau menduduki jabatan lain (dengan/tanpa training lebih lanjut lagi kedepannya)

Menurut Bintoro & Daryanto (2017 Hal. 9) Menyatakan bahwa tujuan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Untuk dapat membantu para karyawan dalam mengembangkan suatu keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap kerja maupun kepribadian yang dimiliki oleh setiap para karyawan
2. Untuk memenuhi suatu kebutuhan perusahaan yang menginginkan agar dapat mencapai hasil kerja yang bermutu yang akan dilakukan oleh para karyawan guna mencapai tujuan perusahaan
3. Untuk meningkatkan kemampuan suatu sistem perusahaan agar menjadi lebih efektif, efisien dan bermutu agar dapat memudahkan karyawan dalam melakukan dan menjalankan aktivitas pekerjaan yang sedang berlangsung

Sedarmayanti (2011 Hal. 259) Menyatakan bahwa manfaat kinerja bagi berlangsungnya suatu organisasi adalah untuk melaksanakan, melakukan serta menyempurnakan suatu tanggung jawab. Kinerja akan lebih merujuk pada tingkat kesuksesan dan keberhasilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dimana dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dinyatakan sukses dan berhasil apabila tujuan yang diinginkan telah dicapai dengan baik.

Menurut (Sumarni, 2011) Menyatakan bahwa ada beberapa manfaat dari kinerja karyawan yaitu:

1. Untuk mendorong dan menganalisa suatu yang terkait dengan efisiensi produksi yang ada didalam perusahaan
2. Untuk menentukan suatu target atau sebuah sasaran nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi yang akan dicapai
3. Untuk pertukaran informasi antara pihak tenaga kerja dengan manajemen organisasi yang berhubungan terkait dengan masalah-masalah yang terjadi pada organisasi

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) Menyatakan bahwa ada beberapa manfaat dari kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Digunakan sebagai alat untuk alokasi ganjaran seperti: pemberian intensif, imbalan dan kenaikan gaji lainnya yang akan diberikan kepada karyawan
2. Mengetahui penempatan/seleksi karyawan baru dan program pelatihan dan pendidikan yang akan dilakukan oleh para karyawan yang baru guna mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya
3. Memberikan umpan balik kepada para karyawan melalui bagaimana pandangan suatu organisasi terhadap kinerja para karyawannya
4. Mengidentifikasi kebutuhan untuk pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dengan dapat memilih keterampilan karyawannya yang masih kurang optimal dan kompensasi yang kurang memadai untuk kemudian dapat diperbaiki dan tentunya

dikembangkan lagi melalui program yang akan disediakan oleh perusahaan

5. Memberikan beberapa masukan penting kepada pimpinan didalam sebuah organisasi terkait dengan pengambilan keputusan dalam sumber daya manusianya, seperti transfer, promosi, dan pemutusan suatu hubungan kerja terhadap karyawan

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat berpengaruh dalam menentukan perkembangan serta berlangsungnya hidup perusahaan atau organisasi di masa yang sangat kompetitif ini. Maka pemimpin didalam perusahaan harus paham bagaimana strategi yang baik dalam mendorong produktivitas karyawan agar mencapai suatu tujuan yang tentunya sangat diharapkan oleh perusahaan.

Karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi, meski di satu sisi lain perusahaan memiliki aset lain seperti properti, namun tetap karyawan lah yang sangat berperan penting dalam menggerakkan dan menjalankan aktivitas perusahaan. Selain itu, karyawan juga yang menentukan maju atau mundurnya perkembangan ataupun kinerja dari suatu perusahaan atau organisasi. Maka, pemimpin perusahaan harus lebih optimal lagi dalam merumuskan cara yang ampuh untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, masih banyak sekali terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berbagai faktor ini sangat penting untuk diperhatikan

lagi agar tidak terjadinya penurunan kinerja karyawan yang dapat menyebabkan terhambatnya aktivitas perusahaan.

Menurut Afandi (2018: 86-87) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan yang dimiliki, kepribadian dari seorang karyawan dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan, atau kejelasan dari peran seorang karyawan yang dimana merupakan taraf atas pengertian dan penerimaan seorang individu atas tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya
3. Tingkat motivasi pekerja yang dapat mengarahkan, mendorong dan mempertahankan perilaku seorang pekerja
4. Kompetensi yaitu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat yang mendukung kelancaran kegiatan perusahaan yang berlangsung
6. Budaya kerja yaitu perilaku dari seorang pekerja yang kreatif dan inovatif dalam bekerja
7. Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang pemimpin yang mengarahkan para pekerja dalam menjalankan tugasnya
8. Disiplin kerja yaitu peraturan yang dibuat oleh perusahaan agar seluruh karyawan dapat menaatinya agar tujuan dapat tercapai

Menurut (Kasmir, 2016) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan suatu skill atau kemampuan yang dimiliki oleh individu yang dimana mampu mengerjakan pekerjaan atau tugas yang telah dibebankan kepadanya dan sudah menjadi tanggung jawabnya yang diberikan oleh perusahaan.

2. Kepribadian

Tentunya setiap karyawan memiliki karakter, watak dan sifat kepribadian yang berbeda-beda setiap orangnya. Karyawan yang memiliki karakter yang baik dan jiwa semangat yang tinggi mampu dengan mudah menyelesaikan pekerjaan yang sedang dilakukannya.

3. Pengetahuan

Adalah pengetahuan tentang pekerjaan yang ada didalam perusahaan. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaan yang sedang dijalakannya maka dapat menghasilkan pekerjaan yang baik dan optimal begitupun sebaliknya, jika karyawan tidak mengerti atas tugas atau pekerjaan yang sedang dijalankannya maka dapat menghambat pekerjaan tersebut dan tidak selesai pada tepat waktunya.

4. Kepemimpinan

Merupakan suatu perilaku dan cara seorang pemimpin dalam mengatur, mengkoordinasi serta mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan dan melakukan tugas dan tanggung yang akan diberikan.

5. Motivasi Kerja

Adalah dorongan dari dalam diri individu itu sendiri ataupun dorongan yang diberikan dari luar dirinya (dari pihak perusahaan) yang akan memberikan rasa semangat yang tinggi pada diri karyawan tersebut sehingga dirinya dengan rasa bersemangat dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

6. Lingkungan Kerja

Adalah seluruh keadaan yang ada disekitar karyawan didalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan kerja yang tertata rapi, bersih dan nyaman, kelengkapan sarana dan prasarana di perusahaan tersebut serta hubungan komunikasi yang baik antar sesama para karyawan.

7. Kompensasi

Adalah upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja yang telah dilakukan dan diselesaikan dengan baik oleh para karyawan.

Menurut (Moehariono, 2012) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

Adalah suatu keberhasilan karyawan dalam melaksanakan kerja (output) biasanya terurut, seberapa besar dengan apa yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan seberapa besar kenaikannya, misalkan dalam omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total seluruh perputaran aset dan lain-lain.

2. Perilaku

Yaitu aspek tidan tanduk karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, sikapnya, kesopanan, serta perilakunya baik atau tidak terhadap semua karyawan yang ada didalam perusahaan maupun kepada para pelanggan.

3. Atribut dan Kompetensi

Adalah jabatan, pengetahuan, serta keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, komitmen dan inisiatif.

4. Komparatif

Yaitu membandingkan hasil dari kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan karyawan yang bersangkutan, misalnya seperti sesama sales berapa omset penjualan yang didapat selama dalam waktu satu bulan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Bangun, 2012) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dari kinerja karyawan yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan

Dalam dimensi ini dapat menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan yang telah dihasilkan oleh seorang individu atau kelompok didalam perusahaan adalah sebagai persyaratan yang dimana menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan perusahaan agar dapat menghasilkan pekerjaan sesuai degan kualitas yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Untuk setiap jenis pekerjaan harus diselesaikan dengan tepat waktu dikarenakan setiap pekerjaan tersebut memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran

Pekerjaan tertentu menuntut kehadiran kepada setiap karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

5. Kemampuan Kerja Sama

Karyawan harus dapat membangun kerjasama yang baik antar karyawan lainnya karena tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja.

Menurut (Kasmir, 2016) Bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran suatu kinerja dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang telah dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa proses tertentu. Kualitas adalah tingkatan atas proses dan hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan yang mendekati kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Adalah produksi yang telah dihasilkan ditunjukkan dalam bentuk jumlah unit atau jumlah siklus yang telah diselesaikan, dan dalam bentuk satuan mata uang.

3. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan dalam berlangsungnya setiap kegiatan didalam perusahaan maka pekerjaan dapat menghasilkan performa kinerja yang baik.

4. Waktu (Jangka Waktu)

Setiap pekerjaan memiliki batas waktu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Maka dari itu jika karyawan semakin cepat menyelesaikan pekerjaan tersebut, maka semakin baik pula kinerja dari karyawan itu, namun sebaliknya jika semakin lambat karyawan menyelesaikannya maka kinerja dari karyawan itu kurang baik.

5. Penekanan Biaya

Biaya yang keluar dari setiap kegiatan perusahaan sudah dianggarkan sebelum kegiatan dijalankan. Artinya karyawan harus menggunakan anggaran tersebut untuk melakukan kegiatan agar tidak melebihi batas yang dimana jumlah anggaran telah ditetapkan, namun jika karyawan melebihi batas dalam memakai anggaran maka terjadi pemborosan sehingga dapat dianggap kinerja karyawan kurang baik.

6. Hubungan Baik antar Karyawan

Seorang karyawan harus mampu untuk mengembangkan sikap saling menghargai antar sesama karyawan lainnya, niat baik, dan membangun kerja sama yang baik dalam melakukan pekerjaan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang ada disekitar karyawan didalam perusahaan baik dalam bentuk keadaan ruang kerja, kelengkapan alat dan sarana yang ada diperusahaan dan hubungan komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja yang dimana lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Bila lingkungan kerja sudah tercapai dengan baik dan sesuai maka akan terjadi peningkatan kinerja pada karyawan dan sebaliknya, jika lingkungan kerja belum terlaksana dengan baik akan membuat karyawan merasa kurang nyaman dan kurang optimal dalam bekerja yang dapat menyebabkan kinerja karyawannya menurun. Maka perusahaan harus dapat membangun lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya didalam perusahaan tersebut agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dengan meningkatnya kinerja karyawan maka akan dengan mudah juga mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut (Kasmir, 2016) Lingkungan kerja adalah kondisi atau suasana yang ada disekitar lokasi tempat bekerjanya karyawan berupa ruangan kerja, sarana dan prasarana yang ada di perusahaan tersebut, serta hubungan kerja antar sesama karyawan yang ada diperusahaan.

Menurut Anam (2018:46) Lingkungan kerja adalah suatu yang ada di sekeliling tempat karyawan bekerja sehingga dapat mempengaruhi seorang karyawan untuk dapat merasakan rasa nyaman, aman serta rasa

kepuasan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan.

Menurut Saiful Bahri (2018 Hal. 40) menyatakan lingkungan kerja adalah segala suatu kondisi yang ada disekitar karyawan didalam perusahaan yang dimana dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Namun selain lingkungan kerja fisik, juga terdapat lingkungan kerja non fisik misalnya hubungan baik antar sesama rekan kerja, dan hubungan kerja seorang karyawan dengan atasan yang harmonis juga berpengaruh terhadap performa kinerja para karyawannya didalam perusahaan.

Menurut (Suprayitno & Sukir, 2017) berpendapat bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan, membuat rasa nyaman kepada karyawan, dan memenuhi semua kebutuhan para karyawan akan memberikan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya dan lebih mendorong semangat kerja para karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membuat menurunnya semangat kerja para karyawan, hal ini dikarenakan karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja, karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mengalami gangguan sehingga menjadi kurang semangat dan tidak fokus pikirannya terhadap tugas yang sedang dikerjakan.

Menurut (Afandi, 2018) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan perusahaan pada para karyawan yang dimana dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas

dan tanggung jawab seperti penerangan ruangan, kelembapan udara, temperatur, ventilasi udara, serta kebersihan pada ruangan kerja, dan alat yang memadai pada perusahaan tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan bekerja didalam perusahaan yang dimana dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2017)

Dari beberapa defenisi yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan dalam melakukan pekerjaan didalam perusahaan yang dimana termasuk penataan ruangan kerja, alat dan prasarana yang memadai untuk melakukan pekerjaan, kebersihan yang ada diruangan kerja, serta hubungan baik antar sesama rekan kerja dan hubungan yang harmonis antar pekerja dengan atasannya. Karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika lingkungan kerja sudah cukup baik dan memadai maka performa kinerja karyawan akan meningkat karena karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan sebaliknya, jika lingkungan kerja belum cukup baik dan belum memadai maka akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan karena karyawan menjadi kurang bersemangat dan kurang nyaman dalam bekerja. Maka perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan dengan begitu perusahaan juga akan dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Tamali & Munasip, 2019) Manfaat yang perusahaan dapatkan bisa berupa keuntungan yang didapatkan sebanyak-banyaknya, untuk tercapainya hal tersebut tentu membutuhkan sumber daya manusia yang sangat baik dan berkualitas. Selain itu, perusahaan harus dapat membangun lingkungan kerja yang baik dan nyaman karena dengan hal tersebut dapat membuat jiwa semangat yang tinggi karyawan dalam bekerja dan karyawan dapat lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dengan meningkatnya kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Menurut Arep (Tambunan, 2018) Manfaat dari lingkungan kerja adalah menciptakan suasana kerja yang baik yang dapat meningkatkan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja yang dilakukan dapat meningkat. Selain itu, manfaat yang dapat diperoleh karena telah bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang sedang dilaksanakan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Artinya, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan diselesaikan sesuai dengan skala waktu yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut (Hermawan & Rahadi, 2021) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan rangsangan kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas pekerjaan yang sedang dilakukan. Pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu yang telah ditentukan

merupakan salah satu manfaat karena telah bekerja dengan orang-orang yang termotivasi.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (Citraningtyas & Djastuti, 2017) berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan/Cahaya ditempat kerja

Penerangan pada ruangan kerja sangat bermanfaat bagi para karyawan yang sedang melakukan aktivitas pekerjaan karena dengan penerangan cahaya yang cukup jelas diruangan kerja dapat memperlancar aktivitas kinerja karyawan dan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya, jika cahaya kurang jelas didalam ruangan kerja dapat menghambat pekerjaan karyawan, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya akan menyebabkan kurang efisiennya dalam melakukan pekerjaan serta dapat menurunkan performa kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi juga sulit untuk tercapai.

2. Temperatur ditempat kerja

Setiap karyawan didalam perusahaan memiliki temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk dapat mempertahankan keadaan normal pada tubuhnya, dengan sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang sering terjadi.

3. Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah banyak air yang terkandung di udara. Kelembapan juga dipengaruhi oleh temperatur dan kecepatan udara serta radiasi

panas dari udara tersebut yang akan mempengaruhi keadaan tubuh pada manusia.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Sumber utama adanya udara segar adalah tanaman yang ada disekitar tempat kerja tersebut. Maka dari itu tanam sebanyak mungkin agar disekitar tempat kerja memiliki udara bersih dan segar.

5. Kebisingan ditempat kerja

Karyawan yang sedang melakukan aktivitas bekerja sangat membutuhkan konsentrasi, maka sangat disarankan untuk menghindarkan atau mengurangi suara kebisingan yang terjadi didalam lingkungan kerja agar aktivitas bekerja dapat berjalan dengan lancar dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

6. Bau tidak sedap

Ruangan kerja yang bersih dan wangi dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan aktivitas bekerja, maka dari itu dengan adanya bau yang tidak sedap didalam ruangan kerja dapat mengganggu konsentrasi karyawan yang sedang bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

7. Dekorasi ditempat kerja

Dengan tata letak ruangan kerja yang rapi dan tidak sempit, tata warna yang baik dan tidak mencolok serta perlengkapan lainnya yang digunakan untuk bekerja didalam ruangan dapat membuat karyawan bekerja dengan nyaman.

8. Musik ditempat kerja

Musik yang memiliki nada yang lembut dan sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu dipilih lagu-lagu yang selektif untuk didengarkan oleh para karyawan ditempat kerja.

9. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga keamanan tempat dan kondisi lingkungan kerja maka dapat dimanfaatkan tenaga satuan petugas (satpam) untuk menjaga keamanan tempat bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011, Hal. 23) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Warna

Dengan menggunakan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat perlengkapan lainnya yang ada diruangan tempat bekerja, dapat menimbulkan rasa kegembiraan dan ketenangan bekerja kepada para karyawan yang sedang melakukan aktivitas diperusahaan.

2. Kebersihan

kebersihan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Karena lingkungan kerja yang bersih dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan performa kinerja karyawan, sebaliknya jika lingkungan kerja sangat kotor akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan dan membuat karyawan menjadi kurang nyaman dalam bekerja yang dimana hal tersebut dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

3. Penerangan

Dalam melaksanakan tugas para karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan tersebut membutuhkan ketelitian. Karena dengan penerangan yang cukup dapat membuat karyawan konsentrasi dalam melakukan aktivitas bekerja. Penerangan bukan sekedar pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan pada sinar matahari.

4. Pertukaran Udara

Ventilasi yang cukup didalam bangunan pada perusahaan dapat memperlancar pertukaran udara yang ada diruangan tempat karyawan bekerja. Karena pertukaran udara yang cukup baik dapat meningkatkan kesegaran pada fisik para karyawan.

5. Jaminan

Jaminan yang dimaksud adalah jaminan keamanan yang ada pada tempat karyawan bekerja. Keamanan dapat menimbulkan rasa ketenangan pada diri karyawan dan akan mendorong rasa semangat karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja.

6. Kebisingan

Dengan adanya kebisingan maka dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, selain itu akan banyak menimbulkan kesalahan yang dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Maka dari itu perlu mengurangi kebisingan yang terjadi ditempat kerja agar para karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan konsentrasi yang dapat meningkatkan kinerjanya.

7. Tata ruang

Ruangan kerja yang tertata rapi dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan tidak membuat karyawan cepat merasa bosan.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Fachrezi & Khair (2020:111) adapun indikator dari lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja untuk karyawan
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara pada tempat kerja
4. Hubungan kerja antar para karyawan

Adapun penjelasan yang akan diuraikan pada indikator lingkungan kerja diatas yaitu:

1. Fasilitas kerja untuk karyawan

Fasilitas kerja yang dimaksud adalah kelengkapan peralatan kerja yang akan digunakan para karyawan yang dimana dapat mendukung karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Dengan fasilitas kerja yang memadai maka akan mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dimana juga dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

2. Kebisingan

Suasana ruangan kerja yang nyaman dan kondusif tanpa adanya kebisingan dapat membuat para karyawan menjadi lebih konsentrasi dalam bekerja sehingga akan meningkatkan performa kinerja para karyawan.

3. Sirkulasi udara pada tempat kerja

Dengan banyaknya tanaman yang ada akan membuat sirkulasi udara pada perusahaan akan menjadi bersih dan sejuk sehingga membuat karyawan menjadi lebih rileks dan nyaman dalam bekerja.

4. Hubungan kerja antar para karyawan

Hubungan yang harmonis antar sesama para karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena karyawan akan merasa nyaman terhadap lingkungan kerjanya jika hubungan kerja antar sesama karyawan berjalan dengan baik, sebaliknya jika hubungan antar sesama karyawan tidak baik dan terdapat konflik maka dapat dengan mudah menimbulkan rasa bosan dan tidak nyaman dalam bekerja.

Menurut Sunyoto (2015, Hal. 11) terdapat beberapa indikator dari lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan serta daya guna para pekerja. Apabila kondisi suatu lingkungan kerja kurang diperhatikan oleh pihak perusahaan, maka akan membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan oleh para karyawan. Tanpa penerangan yang cukup baik maka akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang maka lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2. Kebisingan

Kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang dapat mengganggu ketenangan serta konsentrasi karyawan dalam bekerja.

3. Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja juga perlu diatur sedemikian rupa. Jika suhu udara yang terlalu panas akan dapat menurunkan gairah kerja para karyawan. Begitu juga sebaliknya, jika suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruangan kerja yang kurang nyaman.

4. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, apalagi terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja para karyawan. Luas sempitnya ruang kerja akan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah dibebankan pada karyawan.

5. Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga dapat mempengaruhi kondisi kerja para karyawan. Banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna yang sangat terang untuk dinding pada ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk suatu ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6. Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan, karena tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Setiap perusahaan tentunya harus menetapkan peraturan-peraturan atau normal sosial yang dimana para karyawan harus bersedia untuk patuh dan taat terhadap peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan agar para karyawan dapat disiplin. Karena dengan disiplin kerja maka karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan disiplin kerja juga dapat memperlancar segala kegiatan aktivitas bekerja karyawan didalam perusahaan.

Menurut (Supomo & Nurhayati, 2018) mengemukakan pendapat bahwa disiplin kerja adalah perilaku atau sikap dari seorang karyawan didalam suatu instansi/organisasi untuk selalu dapat mematuhi, menghargai, dan menaati segala peraturan dan norma sosial yang berlaku dan telah dibuat oleh organisasi agar dapat memperlancar segala kegiatan pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat dengan mudah tercapai. Karyawan yang disiplin kerja dan dapat mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan dalam bekerja, biasanya dapat bekerja secara baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Kasmir, 2016).

Menurut Sutrisno (2016:86) Disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat dan patuh seorang karyawan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk harus dipatuhi dan tidak boleh dilanggar oleh seluruh karyawan yang bekerja. Karena karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan memiliki produktivitas yang baik dalam bekerja apabila dibandingkan dengan karyawan yang terus bermalas-malasan karena tidak dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik untuk melakukan pekerjaan dengan waktu target yang telah ditentukan perusahaan.

Menurut (Siswadi, 2016) Disiplin adalah fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang memiliki pengaruh penting karena semakin disiplinnya para karyawan maka semakin baik pula untuk meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas karyawan didalam perusahaan. Tanpa disiplin yang baik, maka dapat memperlambat sistem aktivitas bekerja dalam perusahaan dan sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang optimal.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2017:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap atas kerelaan dan kesediaan seorang individu untuk dapat mematuhi peraturan-peraturan dan norma yang sedang berlaku di perusahaan. Karyawan yang disiplin dengan peraturan yang ada diperusahaan akan memperlancar aktivitas bekerja dan dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin terhadap peraturan perusahaan yang berlaku maka dapat

menghambatnya aktivitas pekerjaan didalam perusahaan dan sulit untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Menurut (Khair, 2017) “Kedisiplinan yang dilakukan oleh sebuah manajemen organisasi guna untuk dapat meningkatkan akan kesadaran dan keinginan sumber daya manusia untuk taat terhadap peraturan dan norma-norma sosial, kebijakan dan nilai yang positif agar dengan mudah dapat melaksanakan program kerja yang akan dicapai terhadap tujuan suatu organisasi”. Kurangnya disiplin karyawan terhadap manajemen disuatu perusahaan dapat mengakibatkan kerugian dan gagalnya perusahaan untuk mencapai tujuannya dikarenakan banyaknya karyawan yang melanggar disiplin kerja tersebut (Jufrizen, 2018).

Dari beberapa defenisi yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesadaran seorang karyawan untuk bersedia mematuhi dan menjalankan segala peraturan-peraturan dan norma sosial yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan disiplinnya karyawan terhadap aturan-aturan yang berlaku diperusahaan dapat memperlancar segala kegiatan aktivitas bekerja agar dapat mencapai tujuan organisasi dan menjamin berlangsungnya kehidupan perusahaan. Sebaliknya, jika masih banyak karyawan yang tidak disiplin akan aturan-aturan perusahaan maka dapat menghambat aktivitas bekerja yang berlangsung diperusahaan dan tidak dapat menyelesaikan segala tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu yang dimana dapat mengakibatkan sulitnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus tegas kepada seluruh karyawan yang ada

didalam perusahaan untuk dapat memberi sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin dan melanggar aturan perusahaan agar dapat memberikan efek jera kepada karyawan tersebut untuk tidak melanggar aturan perusahaan lagi.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Hamali, 2018) Tujuan utama dari disiplin kerja adalah untuk dapat meningkatkan produktivitas yang dilakukan didalam perusahaan. Serta tidak membuang-buang baik itu dari segi waktu maupun energi. Selain itu, untuk mencegah terjadinya kehilangan dan kerusakan alat atau barang yang ada diperusahaan yang disebabkan oleh ketidakdisiplinan para karyawan dalam bekerja, maka disiplin juga dapat mengatasi atas keteledoran dan kesalahan yang dibuat oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang disebabkan karena para karyawan kurang berhati-hati dalam menjalankan aktivitas bekerjanya.

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) Tujuan disiplin adalah untuk tetap dapat menjaga dirinya terhadap aturan-aturan perusahaan yang sudah berlaku dan dimana juga dapat mempengaruhi atas kinerja karyawan tersebut didalam perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryono & Syuhada (2019, Hal. 334-335) Ada beberapa tujuan dari disiplin kerja sebagai berikut:

1. Agar para karyawan dapat menaati segala peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik dalam bentuk peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis, serta karyawan dapat melaksanakan segala perintah yang diberikan pihak manajemen perusahaan.

2. Dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pihak tertentu yang bekerjasama dengan perusahaan sesuai dengan wewenang dan bidang yang telah diberikan kepadanya.
3. Dapat memelihara dan menjaga barang dan jasa yang digunakan dalam bekerja milik perusahaan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku didalam perusahaan.
5. Karyawan dapat menghasilkan suatu produktivitas yang tinggi yang telah diharapkan oleh perusahaan.

Menurut (Nugraha & Sari, 2020) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat manfaatnya baik bagi kepentingan karyawan maupun kepentingan organisasi atau perusahaan. Manfaat dari disiplin kerja bagi karyawan adalah : Dengan adanya disiplin kerja dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menambah semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat dengan penuh kesadaran dirinya serta dapat mengembangkan pikiran dan tenaganya semaksimal mungkin dalam mengerjakan tugasnya demi mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Manfaat disiplin kerja bagi perusahaan yaitu: menjamin terpeliharanya tata tertib diperusahaan, dengan disiplinnya karyawan terhadap aturan perusahaan maka dapat menjamin kelancaran segala aktivitas bekerja yang ada diperusahaan, sehingga dengan mudah dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal dan mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Tanjung, 2015) Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan yaitu:

1. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan.

Setiap karyawan akan menaati aturan-aturan yang ada diperusahaan, maka dengan itu maka karyawan berhak mendapat jaminan balas jasa yang sesuai dengan apa yang telah jerih payahnya lakukan dan berikan kepada perusahaan

2. Ada tidaknya peranan keteladanan seorang atasan atau pimpinan didalam perusahaan.

Peranan keteladanan seorang pimpinan sangat berpengaruh didalam perusahaan, dikarenakan pimpinan didalam perusahaan sangat menjadi panutan bagi para karyawannya ada didalam organisasi

3. Ada tidaknya aturan yang ditetapkan perusahaan yang dapat dijadikan sebagai pegangan.

Pembinaan disiplin dapat terlaksana apabila terdapat aturan tertulis yang pasti dan dapat dijadikan pegangan bersama bagi karyawan

4. Keberanian seorang pimpinan dalam mengambil suatu keputusan atau tindakan.

Pelanggar disiplin akan diberikan tindakan atau sanksi yang sudah berlaku diperusahaan, maka dengan itu karyawan akan merasa terlindungi

5. Ada tidaknya pengawasan yang dilakukan terhadap pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan, perlu adanya pengawasan untuk dapat mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan kegiatan dengan tepat dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan

6. Ada tidaknya perhatian atau simpati yang atasan berikan kepada para karyawan.

Karyawan yang diberikan perhatian oleh atasan atau pimpinan akan merasa keberadaan dirinya diperusahaan merasa dihargai

7. Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang terus dapat mendukung tegaknya disiplin kerja.

Kepemimpinan, keadaan karyawan itu sendiri, serta aturan-aturan diperusahaan tersebut dipengaruhi oleh tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Arda, 2017) Terdapat 7 indikator kedisiplinan yang dapat dibawah ini yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang untuk dihadapi oleh kemampuan yang dimiliki para karyawan. Dalam hal ini menyatakan bahwa tugas dan pekerjaan yang dibebankan dan sudah menjadi tanggung jawab karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

2. Keteladanan pimpinan dapat dijadikan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh sikap dan tingkah laku yang baik kepada para bawahannya baik dari segi kejujuran, adil, disiplin, dan peduli terhadap lingkungan disekitarnya. Dengan teladan pimpinan yang baik dan disiplin maka kedisiplinan bawahannya pun juga ikut baik. Sebaliknya, jika teladan seorang pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka kedisiplinan bawahannya juga akan kurang baik.
3. Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan memberikan rasa puas karyawan terhadap perusahaan. Semakin besar jasa yang diberikan maka akan semakin baik pula kedisiplinan yang akan diterapkan oleh para karyawannya.
4. Manajer harus mampu bersikap adil terhadap semua bawahannya. Karena keadilan yang baik dapat menciptakan kedisiplinan karyawan yang baik pula nantinya.
5. Pimpinan harus selalu melakukan pengawasan langsung terhadap perilaku, moral, sikap dan tingkah laku, prestasi kerja dan gairah kerja para bawahannya. Karena dengan begitu maka karyawan merasa diberikan perhatian, bimbingan serta petunjuk dan pengawasan yang diberikan oleh atasannya.
6. Sanksi/hukuman yang akan diterapkan perusahaan yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Sanksi/hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang logis dan masuk akal.

Selain itu sanksi yang diberikan mestinya bersifat mendidik dan dapat dijadikan motivasi untuk menjadi lebih baik lagi.

7. Hubungan kemanusiaan yang baik didalam perusahaan seharusnya bersifat harmonis. Karena hubungan harmonis yang terjadi antar karyawan akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Maka terjadinya kedisiplinan karyawan apabila hubungan kemanusiaan antar sesama karyawan terjadi secara harmonis.

Menurut (Agustini, 2011) Terdapat beberapa indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Kehadiran

Adalah jumlah dari kehadiran karyawan untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan yang ada didalam perusahaan yang dapat ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata Cara Kerja

Yaitu suatu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan yang ada didalam perusahaan.

3. Ketaatan pada Atasan

Yaitu dapat mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.

4. Kesadaran Bekerja

Adalah sikap seseorang yang secara sadar dan sukarela untuk mengerjakan tugasnya secara baik bukan karena ada keterpaksaan.

5. Tanggung Jawab

Yaitu kesediaan karyawan untuk dapat mempertanggung jawabkan atas hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang telah digunakan, serta perilaku kerjanya.

2.1.4 Kompetensi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kompetensi

Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada para karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut agar nantinya dapat dengan mudah karyawan menyelesaikan tugas dan wewenang yang telah dibebankan kepadanya dengan tepat waktu dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Sebaliknya, jika karyawan mengerjakan tugas dan pekerjaan tidak sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki maka akan sulit bagi karyawan untuk mengerti apa maksud dan tujuan dari tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya dan hal tersebut akan mengakibatkan terhambatnya produktivitas bekerja yang sedang dilakukan dan tugas tersebut tidak dapat selesai dengan tepat waktu.

Menurut Marwansyah (2016:36) Kompetensi adalah perpaduan antara keterampilan, pengetahuan, sikap & karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai keberhasilan atas target dalam sebuah pekerjaan yang diukur dengan menggunakan standar yang telah ditetapkan, dan dapat ditingkatkan lagi melalui proses pelatihan dan pengembangan.

Menurut Wibowo (2015:271) Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seorang individu untuk melakukan dan melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilandasi dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang individu serta didukung oleh sikap kerja atas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan pengetahuan dan keterampilan yang bercirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu.

Menurut Edison, Anwar & Komariyah (2016:142) Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu untuk melakukan suatu tugas dan pekerjaan secara tepat dan mempunyai keunggulan yang didasarkan pada hal yang menyangkut keahlian, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki seorang karyawan.

Menurut Boyatzis dalam Priansa (2014) mendefinisikan bahwa Kompetensi merupakan kapasitas yang dimiliki oleh seseorang yang dimana bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa saja yang diisyaratkan oleh pekerjaan didalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu untuk dapat mencapai apa yang diharapkan. Sedangkan menurut (Torang, 2014) menyatakan bahwa kompetensi adalah skill dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan dan menjalankan aktivitas pekerjaan dan tugas yang diberikan perusahaan.

Dari beberapa defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang individu dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Jika tugas dan wewenang yang diberikan oleh

perusahaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh individu tersebut maka dapat dengan mudah karyawan mengerti apa maksud dan tujuan dari tugas itu dan dengan begitu karyawan mampu menyelesaikan tugas tersebut dengan tepat waktu dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Maka perusahaan harus bijak dalam mengambil keputusan terhadap pembagian tugas atau wewenang yang akan diberikan kepada setiap karyawan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki para karyawan. Karena jika tugas dan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan maka dapat memperhambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena karyawan tersebut kurang mengerti maksud dan tujuan tugas yang akan dikerjakannya.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi

Menurut Fahmi (2016, Hal. 50) Tujuan dari kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Dapat dijadikan sebagai acuan dalam menetapkan diposisi manakah setiap karyawan akan ditempatkan, dan jika diberikan promosi jabatan maka pada posisi jabatan yang seperti apakah yang layak diberikan kepada karyawan tersebut dan apakah karyawan itu mampu untuk menjalaninya.
2. Untuk dapat mengetahui nilai dari kompetensi pada setiap karyawan, apakah terdapat peningkatan setiap periode waktunya atau malah terjadi penurunan pada kinerja para karyawan tersebut.

3. Untuk dapat mengetahui kendala apa saja yang terjadi dan dialami oleh para setiap karyawan selama ini yang dimana dapat menyebabkan kompetensi karyawan sulit untuk mengalami peningkatan, atau biasa kita sebut sebagai diagnosis kompetensi.

Menurut (Rosmini & Tanjung, 2019) Terdapat beberapa manfaat dari kompetensi yaitu:

1. Sebagai alat dalam menyeleksi karyawan

Adanya kompetensi dapat digunakan sebagai alat dalam memilih dan menyeleksi karyawan didalam organisasi agar mendapatkan calon karyawan yang terbaik yaitu diharapkan dengan adanya kejelasan atas perilaku dari setiap karyawan, juga dapat memperkecil atas biaya rekrutmen yang dilakukan, serta mendapat sasaran yang efektif.

2. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Pengetahuan, karakteristik dan keterampilan apa saja yang dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan. Serta perilaku apa saja yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimana pada akhirnya juga akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan didalam organisasi.

3. Memaksimalkan produktivitas pekerjaan yang dilakukan

Terus meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan untuk menutupi kesenjangan yang terjadi agar dapat maksimal dalam melakukan pekerjaan.

4. Sebagai dasar pengembangan sistem remunerasi

Untuk dapat mengembangkan sistem remunerasi yang baik dan terarah dapat mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu perilaku yang telah diharapkan dari seorang karyawan.

5. Dapat memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Menetapkan keterampilan apa saja yang sedang dibutuhkan dalam memenuhi setiap kebutuhan yang selalu berubah-ubah.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Untuk dapat mengkomunikasikan nilai dan hal-hal apa saja yang dapat menjadi fokus dalam meningkatkan kinerja karyawan di organisasi.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukanlah suatu kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Kompetensi seorang individu dapat tumbuh kembang melalui suatu proses tahapan yang dimana terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi dari seorang individu tersebut (Darmadi, 2018 Hal. 72).

Menurut (Suhendar, 2016) bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi yaitu: 1) Pelatihan pada karyawan, 2) Jenjang pendidikan, 3) Pengalaman kerja pada karyawan, 4) Disiplin terhadap keluarga, 5) Peran sosial.

Adapun beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi menurut Handoko (2012, Hal. 122) yaitu :

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan individu terhadap dirinya sendiri maupun keyakinan terhadap orang lain akan dapat mempengaruhi perilaku dari seseorang.

Apabila seorang individu percaya bahwa mereka tidak memiliki karakter kreatif dan inovatif, maka individu tersebut tidak akan lebih berusaha untuk dapat berpikir tentang bagaimana menemukan cara atau kreasi yang baru dalam membuat dan melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan seorang individu dapat dilihat dari diri kita sendiri, apakah kita mempunyai suatu keterampilan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan sudah menjadi tanggung jawab kita. Keterampilan dapat memainkan peran suatu kompetensi. Pengembangan kompetensi berkaitan secara spesifik dengan kompetensi individual dan budaya dari organisasi.

3. Pengalaman

Pengalaman juga berpengaruh terhadap suatu kompetensi. Diantaranya adalah pengalaman pada suatu organisasi seperti, cara berkomunikasi dengan kelompok, dan bagaimana cara dalam menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Seseorang yang tidak pernah berkomunikasi atau berhubungan dengan suatu organisasi besar maka akan sulit baginya untuk mengerti dan memahami suatu kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4. Aspek-Aspek Kepribadian (*Personal Attributes*)

Aspek kepribadian merupakan suatu kompetensi intrinsik individu yang menjelaskan tentang bagaimana cara seseorang dalam berpikir, merasa, belajar dan terus berkembang. *Personal attributes* adalah suatu kompetensi yang meliputi tentang : kejujuran dan integritas,

kualitas keputusan, ketegasan, manajemen stres, berpikir konseptual, dan berpikir analitis.

5. Motivasi

Motivasi adalah faktor didalam kompetensi yang dapat berubah-ubah. Dengan atasan memberikan suatu apresiasi dan dorongan terhadap para karyawannya, dan memberikan perhatian serta dapat mendengarkan pendapat bawahannya maka para karyawan akan merasa diakui keberadaannya didalam organisasi tersebut dan dengan begitu dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6. Isu Emosional

Selalu ragu dalam melakukan sesuatu karena takut membuat kesalahan, merasa malu, kurang percaya diri, dan merasa tidak disukai oleh sekitarnya cenderung dapat membatasi dan menghambat motivasi dan inisiatif seorang individu. Maka hambatan emosional dapat membatasi suatu penguasaan kompetensi yang ada pada diri seorang individu.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada suatu pemikiran yang kognitif seperti pada pemikiran analitis dan pemikiran konseptual.

8. Budaya Organisasi

Seleksi karyawan dan praktik rekrutmen, pengambilan dalam keputusan, sistem penghargaan, filosofi organisasi (visi dan misi dalam organisasi) pelatihan dan pengembangan pada karyawan

merupakan suatu kegiatan pada budaya organisasi yang dimana dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusianya dalam kegiatan budaya organisasi diatas.

2.1.4.4 Indikator Kompetensi

Menurut Narimawati (2010 : 75) Terdapat tiga indikator suatu kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi Intelektual

Suatu karakter sikap dan perilaku seorang individu atau kemampuan dan kemauan intelektual individu yang dimana dapat berupa (pengetahuan, keterampilan yang dimiliki, pemahaman konseptual, pemahaman profesional, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil dalam menghadapi permasalahan yang terjadi dalam organisasi, yang dibentuk atas sinergi antara watak atau konsep diri, motivasi internal dan kapasitas pengetahuan konseptual.

2. Kompetensi Emosional

Suatu karakter sikap dan perilaku seorang individu atau kemampuan dan kemauan untuk dapat menguasai diri sendiri dan dapat memahami lingkungan yang ada disekitar organisasi secara objektif sehingga pola emosi pada seorang individu dapat relatif stabil dalam menghadapi permasalahan yang terjadi pada organisasi tersebut, yang dibentuk atas sinergi antara watak atau konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan emosional.

3. Kompetensi Sosial

Suatu karakter sikap dan perilaku seorang individu atau kemampuan dan kemauan untuk dapat membangun kerja sama yang baik dengan orang lain yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan yang terjadi didalam organisasi, yang dibentuk atas sinergi antara watak dan konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan sosial.

Menurut Sutrisno (2019, Hal. 204) Indikator Kompetensi Kerja ialah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran di bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan suatu pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di suatu perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*)

Kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh suatu individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi pekerjaan secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh setiap individu untuk dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan seorang karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap dapat lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang dimana telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu di dalam diri seseorang. Misalnya, standar dari perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugasnya (kejuruan, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang atau tidak senang dan suka atau tidak suka) atau suatu reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan yang lainnya.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seorang karyawan untuk dapat melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas pekerjaan.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah suatu gambaran keadaan yang ada disekitar tempat para karyawan bekerja yang berada didalam perusahaan. Lingkungan kerja dapat berupa keadaan ruangan kerja, kelengkapan sarana dan prasarana yang ada didalam perusahaan, dan hubungan yang baik antar sesama para karyawan serta hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga rasa nyaman karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan yang telah dilakukannya. Maka perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan

kerja yang baik dan nyaman demi kelangsungan kerja karyawan agar dapat membantu meningkatkan kinerja para karyawan.

Menurut Harianto dalam (Citraningtyas & Djastuti, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat para karyawan melaksanakan setiap kegiatan pekerjaannya pada setiap harinya didalam perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat memberikan rasa aman kepada seluruh para karyawan yang ada diperusahaan dalam menjalankan setiap kegiatan produktivitas yang sedang dilakukan dan juga memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan optimal dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga menghasilkan hasil kerja yang diinginkan sesuai target. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat diciptakan melalui hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja, maupun hubungan yang harmonis antar karyawan dengan atasan, serta dukungan oleh kelengkapan sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat para karyawan bekerja dan dengan begitu dapat meningkatkan kinerja para karyawan yang ada diperusahaan (Budianto & Katini, 2017).

Hasil penelitian (Farisi & Fani, 2019), (Siagian & Khair, 2018), (Siahaan & Bahri, 2019), (Julita & Arianty, 2019), dan (Wijaya & Susanty, 2017) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Elizar & Tanjung (2018) menyatakan bahwa: variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis

yang menyatakan bahwa adanya suatu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Dari uraian yang telah dijelaskan diatas, maka kerangka konseptual pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut ini:



Gambar 2.1
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan kesadaran para karyawan untuk dapat bersedia patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan ataupun norma sosial yang berlaku dalam menjalankan dan melakukan kegiatan produktivitas yang dimana peraturan-peraturan dan norma sosial tersebut telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan disiplin nya para karyawan terhadap peraturan-peraturan dan norma sosial yang berlaku diperusahaan maka dapat memperlancar segala kegiatan yang dilakukan agar dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Karena ketika rasa kedisiplinan muncul pada diri individu karyawan, maka karyawan tersebut akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat membantu dalam meningkatkan hasil kerja perusahaan yang akan dicapai.

Menurut (Sutrisno, 2016) “Masalah kedisiplinan setiap karyawan yang ada didalam perusahaan baik itu bagi atasan maupun para karyawan

bawahan dapat memperbaiki corak terhadap bagaimana kinerja dari suatu organisasi. Kinerja dari organisasi dapat dicapai apabila kinerja dari setiap individu maupun kinerja kelompok pada suatu organisasi ditingkatkan.

Disiplin kerja yang baik dapat mencerminkan bagaimana besarnya tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, yang dimana sudah menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan. Kinerja organisasi yang baik dapat dilihat dari disiplin kerja karyawan yang baik dan sudah sesuai dengan aturan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Arda, 2017), (Jufrizen, 2018), (Prayogi & Nursidin, 2019), (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019), (Farisi et al., 2020), (Nasution & Lesmana, 2018), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Jufrizen, 2016) dan (Arif et al., 2019) yang dimana menyimpulkan bahwa dari hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Hartanto & Rahardja, 2016) menyatakan kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu hipotesis dapat diterima. Hal ini berarti menyatakan bahwa semakin baik kedisiplinan yang dilakukan para karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Dari uraian yang telah dijelaskan diatas, maka kerangka konseptual pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut ini:



Gambar 2.2
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kompetensi merupakan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu karyawan yang dimana dapat membantu karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya harus sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan, agar nantinya karyawan tersebut dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya. Karena semakin tinggi pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin baik pula hasil kinerja yang akan dihasilkan dari para karyawan.

Menurut Wibowo (2015:271) Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu untuk dapat melakukan dan melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilandasi dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang individu serta didukung oleh sikap kerja atas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Faustyna, 2014), (Ainanur & Tirtayasa,

2018), (Bukhari & Pasaribu, 2019), (Prayogi et al., 2019) dan (Syahputra & Tanjung, 2020) menyimpulkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari beberapa hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya kompetensi yang dimiliki masing-masing karyawan maka para karyawan mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan target yang ditentukan.

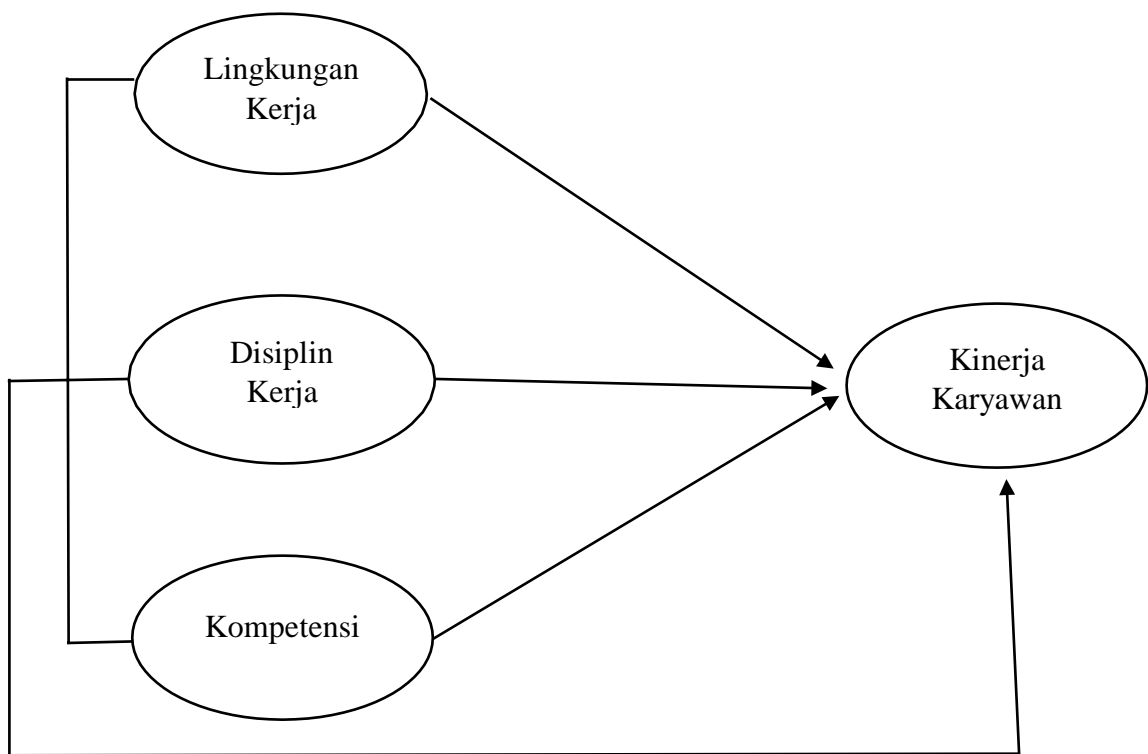
Dari uraian yang telah dijelaskan diatas, maka kerangka konseptual pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut ini:



Gambar 2.3
Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimana dapat digambarkan sebagai berikut ini :



Gambar 2.4
Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap
Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2015) Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu rumusan masalah, yang dimana rumusan masalah pada penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Alasan mengapa dikatakan bersifat sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori yang relevan, namun belum didasarkan pada suatu fakta empiris yang dimana dapat diperoleh melalui pengumpulan data. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan dari penelitian ini, maka penulis dapat menetapkan apa yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan
3. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2015) Penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui beberapa spekulasi mengenai terdapat atau tidaknya hubungan yang relevan antara dua atau lebih variabel penelitian. Alasan memilih menggunakan penelitian asosiatif sebagai metode dalam penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel ataupun lebih. Pada penelitian ini untuk dapat mengetahui hubungan atau pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.

Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015) Data Kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang berlandaskan pada positivistic (data konkrit), data penelitian dapat berupa angka-angka yang dimana akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, dan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti untuk dapat menghasilkan suatu kesimpulan. Alasan kenapa memilih penelitian ini dikarenakan menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk mengenai bagaimana suatu variabel diukur dan untuk dapat mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Untuk dapat menghindari kesalahan penafsiran yang akan terjadi terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi yang lebih spesifik lagi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independent Lingkungan kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Kompetensi (X3), serta variabel dependent Kinerja karyawan (Y). Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut ini:

3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang individu atau kelompok didalam suatu organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya sesuai dengan bidang dan keahliannya yang dimana dapat diselesaikan dengan periode waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan perusahaan guna mencapai tujuan organisasi. Meningkatnya kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tujuan organisasi yang akan dicapai. Karena dengan kinerja karyawan yang baik maka dapat dengan mudah perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya. Namun sebaliknya, jika kinerja karyawan belum cukup baik maka dapat memperhambat organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Jumlah Pekerjaan
2	Kualitas Pekerjaan
3	Ketepatan Waktu
4	Kehadiran
5	Kemampuan Kerja Sama

Sumber : (Bangun, 2012)

3.2.2 Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan dalam melakukan pekerjaan diperusahaan yang dimana termasuk penataan ruangan kerja, alat dan prasarana yang memadai untuk dapat melakukan pekerjaan, kebersihan yang ada diruangan kerja, serta hubungan baik antar sesama rekan kerja dan hubungan pekerja dengan atasan yang harmonis. Karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika lingkungan kerja sudah cukup baik dan memadai maka performa kinerja karyawan akan meningkat dikarenakan karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Maka perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar kinerja karyawannya dapat terus meningkat.

Tabel 3.2 Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Penerangan
2	Kebisingan
3	Suhu Udara
4	Ruang Gerak yang Diperlukan
5	Pewarnaan
6	Keamanan

Sumber : (Sunyoto, 2015 Hal. 11)

3.2.3 Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah suatu kesadaran seorang karyawan untuk bersedia mematuhi dan menjalankan segala peraturan-peraturan dan norma sosial yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan disiplinnya para karyawan terhadap aturan-aturan yang telah berlaku diperusahaan maka dapat memperlancar segala kegiatan aktivitas bekerja yang sedang berlangsung agar dapat mencapai tujuan organisasi dan menjamin berlangsungnya kehidupan perusahaan.

Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Tingkat Kehadiran
2	Tata Cara Kerja
3	Ketaatan Pada Atasan
4	Kesadaran Bekerja
5	Tanggung Jawab

Sumber : (Agustini, 2011)

3.2.4 Kompetensi (X3)

Kompetensi adalah kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Jika tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh individu tersebut, maka dapat dengan mudah karyawan mengerti apa maksud dan tujuan dari tugas itu. Dengan begitu karyawan mampu menyelesaikan tugas tersebut dengan tepat waktu dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Maka perusahaan harus bijak dalam mengambil keputusan terhadap pembagian tugas dan pekerjaan yang akan diberikan kepada setiap karyawan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki para karyawan.

Tabel 3.4 Indikator Kompetensi

No	Indikator
1	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)
2	Pemahaman (<i>Understanding</i>)
3	Kemampuan (<i>Skill</i>)
4	Sikap (<i>Attitude</i>)
5	Minat (<i>Interest</i>)

Sumber : (Sutrisno, 2019)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. Yang beralamat di Jalan. Alumunium Raya Tj.Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara, 20241.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari Bulan Februari 2023 sampai dengan Bulan Agustus, dengan rincian jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Feb				Mar				Apr				Mei				Jun				Jul				Agu				Sep			
		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 Survey	■	■	■	■																												
2	Pengajuan Judul					■	■	■	■																								
3	Penyusunan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■																
4	Seminar Proposal																	■	■	■	■												
5	Penelitian																	■	■	■	■	■	■	■	■								
6	Penyusunan Skripsi																					■	■	■	■	■	■	■	■				
7	Sidang Meja Hijau																									■	■	■	■				

Sumber : Peneliti (2023)

3.4 Populasi dan Sampel

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

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) Populasi adalah wilayah generalisasi yang dimana terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian akan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian JMTO pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. (195) Slovin.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin. (Ginting, 2012).

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{195}{1+1,95}$$

$n = 66,10$ (digenapkan menjadi 66)

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 66,10. Sampel tersebut dibulatkan sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 66 karyawan tetap. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata/golongan yang ada dalam populasi itu (Ginting, 2012)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara atau teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk dapat mengumpulkan seluruh data-data yang diperlukan, baik itu data utama maupun suatu data pendukung untuk dapat menghasilkan penelitian yang baik. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.5.1 Kuesioner/Angket

Kuesioner/Angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan pada responden yang dijadikan sampel atau lebih tepatnya ditujukan kepada staff dan karyawan sebagai objek penelitian yaitu pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. Yang dimana para responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Jawaban pada kuesioner menggunakan metode skala likert yang dimana dapat dilihat pada tabel seperti dibawah ini:

Tabel 3.6
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju (SS)	5
- Setuju (S)	4
- Kurang Setuju (KS)	3
- Tidak Setuju (TS)	2
- Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2014)

Selanjutnya untuk dapat menguji valid dan reliabel tidaknya maka dapat diuji dengan validitas dan realibilitas.

3.5.1.1 Uji Validitas

Validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat menganalisis apakah suatu instrument yang telah disusun memang benar-bener tepat dan rasional untuk dapat mengukur variabel penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka dapat digunakan teknik korelasi product moment, yaitu sebagai berikut:

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

Sumber : (Sugiyono, 2015)

Keterangan :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut ini :

- a) Tolak H0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2- tailed < α 0,05.
- b) Terima H0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2- tailed > α 0,05.

Berikut ini adalah hasil validitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X₁)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,520	0,242	Valid
2.	0,475	0,242	Valid
3.	0,402	0,242	Valid
4.	0,773	0,242	Valid
5.	0,421	0,242	Valid
6.	0,734	0,242	Valid
7.	0,564	0,242	Valid
8.	0,394	0,242	Valid
9.	0,521	0,242	Valid
10.	0,733	0,242	Valid
11.	0,638	0,242	Valid
12.	0,552	0,242	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel lingkungan kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X₂)

No. Butir	r hitung	r table	Status
1.	0,627	0,242	Valid
2.	0,539	0,242	Valid
3.	0,535	0,242	Valid
4.	0,551	0,242	Valid
5.	0,417	0,242	Valid
6.	0,541	0,242	Valid
7.	0,309	0,242	Valid
8.	0,517	0,242	Valid
9.	0,640	0,242	Valid
10.	0,304	0,242	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel disiplin kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X₃)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,520	0,242	Valid
2.	0,330	0,242	Valid
3.	0,509	0,242	Valid
4.	0,515	0,242	Valid
5.	0,606	0,242	Valid
6.	0,517	0,242	Valid
7.	0,611	0,242	Valid
8.	0,537	0,242	Valid
9.	0,638	0,242	Valid
10.	0,603	0,242	Valid
11.	0,522	0,242	Valid
12.	0,662	0,242	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kompetensi ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,569	0,242	Valid
2.	0,363	0,242	Valid
3.	0,462	0,242	Valid
4.	0,660	0,242	Valid
5.	0,481	0,242	Valid
6.	0,678	0,242	Valid
7.	0,519	0,242	Valid
8.	0,501	0,242	Valid
9.	0,569	0,242	Valid
10.	0,702	0,242	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kinerja karyawan ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

3.5.1.2 Reliabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2014) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk dapat melihat apakah suatu instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya”.

Sedangkan menurut (Juliandi et al., 2014) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (Sperman Brown/ri) > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut (Juliandi et al., 2014) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut ini:

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

Sumber : (Juliandi et al., 2014)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Dengan kriteria:

- a) Jika nilai cronbach alpha $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b) Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) diatas adalah $0,791 > 0,6$ maka kesimpulannya instrument yang di uji adalah reliabelreliabel (tidak terpercaya).

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, X₃ dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,736	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,691	Reliabel
Kompetensi (X ₃)	0,714	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,734	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($>0,60$).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, dikarenakan model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.6.1.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk dapat melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2014). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.6.1.2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk dapat menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi 34 antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflasi Factor) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan umum yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3.6.1.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Sebaliknya, jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik

scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

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

3.6.2 Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk dapat melihat analisis linier berganda:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

B = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Kompetensi

e = Error

3.6.3 Pengujian Hipotesis

3.6.3.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel (Y).

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

(Sugiyono, 2012 Hal 184)

Keterangan :

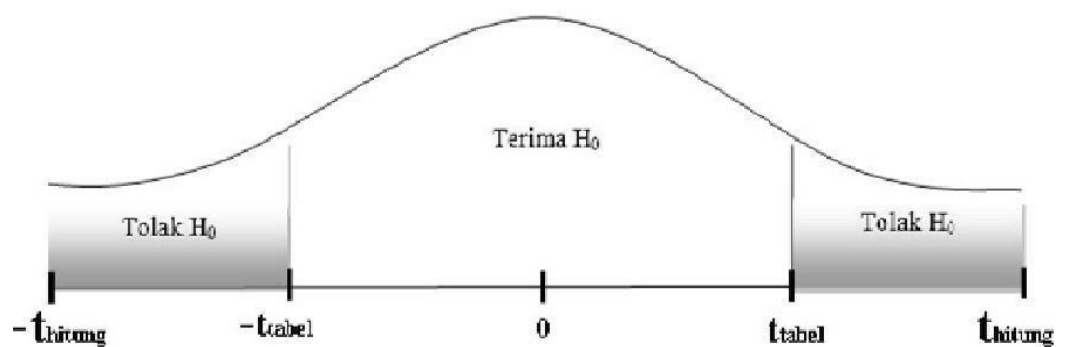
t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

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

(Sugiyono, 2012 Hal. 192)

Keterangan :

Fh = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R^2 = Koefisien korelasi berganda

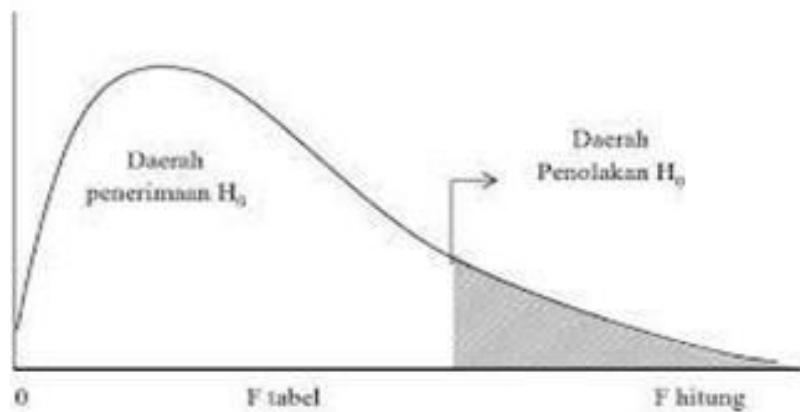
k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.6.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk dapat mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2015)

Keterangan :

D = Determinasi
 R^2 = Nilai korelasi berganda
100% = Persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2), 12 pernyataan untuk variabel kompetensi (X3) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 66 orang responden yaitu karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel. 4.1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
▪ Sangat setuju	5
▪ Setuju	4
▪ Kurang setuju	3
▪ Tidak setuju	2
▪ Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel lingkungan kerja, variabel disiplin kerja dan variabel kompetensi maupun variabel kinerja.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.

Tabel 4.2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Perempuan	24	36.4	36.4	36.4
Valid Laki-laki	42	63.6	63.6	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 24 orang karyawan perempuan (36,4%) dan 42 orang karyawan laki-laki (63,6) dari total keseluruhan 66 orang karyawan.

Tabel 4.3.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 25 Tahun	4	6.1	6.1	6.1
Valid 25-35 Tahun	31	47.0	47.0	53.0
36-45 Tahun	28	42.4	42.4	95.5
> 45 Tahun	3	4.5	4.5	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berusia > 25 tahun 4 orang atau sebesar (6,1%), 31 orang karyawan yang berusia 25-35 tahun atau sebesar (47,0%), 28 orang karyawan yang berusia 36-45 tahun atau sebesar (42,4%), dan 3 orang karyawan yang berusia >45 tahun atau sebesar (4,5%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Diploma	16	24.2	24.2	24.2
Valid Sarjana	50	75.8	75.8	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 16 orang karyawan berpendidikan Diploma atau sebesar (24,2%), 50 orang karyawan berpendidikan Sarjana atau sebesar (75,8%).

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 2 Tahun	4	13.6	13.6	13.6
2-5 Tahun	31	36.4	36.4	50.0
Valid 6-10 Tahun	28	45.5	45.5	95.5
> 10 Tahun	3	4.5	4.5	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang lama bekerja < 2 tahun 4 orang atau sebesar (13,6%), 31 orang karyawan yang lama bekerja 2-5 tahun atau sebesar (36,4%), 28 orang karyawan yang lama bekerja 6-10 tahun atau sebesar (42,4%), dan 3 orang karyawan yang lama bekerja >10 tahun atau sebesar (4,5%).

4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarkan oleh peneliti :

a. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel. 4.6
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	47,0	32	48,5	3	4,5	0	0	0	0	66	100%
2	26	39,4	37	56,1	3	4,5	0	0	0	0	66	100%
3	30	45,5	30	45,5	6	9,1	0	0	0	0	66	100%
4	32	48,5	32	48,5	2	3,0	0	0	0	0	66	100%
5	32	48,5	30	45,5	3	4,5	1	1,5	0	0	66	100%
6	35	53,0	26	39,4	4	6,1	1	1,5	0	0	66	100%

7	24	36,4	39	59,1	3	4,5	0	0	0	0	66	100%
8	29	43,9	34	51,5	1	1,5	2	3,0	0	0	66	100%
9	31	47,0	30	45,5	5	7,6	0	0	0	0	66	100%
10	33	50,0	28	42,4	4	6,1	1	1,5	0	0	66	100%
11	32	48,5	26	39,4	5	7,6	3	4,5	0	0	66	100%
12	27	40,9	36	54,5	3	4,5	0	0	0	0	66	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya bekerja dengan cahaya dari lampu didalam kantor yang sudah baik dan tidak mengganggu aktivitas karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 332 orang atau 48.5%.
- 2) Jawaban responden tentang saya bekerja dengan perlengkapan penerangan dalam ruangan yang sudah memadai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 56.1%.
- 3) Jawaban responden tentang saya bekerja pada ruangan kerja yang sudah cukup nyaman dari kebisingan kendaraan umum, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 45.5%.
- 4) Jawaban responden tentang saya bekerja dengan rekan karyawan yang tidak memasang musik dengan volume kuat yang dapat mengganggu rekan kerja lainnya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 48,5%.
- 5) Jawaban responden tentang saya bekerja pada ruangan kerja yang memiliki ventilasi yang cukup, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 45,5%.
- 6) Jawaban responden tentang saya bekerja dengan suhu udara di dalam ruangan kerja sudah sesuai dengan temperature/suhu badan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 53%.

- 7) Jawaban responden tentang saya bekerja dengan tata letak ruang kerja yang mampu menciptakan rasa nyaman bagi karyawan dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 59.1%.
- 8) Jawaban responden tentang saya bekerja pada ukuran ruang kerja yang sudah sesuai dengan keinginan karyawan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau 51.5%.
- 9) Jawaban responden tentang saya bekerja dengan warna ruangan yang ada mampu menambah semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 47%.
- 10) Jawaban responden tentang saya bekerja pada ruangan kantor yang sering melakukan perubahan warna untuk memberikan suasana baru bagi para karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 50%.
- 11) Jawaban responden tentang saya bekerja dengan pimpinan yang sangat memperhatikan keamanan di dalam dan di luar kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 48,5%.
- 12) Jawaban responden tentang saya bekerja dengan rekan karyawan yang selalu merasa nyaman selama berada di tempat kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 45.5%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variabel lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja sudah baik dengan pencahayaan, ruang kerja yang baik, serta nyaman dari kebisingan. Pewarnaan pada ruangan juga sudah baik sehingga menambah semangat karyawan dalam bekerja.

b. Variabel Disiplin Kerja

Tabel. 4.7
Skor Angket untuk Disiplin Kerja (X2)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	18,2	34	51,5	19	28,8	1	1,5	0	0	66	100%
2	10	15,2	41	62,1	11	16,7	4	6,1	0	0	66	100%
3	7	10,6	40	60,6	18	27,3	1	1,5	0	0	66	100%
4	17	25,8	35	53,0	13	19,7	1	1,5	0	0	66	100%
5	9	13,6	41	62,1	15	22,7	1	1,5	0	0	66	100%
6	14	21,2	41	62,1	11	16,7	0	0	0	0	66	100%
7	11	11	35	53,0	6	9,1	0	0	0	0	66	100%
8	27	40,9	33	50,0	6	9,1	0	0	0	0	66	100%
9	24	36,4	36	54,5	6	9,1	0	0	0	0	66	100%
10	12	18,2	44	66,7	10	15,2	0	0	0	0	66	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu hadir tepat waktu pada saat masuk jam kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 51.5%.
- 2) Jawaban responden tentang saya pulang kerja saat jam kerja sudah ditentukan oleh perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 62,1%.
- 3) Jawaban responden tentang saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah perusahaan berikan kepada saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 60.6%.
- 4) Jawaban responden tentang saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditetapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 53%.

- 5) Jawaban responden tentang saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 62,1%.
- 6) Jawaban responden tentang saya taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan dibidang lain, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang atau 62,1%.
- 7) Jawaban responden tentang saya selalu mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 53%.
- 8) Jawaban responden tentang saya bersedia ditegur apabila saya telah melakukan kesalahan pada saat bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau 50%.
- 9) Jawaban responden tentang saya akan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepada saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 54,5%.
- 10) Jawaban responden tentang saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 66,7%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variabel disiplin kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu Tingkat Kehadiran, Tata Cara Kerja, Ketaatan pada atasan, Kesadaran Bekerja maupun tanggung jawab mayoritas responden menjawab setuju.

c. Variabel Kompetensi

Tabel. 4.8
Skor Angket untuk Variabel Kompetensi (X3)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	40,9	33	50,0	6	9,1	0	0	0	0	66	100%
2	33	50,0	27	40,9	4	6,1	2	3,0	0	0	66	100%
3	24	36,4	36	54,5	6	9,1	0	0	0	0	66	100%
4	31	47,0	29	43,9	5	7,6	1	1,5	0	0	66	100%
5	28	42,4	33	50,0	4	6,1	1	1,5	0	0	66	100%
6	29	43,9	31	47,0	5	7,6	1	1,5	0	0	66	100%
7	31	47,0	25	37,9	7	10,6	3	4,5	0	0	66	100%
8	25	37,9	35	53,0	5	7,6	1	1,5	0	0	66	100%
9	33	50,0	25	37,9	6	9,1	2	3,0	0	0	66	100%
10	30	45,5	31	47,0	5	7,6	0	0	0	0	66	100%
11	24	36,4	37	56,1	5	7,6	0	0	0	0	66	100%
12	18	27,3	43	65,2	5	7,6	0	0	0	0	66	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya dapat berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan yang sedang saya kerjakan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 50 %.
- 2) Jawaban responden tentang saya dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau 50%.
- 3) Jawaban responden tentang saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 45,5%.
- 4) Jawaban responden tentang saya memahami aturan-aturan yang berkaitan dengan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 47%.

- 5) Jawaban responden tentang saya mampu memecahkan masalah yang terjadi didalam suatu pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 50%.
- 6) Jawaban responden tentang saya memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 47%.
- 7) Jawaban responden tentang saya selalu menilai teman saya dengan positif, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 47%.
- 8) Jawaban responden tentang saya dapat mematuhi norma-norma atau nilai-nilai sosial didalam melaksanakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 53%.
- 9) Jawaban responden tentang saya sangat terbuka untuk mengutarakan beda pendapat dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 50%.
- 10) Jawaban responden tentang saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 47%.
- 11) Jawaban responden tentang saya melaksanakan tugas dengan tekun dan rajin, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 56,1%.
- 12) Jawaban responden tentang saya mempunyai hobi dalam menyelesaikan tugas secara cepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 65,2%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variabel kompetensi, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu Pengetahuan (*Knowledge*), Pemahaman (*Understanding*), Kemampuan (*Skill*), Sikap (*Attitude*), Minat (*Interest*) mayoritas responden menjawab setuju.

d. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel. 4.9
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	42,4	34	51,5	3	4,5	1	1,5	0	0	66	100%
2	25	37,9	38	57,6	2	3,0	1	1,5	0	0	66	100%
3	29	43,9	32	48,5	5	7,6	0	0	0	0	66	100%
4	28	42,4	33	50,0	5	7,6	0	0	0	0	66	100%
5	27	40,9	35	53,0	3	4,5	1	1,5	0	0	66	100%
6	30	45,5	31	47,0	4	6,1	1	1,5	0	0	66	100%
7	22	33,3	38	57,6	6	9,1	0	0	0	0	66	100%
8	29	43,9	32	48,5	3	4,5	2	3,0	0	0	66	100%
9	29	43,9	33	50,0	4	6,1	0	0	0	0	66	100%
10	29	43,9	29	43,9	29	43,9	1	1,5	0	0	66	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya bekerja dengan hasil tingkat pekerjaan yang sudah sesuai dengan harapan perusahaan Saya akan berkerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 51.5%.
- 2) Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kuantitas yang diinginkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 57,6%.

- 3) Jawaban responden tentang saya bekerja dengan kemampuan yang saya miliki, sehingga mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 48.5%.
- 4) Jawaban responden tentang saya melakukan pekerjaan berdasarkan standar perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 50%.
- 5) Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 53%.
- 6) Jawaban responden tentang saya tidak melalaikan pekerjaan yang telah diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 47%.
- 7) Jawaban responden tentang saya tidak terlambat pada saat masuk jam kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 57,6%.
- 8) Jawaban responden tentang saya hadir tepat waktu setelah jam istirahat, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 48,5%.
- 9) Jawaban responden tentang saya selalu menggunakan waktu kerja secara efektif hanya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 50%.
- 10) Jawaban responden tentang saya mampu bekerja sama dengan tim (teamwork), sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 43,9%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variabel kinerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui

bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran maupun Kreativitas mayoritas responden menjawab setuju.

4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

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

Tabel 4.10
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10,228	7,756	
	Lingkungan Kerja	,613	,184	,715
	Disiplin Kerja	,392	,122	,276
	Kompetensi	,581	,192	,632

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25 didapat hasil :

$$a = 10,228$$

$$b_1 = 0,613$$

$$b_2 = 0,396$$

$$b_3 = 0,381$$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,228 + 0,613X_1 + 0,396X_2 + 0,381X_3$$

Keterangan :

- a) Nilai $a = 10,228$ menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) disiplin kerja (X_2), dan kompetensi (X_3) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja (Y) adalah sebesar 10,228.
- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,396$ menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan sebesar 39,6%. Kontribusi yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 39,6%.
- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,613$ menunjukkan apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan sebesar 61,3%. Kontribusi yang diberikan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 61,3% dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel 4.8 di atas.
- d) Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,381$ menunjukkan apabila kompetensi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan sebesar 38,1%. Kontribusi yang diberikan kompetensi terhadap kinerja sebesar 38,1%.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Variabel X_1

(lingkungan kerja) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara ketiga variabel.

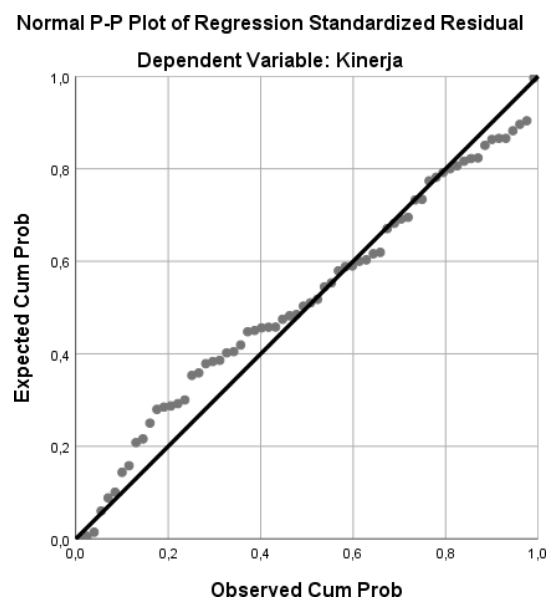
4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

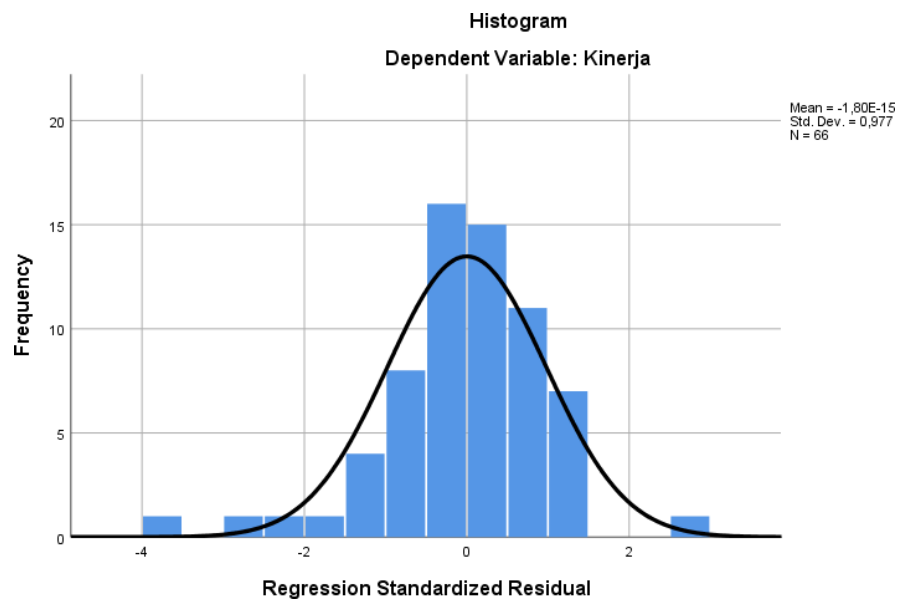
a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

b. Multikolinearitas

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

Tabel 4.11 Multikolinearitas**Coefficients^a**

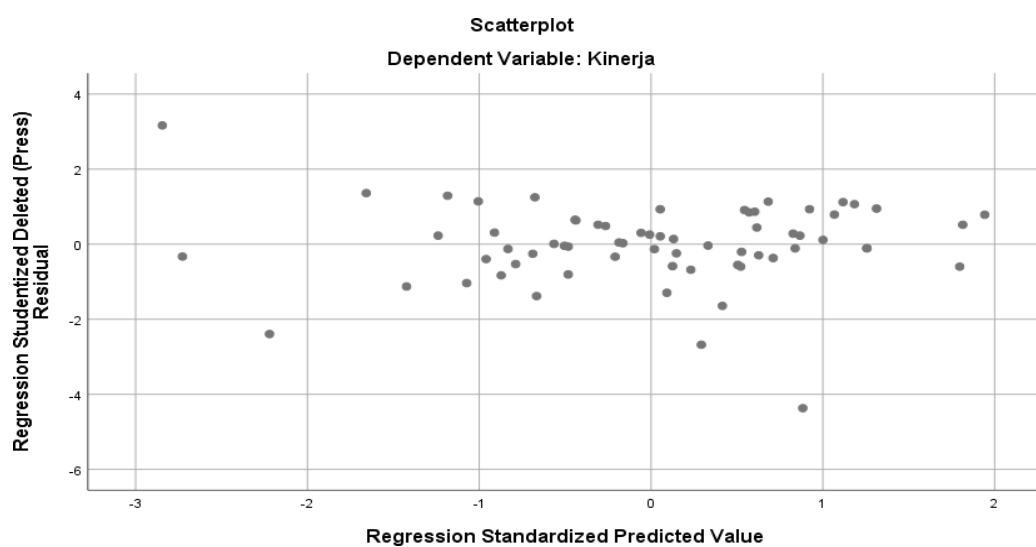
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Lingkungan Kerja	,970	1,031
Disiplin Kerja	,893	1,120
Kompetensi	,919	1,089

a. Dependent Variable: Kinerja

Ketiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

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

**Gambar. 4.3. Multikolinearitas**

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

4.1.4 Uji secara parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = p \neq 0$ (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

**Tabel 4.12 Uji t
Coefficients^a**

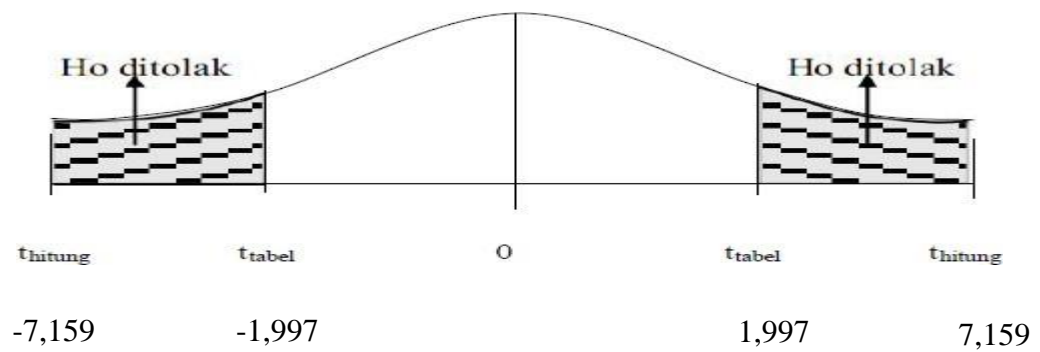
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,228	7,756		1,319	,192
1 Lingkungan Kerja	,613	,184	,715	7,159	,000
Disiplin Kerja	,392	,122	,276	2,755	,003
Kompetensi	,581	,192	,632	6,339	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah (2023)

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

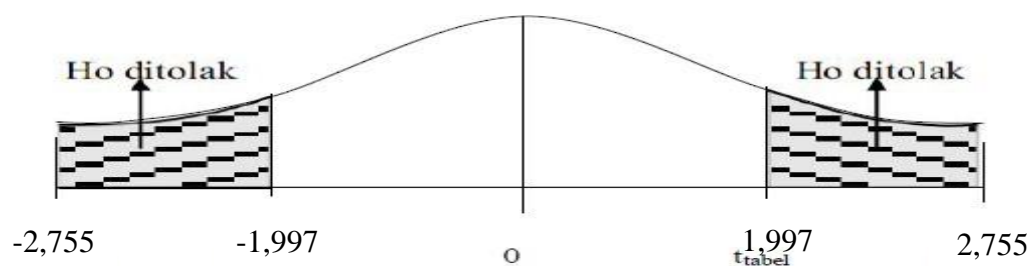
Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t hitung 7,159 dengan probabilitas sig $0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$. Diketahui bahwa $t_{tabel} 1,997$. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

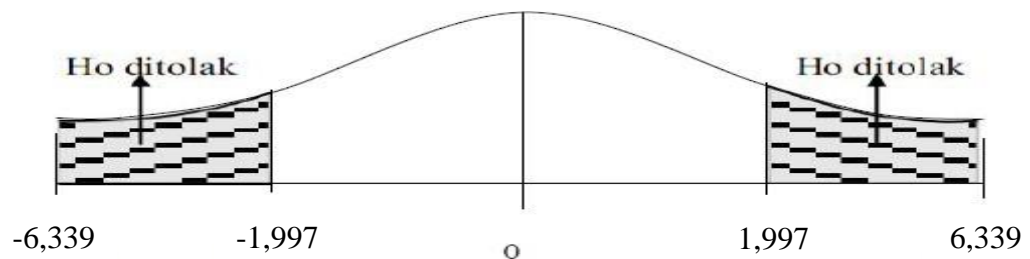
Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,755 dengan probabilitas sig 0,003 < dari $\alpha = 0,05$. Diketahui bahwa t_{tabel} 1,997. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t hitung 6,339 dengan probabilitas sig 0,000 < dari $\alpha = 0,05$. Diketahui bahwa t_{tabel} 1,997. Maka dalam penelitian ini t hitung > t_{tabel} hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.6 Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

4.1.5 Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova < $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig > 0,05 maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.13 Uji F
ANOVAa**

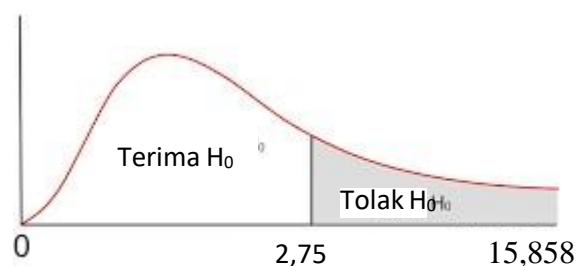
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364,844	3	121,615	15,858	,000 ^b
	Residual	475,474	62	7,669		
	Total	840,318	65			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja, Kompetensi

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2023)

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 15,858 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,75 dengan $\text{sig } 0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{tabel} 15,858 >$ dari $F_{hitung} 2,75$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.7 Gambar Uji F

4.1.6 Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,659 ^a	,434	,407	2,76928	,434	15,858	3	62	,000	1,828

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2023)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,659 \times 100\% \\
 &= 43,3\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,434 atau 43,4% menunjukkan sekitar 43,4% variabel kinerja (Y) dipengaruhi lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompetensi (X_3). Sisanya 43,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $7,159 > t_{tabel}$ 1,997 dengan probabilitas sig $0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_1 (lingkungan kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja karyawan).

Lingkungan kerja yang baik, tenang dan nyaman akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut (Sutrisno, 2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu, pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung, 2018) menyimpulkan "terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." Yang berarti jika Lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan dalam variabel lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian (Siswadi, 2015), (Tanjung, 2018), (Khair, 2018), (Bahri, 2019), (Andriany, 2019), (Farisi & Fani, 2019); (Yusnandar, 2019) dan (Saripuddin, 2017), (Nabawi, 2019), (Tanjung, 2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $2,755 > t_{tabel}$ 1,997 dengan probabilitas sig 0,003 < dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_2 (disiplin kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja karyawan).

Dengan adanya disiplin kerja maka kinerja akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya (Sutrisno, 2012).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar Kompetensi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan diperusahaan secara keseluruhan. Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020), menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh variabel kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $6,339 > t_{tabel} 1,997$ dengan probabilitas $sig 0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_3 (kompetensi) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja karyawan).

Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kompetensi merupakan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu karyawan yang dimana dapat membantu karyawan dalam

mengerjakan tugas-tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya harus sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan, agar nantinya karyawan tersebut dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya. Karena semakin tinggi pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin baik pula hasil kinerja yang akan dihasilkan dari para karyawan.

Menurut Wibowo (2015:271) Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu untuk dapat melakukan dan melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilandasi dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang individu serta didukung oleh sikap kerja atas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Faustyna, 2014), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Bukhari & Pasaribu, 2019), (Prayogi et al., 2019) dan (Syahputra & Tanjung, 2020) menyimpulkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari beberapa hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya kompetensi yang dimiliki masing-masing karyawan maka para karyawan mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan target yang ditentukan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 15,858 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,75 dengan $\text{sig } 0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung} 15,858 >$ dari $F_{tabel} 2,75$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$.

Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan kompetensi lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja lingkungannya, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya. Pekerjaan yang diperintahkan belum tentu dikerjakan, bilamana kompetensi untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada kompetensi kerja

Menurut (Amirullah, 2015) mengemukakan Kompetensi adalah proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, kompetensi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Hasil penelitian (Nasution & Lesmana, 2018a) bahwa terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Supervisi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Citra Robin Sarana Medan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut peneliti (Lesamana & Putri, 2018), (Sukoco et al., 2020) bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. Sehingga lingkungan kerja tinggi atau meningkat, maka kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja rendah atau menurun, maka kinerja akan menurun.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. Sehingga apabila disiplin kerja tinggi atau meningkat, maka kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila disiplin kerja rendah atau menurun, maka kinerja akan menurun
3. Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pada karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. Sehingga apabila kompetensi meningkat, maka kinerja juga meningkat. Sebaliknya apabila kompetensi rendah atau menurun maka kinerja akan menurun.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pada karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. Sehingga apabila lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi tinggi atau meningkat, maka kinerja dapat meningkat. Sebaliknya

apabila, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi rendah atau menurun maka kinerja akan menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pada karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja yang diberikan agar terciptanya lebih kondusif dan merasa lebih nyaman dalam bekerja.
2. Mengenai disiplin kerja yang dilaksanakan seharusnya perusahaan lebih menerapkan peraturan yang ada dan lebih tegas dalam memberi teguran ataupun sanksi kepada karyawan yang tidak menaati peraturan yang berlaku.
3. Hendaknya organisasi memperhatikan kompetensi, karena dengan kompetensi yang baik diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat
4. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja. Jika lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi yang lebih baik sehingga nantinya kinerja karyawan akan meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, pelatihan kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuesioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 45–54.
- Andi, A. K. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal Administrator* , 18(2) 1-10.
- Andre, D. C. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan . *Indonesia sosial teknologi* , 11(2) 353-365.
- Angela, J. C. (2022). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya inti nusa gemilang medan . *management studies and entrepenuership journal* , 10(1) 407-412 .
- Apriyanti, L. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega perintis Tbk. *Jurnal ilmiah, manajemen sumber daya manusia* ,18(2) 125-139.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2) 400-410.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26-41.

- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Chairunnisa, S. T. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan human resources and facility management directorate . *media bisnis*, 4(1) 127-132.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021, June). Peranan Kinerja Karyawan: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. *In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* 1(1) 336-351.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(3), 31-42.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Farisi, S., Yusnandar, W., & Nadya, S. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal SALMAN (Sosial dan Manajemen)*, 2(3), 121-133.
- Guruh, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru pada SMK Kartika X-2. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* , 1(1) 109-121.
- Hadi, J. F. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja . *Jurnal Sains Manajemen* , 10(1) 35-54.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional USM* 2(1) 134-147.
- Hatma, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Mirai Management*, 48-77.
- Hidayat, R. H. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan PPSU (studi kasus di penanganan prasarana dan

sarana umum kelurahan lebak buus jakarta selatan) . *Jurnal Ilmiah, Manajemen sumber daya manusia*, 189-211.

- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 393-406.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021, August). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora 1 (1)* 99-110.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 17(02) 135-148.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding: *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 10(1)* 405-424.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora 1(1)* 844-859.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, 10(1) 411-426.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan : MADENATERA.
- Lesmana, M. T., & Farisi, S. (2022). Peran Kinerja Karyawan: Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. *In Prosiding Seminar Nasional USM 3(1)* 717-727.
- Manurung, N., & Tanjung, H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 75-89.

- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021, June). Peranan Kinerja Karyawan: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora 1(1)* 275-288.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Karyawan Pada Kantor Regional VI Badan Kekaryawanan Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(1)* 125-145.
- Muslih, M., & Zamara, N. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan, 1(4)*, 353-371.
- Permatasari, R. J. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang . *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia , 1(1)* 410-418.
- Prayogi, M. A., & Paramita, C. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 5(2)*, 153-160.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), (2)*, 666-670.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), 18(2)*, 666-670.
- Ramadhani, J. k. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi . *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara , 10(1)* 66-79.
- Rikky, C. W. (2020). pengaruh disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. kedaung medan industrial . *jurnal manajemen , 1(1)* 17-26.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1)*, 117-128.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1)*, 1-15.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU, 3(2)*, 1-20.

- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419-428.
- 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.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 16(2) 266-279.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1) 345-358.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021, June). Peranan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora 1(1) 366-379*.
- Siswadi, Y., & Farisi, S. (2022). Peran Kinerja Karyawan: Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan. *In Prosiding Seminar Nasional USM 3(1) 694-705*.
- Suardi, N. y. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Ulp Belopa. *Journal of Management & Bussines* , 1(1) 434-443.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 260-277.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Tupty, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *Injects: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scinces*, 1(1), 61–69.
- Tupty, Z., & Lesmana, M. T. (2021, June). Peranan Disiplin Kerja Karyawan: Leadersip dan Pengawasan. *In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 380-392)*.
- Yusnandar, D. I. (2021). Peranan Kinerja Karyawan : Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Ceredindonesia* , 99-110.

- Yusnandar, M. P. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Sumut Medan . *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* , 621-635.
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61-72.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Pimpinan

PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan

Di Tempat

Dengan Hormat

Saya yang bernama Dyah Avivi (1905160560) Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan”**.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyaknya akan mengganggu ketenangan/kegiatan Bapak/Ibu sekalian. Maka dari itu besar harapan saya untuk Bapak/Ibu berpartisipasi dalam penelitian ini yang semata-mata digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya pada Program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Atas partisipasi dan bantuan Bapak/Ibu sekalian saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

UMSU

Hormat Saya

Dyah Avivi

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Lampiran 1 : ANGKET PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK. CABANG BELMERA MEDAN

I. Identitas Responden

Nama :

Usia Tahun

Jenis Kelamin : - Laki-Laki - Perempuan

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

Jabatan / Divisi :

II. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan yang tersedia sesuai dengan pendapat Anda yang dialami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel. Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju (5 Point)

S = Setuju (4 Point)

KS = kurang setuju (3 Point)

TS = Tidak Setuju (2 Point)

STS = Sangat Tidak Setuju (1 Point)

2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan

3. Atas partisipasi Anda, Saya mengucapkan banyak terima kasih

LINGKUNGAN KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja dengan cahaya dari lampu didalam kantor yang sudah baik dan tidak mengganggu aktivitas karyawan					
2	Saya bekerja dengan perlengkapan penerangan dalam ruangan yang sudah memadai					
3	Saya bekerja pada ruangan kerja yang sudah cukup nyaman dari kebisingan kendaraan umum					
4	Saya bekerja dengan rekan karyawan yang tidak memasang musik dengan volume kuat yang dapat mengganggu rekan kerja lainnya					
5	Saya bekerja pada ruangan kerja yang memiliki ventilasi yang cukup					
6	Saya bekerja dengan suhu udara di dalam ruangan kerja sudah sesuai dengan temperature/suhu badan					
7	Saya bekerja dengan tata letak ruang kerja yang mampu menciptakan rasa nyaman bagi karyawan dalam bekerja					
8	Saya bekerja pada ukuran ruang kerja yang sudah sesuai dengan keinginan karyawan					
9	Saya bekerja dengan warna ruangan yang ada mampu menambah semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Saya bekerja pada ruangan kantor yang sering melakukan perubahan warna untuk memberikan suasana baru bagi para karyawan					
11	Saya bekerja dengan pimpinan yang sangat memperhatikan keamanan di dalam dan di luar kantor					
12	Saya bekerja dengan rekan karyawan yang selalu merasa nyaman selama berada di tempat kerja					

DISIPLIN KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat masuk jam kerja					
2	Saya pulang kerja saat jam kerja sudah ditentukan oleh perusahaan					
3	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah perusahaan berikan kepada saya					
4	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditetapkan					
5	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan atasan					
6	Saya taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan dibidang lain					
7	Saya selalu mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu					
8	Saya bersedia ditegur apabila saya telah melakukan kesalahan pada saat bekerja					
9	Saya akan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepada saya					
10	Saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan					

KOMPETENSI (X3)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan yang sedang saya kerjakan					
2	Saya dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja					
3	Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik					
4	Saya memahami aturan-aturan yang berkaitan dengan perusahaan					
5	Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi didalam suatu pekerjaan					
6	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja					
7	Saya selalu menilai teman saya dengan positif					
8	Saya dapat mematuhi norma-norma atau nilai-nilai sosial didalam melaksanakan pekerjaan					
9	Saya sangat terbuka untuk mengutarakan beda pendapat dalam bekerja					
10	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik					
11	Saya melaksanakan tugas dengan tekun dan rajin					
12	Saya mempunyai hobi dalam menyelesaikan tugas secara cepat waktu					

Unggul | Cerdas | Terpercaya

KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja dengan hasil tingkat pekerjaan yang sudah sesuai dengan harapan perusahaan					
2	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kuantitas yang diinginkan perusahaan					
3	Saya bekerja dengan kemampuan yang saya miliki, sehingga mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
4	Saya melakukan pekerjaan berdasarkan standar perusahaan					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6	Saya tidak melalaikan pekerjaan yang telah diberikan					
7	Saya tidak terlambat pada saat masuk jam kerja					
8	Saya hadir tepat waktu setelah jam istirahat					
9	Saya selalu menggunakan waktu kerja secara efektif hanya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
10	Saya mampu bekerja sama dengan tim (teamwork)					

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,5	4,5	4,5
	4,00	32	48,5	48,5	53,0
	5,00	31	47,0	47,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,5	4,5	4,5
	4,00	37	56,1	56,1	60,6
	5,00	26	39,4	39,4	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	9,1	9,1	9,1
	4,00	30	45,5	45,5	54,5
	5,00	30	45,5	45,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	3,0	3,0	3,0
	4,00	32	48,5	48,5	51,5
	5,00	32	48,5	48,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	3	4,5	4,5	6,1
	4,00	30	45,5	45,5	51,5
	5,00	32	48,5	48,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	4	6,1	6,1	7,6
	4,00	26	39,4	39,4	47,0
	5,00	35	53,0	53,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,5	4,5	4,5
	4,00	39	59,1	59,1	63,6
	5,00	24	36,4	36,4	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,0	3,0	3,0
	3,00	1	1,5	1,5	4,5
	4,00	34	51,5	51,5	56,1
	5,00	29	43,9	43,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	7,6	7,6	7,6
	4,00	30	45,5	45,5	53,0
	5,00	31	47,0	47,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	4	6,1	6,1	7,6
	4,00	28	42,4	42,4	50,0
	5,00	33	50,0	50,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	4,5	4,5	4,5
	3,00	5	7,6	7,6	12,1
	4,00	26	39,4	39,4	51,5
	5,00	32	48,5	48,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,5	4,5	4,5
	4,00	36	54,5	54,5	59,1
	5,00	27	40,9	40,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	38,00	1	1,5	1,5	1,5	
	44,00	3	4,5	4,5	6,1	
	45,00	1	1,5	1,5	7,6	
	48,00	4	6,1	6,1	13,6	
	49,00	1	1,5	1,5	15,2	
	50,00	7	10,6	10,6	25,8	
	51,00	6	9,1	9,1	34,8	
	52,00	11	16,7	16,7	51,5	
	53,00	5	7,6	7,6	59,1	
	54,00	4	6,1	6,1	65,2	
	55,00	5	7,6	7,6	72,7	
	56,00	6	9,1	9,1	81,8	
	57,00	5	7,6	7,6	89,4	
	58,00	3	4,5	4,5	93,9	
	59,00	3	4,5	4,5	98,5	
	60,00	1	1,5	1,5	100,0	
	Total		66	100,0	100,0	

P11	Pearson Correlation	,199	,258*	,040	,356**	-,017	,720**	,181	,266*	,052	,686**	1	,179	,638**
	Sig. (2-tailed)	,109	,037	,749	,003	,891	,000	,145	,031	,677	,000		,151	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P12	Pearson Correlation	,268*	,077	,219	,245*	,212	,215	,835**	,051	,280*	,205	,179	1	,552**
	Sig. (2-tailed)	,029	,537	,077	,048	,087	,083	,000	,684	,023	,098	,151		,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Total	Pearson Correlation	,520**	,475**	,402**	,573**	,421**	,734**	,564**	,394**	,512**	,733**	,638**	,552**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

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

Reliability Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Case Processing Summary

Cases	N		%	
	Valid	Excluded ^a	Total	
	66	0	66	100,0
			66	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	13

Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1,5	1,5	1,5
	3,00	19	28,8	30,3
	4,00	34	51,5	81,8
	5,00	12	18,2	100,0
Total	66	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	6,1	6,1	6,1
	3,00	11	16,7	16,7	22,7
	4,00	41	62,1	62,1	84,8
	5,00	10	15,2	15,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	18	27,3	27,3	28,8
	4,00	40	60,6	60,6	89,4
	5,00	7	10,6	10,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	13	19,7	19,7	21,2
	4,00	35	53,0	53,0	74,2
	5,00	17	25,8	25,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	15	22,7	22,7	24,2
	4,00	41	62,1	62,1	86,4
	5,00	9	13,6	13,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	11	16,7	16,7	16,7
	4,00	41	62,1	62,1	78,8
	5,00	14	21,2	21,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	9,1	9,1	9,1
	4,00	35	53,0	53,0	62,1
	5,00	25	37,9	37,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P6	Pearson Correlation	,256*	,114	,491**	,479**	,014	1	,124	,158	-,153	-,047	,541**
	Sig. (2-tailed)	,038	,361	,000	,000	,911		,319	,205	,220	,710	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P7	Pearson Correlation	,156	,053	-,048	,048	-,103	,124	1	,075	,032	,102	,309*
	Sig. (2-tailed)	,210	,675	,700	,700	,412	,319		,547	,797	,413	,012
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P8	Pearson Correlation	,230	,289*	,233	,113	,170	,158	,075	1	,011	,057	,517**
	Sig. (2-tailed)	,063	,019	,060	,368	,171	,205	,547		,933	,651	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P9	Pearson Correlation	-,019	-,052	-,056	-,053	-,108	-,153	,032	,011	1	,105	,640
	Sig. (2-tailed)	,881	,681	,652	,673	,387	,220	,797	,933		,403	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P10	Pearson Correlation	,157	-,133	-,191	,144	,297*	-,047	,102	,057	,105	1	,304*
	Sig. (2-tailed)	,208	,287	,124	,247	,015	,710	,413	,651	,403		,013
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Total	Pearson Correlation	,627**	,539**	,535**	,551**	,417**	,541**	,309*	,517**	,640	,304*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,012	,000	,000	,013	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

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

Reliability Variabel Disiplin Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	66	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,691	11

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X3)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	9,1	9,1	9,1
	4,00	33	50,0	50,0	59,1
	5,00	27	40,9	40,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,0	3,0	3,0
	3,00	4	6,1	6,1	9,1
	4,00	27	40,9	40,9	50,0
	5,00	33	50,0	50,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	9,1	9,1	9,1
	4,00	36	54,5	54,5	63,6
	5,00	24	36,4	36,4	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	5	7,6	7,6	9,1
	4,00	29	43,9	43,9	53,0
	5,00	31	47,0	47,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5

	3,00	4	6,1	6,1	7,6
	4,00	33	50,0	50,0	57,6
	5,00	28	42,4	42,4	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	5	7,6	7,6	9,1
	4,00	31	47,0	47,0	56,1
	5,00	29	43,9	43,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	4,5	4,5	4,5
	3,00	7	10,6	10,6	15,2
	4,00	25	37,9	37,9	53,0
	5,00	31	47,0	47,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	5	7,6	7,6	9,1
	4,00	35	53,0	53,0	62,1
	5,00	25	37,9	37,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,0	3,0	3,0
	3,00	6	9,1	9,1	12,1
	4,00	25	37,9	37,9	50,0
	5,00	33	50,0	50,0	100,0

	Sig. (2-tailed)	,308	,163		,202	,002	,019	,003	,537	,023	,008	,295	,209	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P4	Pearson Correlation	,048	,147	,159	1	-,067	,355**	,039	,214	,562**	,103	,114	,248*	,515**
	Sig. (2-tailed)	,705	,238	,202		,594	,003	,757	,084	,000	,411	,362	,045	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P5	Pearson Correlation	,291*	,052	,373**	-,067	1	,191	,556**	,139	,339**	,690**	-	-	,606**
	Sig. (2-tailed)	,018	,677	,002	,594		,124	,000	,267	,005	,000	,682	,441	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P6	Pearson Correlation	,176	-,131	,288*	,355**	,191	1	,134	,335**	,270*	,381**	-	,067	,517**
	Sig. (2-tailed)	,157	,293	,019	,003	,124		,282	,006	,028	,002	,488	,595	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P7	Pearson Correlation	,327**	,254*	,359**	,039	,556**	,134	1	,085	,304*	,389**	-	-	,611**
	Sig. (2-tailed)	,007	,039	,003	,757	,000	,282		,496	,013	,001	,593	,503	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P8	Pearson Correlation	,588**	,161	,077	,214	,139	,335**	,085	1	,140	,337**	,031	,019	,537**
	Sig. (2-tailed)	,000	,196	,537	,084	,267	,006	,496		,261	,006	,803	,882	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P9	Pearson Correlation	,240	,088	,279*	,562**	,339**	,270*	,304*	,140	1	,073	,112	,123	,638**
	Sig. (2-tailed)	,052	,481	,023	,000	,005	,028	,013	,261		,563	,373	,325	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P10	Pearson Correlation	,233	,117	,323**	,103	,690**	,381**	,389**	,337**	,073	1	-	-	,603**
	Sig. (2-tailed)	,059	,349	,008	,411	,000	,002	,001	,006	,563		,474	,501	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P11	Pearson Correlation	-,042	-,111	-,131	,114	-,051	-,087	-,067	,031	,112	-,090	1	,149	,522
	Sig. (2-tailed)	,738	,377	,295	,362	,682	,488	,593	,803	,373	,474		,234	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P12	Pearson Correlation	-,049	-,034	-,157	,248*	-,096	,067	-,084	,019	,123	-,084	,149	1	,662
	Sig. (2-tailed)	,696	,785	,209	,045	,441	,595	,503	,882	,325	,501	,234		,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Total	Pearson Correlation	,520**	,330**	,509**	,515**	,606**	,517**	,611**	,537**	,638**	,603**	,522	,662	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

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

Reliability Variabel Kompetensi (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	66	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,714	13

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	3	4,5	4,5	6,1
	4,00	34	51,5	51,5	57,6
	5,00	28	42,4	42,4	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	2	3,0	3,0	4,5
	4,00	38	57,6	57,6	62,1
	5,00	25	37,9	37,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	7,6	7,6	7,6
	4,00	32	48,5	48,5	56,1
	5,00	29	43,9	43,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	7,6	7,6	7,6
	4,00	33	50,0	50,0	57,6
	5,00	28	42,4	42,4	100,0

Total	66	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	3	4,5	4,5	6,1
	4,00	35	53,0	53,0	59,1
	5,00	27	40,9	40,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	4	6,1	6,1	7,6
	4,00	31	47,0	47,0	54,5
	5,00	30	45,5	45,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	9,1	9,1	9,1
	4,00	38	57,6	57,6	66,7
	5,00	22	33,3	33,3	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,0	3,0	3,0
	3,00	3	4,5	4,5	7,6
	4,00	32	48,5	48,5	56,1
	5,00	29	43,9	43,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,1	6,1	6,1
	4,00	33	50,0	50,0	56,1
	5,00	29	43,9	43,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	519	1,5	1,5	1,5
	3,00	7	10,6	10,6	12,1
	4,00	29	43,9	43,9	56,1
	5,00	29	43,9	43,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	,142	,178	,346**	,348**	,094	,213	,011	,805**	,100	,569**
	Sig. (2-tailed)		,256	,154	,004	,004	,454	,087	,929	,000	,424	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P2	Pearson Correlation	,142	1	,172	,111	,012	,193	-,032	,171	,129	,061	,363**
	Sig. (2-tailed)	,256		,168	,376	,925	,120	,801	,171	,302	,627	,003
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P3	Pearson Correlation	,178	,172	1	,065	,347**	,084	,210	,174	,242*	,127	,462**
	Sig. (2-tailed)	,154	,168		,603	,004	,505	,091	,162	,050	,309	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P4	Pearson Correlation	,346**	,111	,065	1	,245*	,467**	,343**	,292*	,259*	,516**	,660**
	Sig. (2-tailed)	,004	,376	,603		,047	,000	,005	,017	,035	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P5	Pearson Correlation	,348**	,012	,347**	,245*	1	,036	,263*	,056	,266*	,144	,481**
	Sig. (2-tailed)	,004	,925	,004	,047		,775	,033	,652	,031	,249	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P6	Pearson Correlation	,094	,193	,084	,467**	,036	1	,233	,453**	,149	,911**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,454	,120	,505	,000	,775		,060	,000	,233	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P7	Pearson Correlation	,213	-,032	,210	,343**	,263*	,233	1	,095	,291*	,320**	,519**
	Sig. (2-tailed)	,087	,801	,091	,005	,033	,060		,448	,018	,009	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P8	Pearson Correlation	,011	,171	,174	,292*	,056	,453**	,095	1	-,048	,430**	,501**
	Sig. (2-tailed)	,929	,171	,162	,017	,652	,000	,448		,701	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P9	Pearson Correlation	,805**	,129	,242*	,259*	,266*	,149	,291*	-,048	1	,157	,569**
	Sig. (2-tailed)	,000	,302	,050	,035	,031	,233	,018	,701		,209	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P10	Pearson Correlation	,100	,061	,127	,516**	,144	,911**	,320**	,430**	,157	1	,702**
	Sig. (2-tailed)	,424	,627	,309	,000	,249	,000	,009	,000	,209		,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Total	Pearson Correlation	,569**	,363**	,462**	,660**	,481**	,678**	,519**	,501**	,569**	,702**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

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

Reliability Variabel Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	66	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,734	11

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	43,3182	3,59555	66
Lingkungan Kerja	52,6061	4,16165	66
Disiplin Kerja	40,3939	2,98137	66
Kompetensi	51,7576	3,91078	66

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,659 ^a	,434	,407	2,76928	,434	15,858	3	62	,000	1,828

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364,844	3	121,615	15,858	,000 ^b
	Residual	475,474	62	7,669		
	Total	840,318	65			

a. Dependent Variable: Kinerja

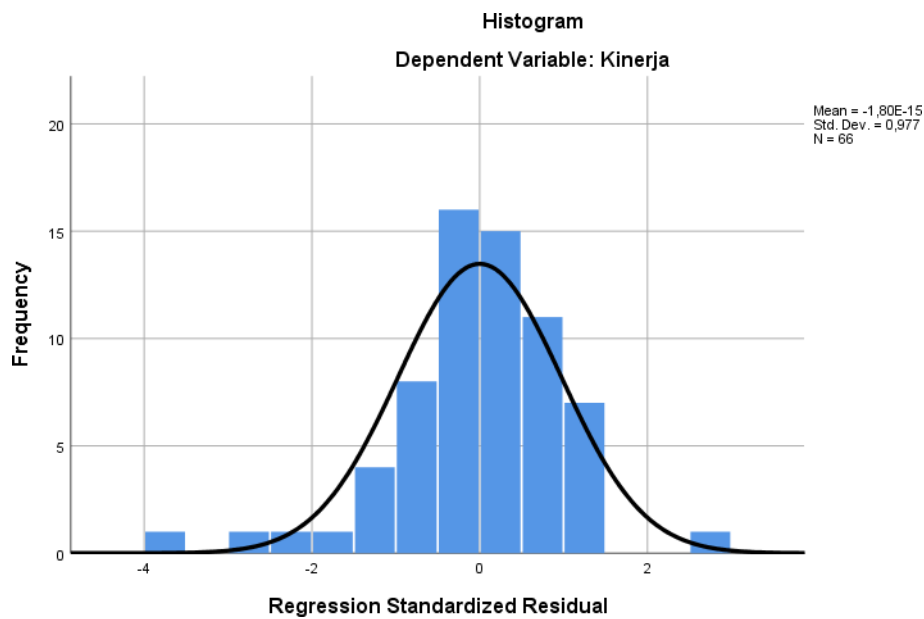
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja

Coefficients^a

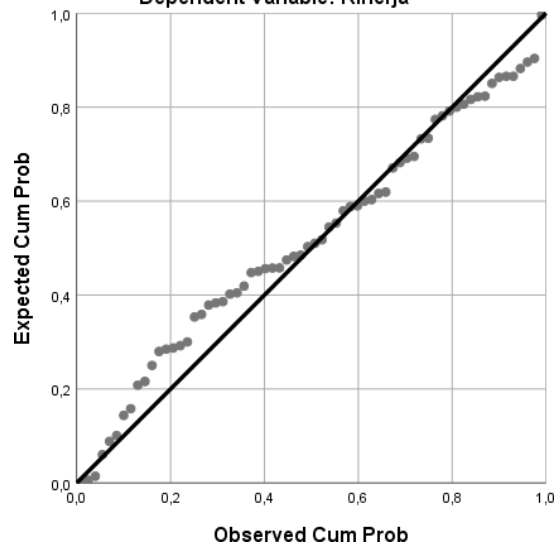
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,228	7,756		1,319	,192	5,277	25,732					
Lingkungan Kerja	,613	,184	,715	7,159	,000	,481	,754	,756	,720	,715	,970	1,031
Disiplin Kerja	,392	,122	,276	2,755	,003	,152	,336	,259	,095	,072	,893	1,120
Kompetensi	,581	,192	,632	6,339	,000	,398	,764	,654	,627	,606	,919	1,089

a. Dependent Variable: Kinerja

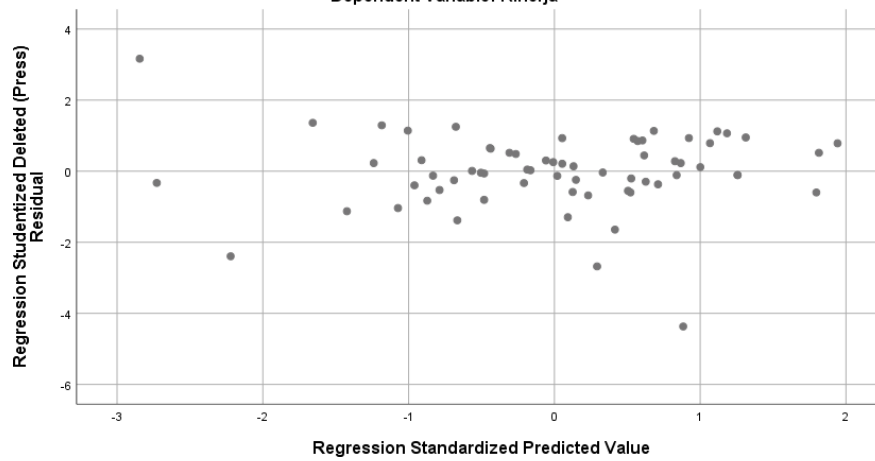
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot
Dependent Variable: Kinerja



No	Lingkungan Kerja (X1)												Juml
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
1	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	44
2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	53
3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	44
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	50
5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	52
6	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	51
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
9	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	52
10	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	54
11	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	56
12	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	57
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	51
14	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	52
15	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	56
16	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	54
17	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	56
18	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	57
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	55
21	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	54
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	52
24	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	56
25	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	51
26	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
27	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	52
28	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	55
29	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	51
30	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	52
31	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	53
32	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	57
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
34	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
35	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	55
36	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	56
37	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	58
38	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	57
39	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
40	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	52
41	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
42	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	56
43	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
44	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	53
45	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52
46	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	55
47	4	4	5	4	5	3	5	5	4	3	3	5	50
48	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	52
49	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	53
50	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
51	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	58
52	5	4	5	4	5	4	4	2	5	4	4	4	50
53	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	2	4	38
54	4	5	3	4	2	5	4	5	4	5	5	4	50
55	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	52
56	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	54
57	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	44
58	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	53
59	3	4	5	4	3	5	3	5	3	5	5	3	48
60	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	55
61	5	5	5	4	4	3	4	3	5	3	3	4	48
62	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	2	5	51
63	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	2	4	50
64	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	51
65	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	52
66	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	45

Disiplin Kerja (X2)										Jlh
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
3	4	4	3	5	3	4	4	4	5	39
3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	37
3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	39
4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	39
2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	34
4	5	3	4	3	3	4	5	5	4	40
3	4	4	2	4	4	5	4	4	4	38
5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	40
4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	42
3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	40
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
4	4	5	5	4	5	3	5	4	3	42
4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	34
5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	42
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	44
4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	39
5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	44
5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	44
4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	42
3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	41
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	41
4	3	2	4	4	3	4	4	4	5	37
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37
4	2	3	4	4	4	5	4	5	4	39
4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40
4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
3	4	3	5	5	5	4	5	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	39
3	2	4	4	4	4	3	4	5	5	38
4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	41
4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	41
4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	41
3	2	4	5	2	5	5	4	3	4	37
3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33
5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	46
4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	41
4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	41
4	4	4	4	3	5	5	3	5	4	41
4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	44
5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	40
4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	40
4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	43
3	3	4	5	3	5	5	5	5	4	42
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	42
3	5	4	5	4	4	4	5	5	3	42
4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	41
4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	38
3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	39

Kompetensi (X3)												
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	Jlh
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	54
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	50
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	52
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	56
4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	4	50
5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	52
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	54
5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	52
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	52
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	51
5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	55
4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	55
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	50
4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	52
4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	56
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	54
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	55
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	56
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	51
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	56
4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	54
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	53
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	55
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	57
5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	53
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	48
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	54
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	57
4	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	50
4	2	3	4	3	4	2	4	4	3	5	5	43
4	5	5	3	4	2	5	4	3	4	4	4	47
5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	51
5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	4	53
3	5	5	5	3	5	3	3	5	3	4	5	49
4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	52
3	5	4	5	4	3	5	3	5	4	4	4	49
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	56
4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	49
4	5	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4	50
3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	40
5	3	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	50
3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	51
5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	53
5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	4	5	47
5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	53
4	5	4	3	5	3	5	3	5	3	3	4	47
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	55
5	5	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	48
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	52
4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	54
4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	45
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	52
3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	5	4	41
3	5	3	4	4	3	3	4	5	3	5	4	46

Kinerja (Y)										Jlh
Y1,1	Y1,2	Y1,3	Y1,4	Y1,5	Y1,6	Y1,7	Y1,8	Y1,9	Y1,10	
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	44
4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	46
5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	45
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46
4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44
4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	44
4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46
4	4	5	4	5	3	5	5	4	3	42
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	4	5	4	5	4	4	2	5	4	42
4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	32
4	5	3	4	2	5	4	5	4	5	41
5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	43
3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	44
3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	38
4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
3	4	5	4	3	5	3	5	3	5	40
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46
5	5	5	4	4	3	4	3	5	3	41
4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	38
4	1	4	4	5	4	4	5	4	5	40
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	40
4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	36
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	37

Titik Persentase Distribusi t d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71