

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA  
NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
PD. PEMBANGUNGAN KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh:**

**Nama : DESSY NURBALQIS**  
**NPM : 130516122**  
**Program Studi : Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**Dessy Nurbalqis, NPM, 130516122, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan, 2017, Skripsi, Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Penelitian ini dilakukan di PD. Pembangunan Kota Medan. Adapun tujuan dalam penelitian Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah adanya masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik seperti, kebisingan ditempat kerja, ditandai, adanya masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja non fisik seperti, hubungan yang kurang harmonis antar karyawan serta adanya masalah yang berhubungan dengan kinerja seperti, kemandirian karyawan yang masih kurang, ditandai dengan adanya beberapa pegawai sering bertanya kepada rekan kerja yang lain karena pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan bidangnya.

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah sebanyak 62 pegawai. Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan adanya Adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan. Dimana  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $2,595 \geq 1,670$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_0$  diterima ( $H_0$ ) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.

Adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan. Nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $2,239 \geq 1,670$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_0$  diterima ( $H_0$ ) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.

Berdasarkan hasil uji  $F_{hitung}$  sebesar 19,652 dengan signifikan 0,000 sementara nilai  $F_{tabel}$  berdasarkan  $N$  dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,15. Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dan lingkungan kerja non fisik yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian diperoleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh sebesar 40,0% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan 60,0% variabel yang tidak mempengaruhi variabel penelitian.

**Kata kunci : Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik, Kinerja Pegawai**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai , tujuan tersebut adalah diantaranya mendapatkan keuntungan yang besar sehingga dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan lain yang dimiliki oleh perusahaan. Setiap usaha dalam pencapaian tujuan-tujuan yang dimiliki perusahaan tidak terlepas dari adanya tindakan dan tenaga dari manusia. Manusia adalah tenaga inti dan memiliki peran yang besar dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia tidak dapat digantikan fungsinya dengan apapun. Untuk itu diperlukan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan.

Kinerja adalah hal yang paling penting untuk diperhatikan. Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya, (Miner dalam Sutrisno, 2010, hal. 170). Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Jika pekerja atau pegawai merasa nyaman dalam bekerja bisa dipastikan produktivitas akan meningkat, (Maryati, 2014, hal. 139 ). Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Pekerjaan –pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dinilai dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya.

PD. Pembangunan Kota Medan merupakan salah satu dari tiga Badan Usaha Milik Negara ( BUMD ) adalah sebuah BUMD yang bergerak dibidang jasa konstruksi., Developer , pengelolaan sarana umum dan hiburan. Usaha kegiatan PD Pembangunan mencakup sewa pergudangan, sewa rumah susun, hiburan kolam renang dan hiburan kebun binatang.

Adapun fenomena yang ditemukan penulis pada PD Pembangunan kota Medan berkaitan dengan lingkungan kerja fisik adalah kebisingan ditempat kerja, dikarenakan kantor terletak didekat tempat rekreasi kolam renang yang selalu ramai oleh pengunjung sehingga mengakibatkan kurang konsentrasi dalam bekerja akibat suara – suara bising yang ditimbulkan dari tempat rekreasi. Selain itu penulis menemukan masalah lain yang berkaitan dengan lingkungan non fisik

yaitu dimana hubungan antar karyawan kurang baik dan adanya saling intrik di antara sesama rekan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat memberi gambaran yang cukup jelas mengenai fenomena yang mempengaruhi kinerja pegawai. Maka penulis tertarik untuk meneliti secara lebih lanjut mengenai masalah Lingkungan kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja pada PD. Pembangunan Kota Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, terdapat berbagai masalah yang dapat teridentifikasi diantaranya :

1. Adanya masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik seperti, kebisingan ditempat kerja, ditandai dengan para pegawai yang kurang berkonsentrasi dalam bekerja.
2. Adanya masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja non fisik seperti, hubungan yang kurang harmonis antar karyawan, ditandai dengan saling intrik di antara sesama rekan kerja
3. Adanya masalah yang berhubungan dengan kinerja seperti, kemandirian karyawan yang masih kurang, ditandai dengan adanya beberapa pegawai sering bertanya kepada rekan kerja yang lain karena pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan bidangnya.

### **C. Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini didasarkan pada terdapatnya keterbatasan waktu, biaya, tenaga dan luasnya cakupan permasalahan yang diobservasi. Maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian yakni :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan ?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.

## **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis, sebagai sarana memperluas wawasan peneliti tentang lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis PD. Pembangunan Kota Medan, diharapkan penelitian ini dapat menjadi informasi dan bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan khususnya yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.
3. Manfaat bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dibidng yang sama dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksekan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tidak ada pelaku bisnis dari sektor industri mana pun yang menginginkan kinerja perusahaannya menurun. Akan tetapi, tidaklah mudah untuk mempertahankannya dan meningkatkannya.

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi, (Miner dalam Sutrisno, 2010, hal. 170).

Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu, (Bermardin dan Russel dalam Sundari, 2014, hal. 12)

Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja / out put baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas



kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Anwar Prabu,2000, hal. 9 )

Dengan demikian kinerja merupakan alat ukur yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi dan mengembangkan potensi karyawan.

#### **b. Pengertian Penilaian Kinerja**

Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki.

Penilaian prestasi kerja (*performace appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya,(C. Menggiston dalam Anwar Prabu,2000, hal. 69)

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya. Sesuai dengan unirt kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka masing-masing unit dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit dapat dinilai secara objektif. Untuk itu seorang manajer perlu mempunyai ukuran kinerja para karyawan, jangan sampai menunggu timbulnya suatu masalah. Disamping itu, informasi tentang kinerja karyawan diperlukan pula, bila suatu saat seseorang manajer ingin mengubah sistem yang ada.

Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas berarti menjalankan suatu peran. Jadi kinerja dapat dikatakan berhasil apabila efektivitas organisasi dapat diwujudkan.

Menurut Desler dalam Sutrisno (2010, hal: 181) menyatakan “ beberapa hal yang digunakan untuk menilai kinerja disebutkan antara lain :

1. Keterampilan merencanakan
  - a) Menilai dan menetapkan prioritas dari bidang hasil.
  - b) Merancang rencana jangka panjang dan pendek yang realistis.
  - c) Merumuskan jadwal yang mungkin.
  - d) Mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin dan hambatan-hambatan ke arah pencapaian hasil yang dituntut.
2. Keterampilan mengorganisasi
  - a) Mengelompokkan kegiatan demi penggunaan optimal atas sumber-sumber personel dalam rangka mencapai tujuan.
  - b) Secara jelas mendefinisikan tanggung jawab dan batas wewenang bawahan.
  - c) Meminimalkan kebingungan dan ketidakefisienan dalam operasi kerja.
3. Keterampilan mengarahkan
  - a) Kemampuan untuk memandu dan menyelia.
  - b) Menekankan proses motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan
4. Kemampuan mengendalikan
  - a) Menetapkan prosedur yang tepat untuk terinformasi tentang kemajuan kerja bawahan.

- b) Mengidentifikasi simpangan dalam kemajuan tujuan kerja.
- c) Menyesuaikan diri dalam kerja untuk dapat memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan telah dicapai.

5. Menganalisis masalah

- a) Menetapkan dana yang berhubungan dengan permasalahan.
- b) Membedakan fakta-fakta yang berarti dari yang kurang berarti.
- c) Menetapkan hubungan timbal balik.
- d) Mencapai pemecahan yang kelihatannya praktis.

**c. Tujuan Penilaian/Evaluasi Kinerja dan Kegunaannya**

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja, sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto (1999 ) dalam Anwar Prabu (2013, hal.10) adalah :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang
- 4) Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

**d. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada didalam organisasi tersebut.

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno ( 2010, hal.176 – 178 ) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Efektivitas dan efisiensi.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab.
- 3) Disiplin.
- 4) Inisiatif.

Berikut penjelasan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja diatas :

- 1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektifitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

## 2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

## 3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi.

## 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

Disini tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

Kegunaan penilaian prestasi kerja adalah :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performace* yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkann kecakapan karyawan.

10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

**e. Indikator Kinerja**

Menurut Robins (2006, hal.260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

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

Berikut penjelasannya :

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

suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2. Lingkungan Kerja Fisik**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya sering kali bergantung pada lingkungan tempat pekerjaan tersebut dilakukan. Lingkungan fisik yang tidak dirancang dengan baik dapat mempengaruhi kesehatan dan bahkan keselamatan kerja. Sebagai contoh, lampu penerangan disebuah ruangan dengan intensitas cahaya dibawah yang seharusnya dapat menyebabkan seorang pegawai salah membaca berkas yang akan diambil.

Lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada disuatu tempat kerja, (Gie,2000 hal. 210)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, (Sedarmayanti,2001, hal.21)

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Lingkungan fisik yang tidak membahayakan serta menyenangkan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk tetap tinggal di organisasi.

Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya,warna, udara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, (Moekijat,1995).



Berdasarkan definisi tersebut, bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

#### **b. Faktor – faktor Lingkungan Kerja Fisik**

Faktor – faktor lingkungan kerja fisik menurut Maryati (2014, hal. 140) yaitu:

- 1) Warna
- 2) Penerangan
- 3) Suara
- 4) Udara

Adapun penjelasan dari faktor di atas yaitu :

##### 1) Warna

Pemilihan warna dalam ruang kerja, perusahaan mempengaruhi kondisi kerja para karyawan. Selain warna mempunyai efek dari segi psikologis, pemilihan warna juga akan mempunyai hubungan yang erat dengan sistem penataan penerangan dalam ruang kerja, warna-warna tertentu akan menimbulkan rasa tenang misalnya warna biru atau hijau bisa menimbulkan semangat. Penggunaan warna cerah untuk efek semangat tidak harus memblok secara total namun bisa hanya sekedar sentuhan warna yang dipadukan dengan warna lainnya.

##### 2) Penerangan

Penerangan dari ruang kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Dengan penerangan

yang baik para karyawan akan bekerja lebih baik, lebih teliti sehingga hasil kerja karyawan tersebut mempunyai kualitas yang lebih baik.

### 3) Suara

Dalam perusahaan serig kali menggunakan alat-alat kerja yang sistem operasinya menimbulkan suara bising. Misalnya suara mesin pabrik, suara diesel, suara alat ketik dan lain sebagainya. Secara langsung, suara bising akan berpengaruh buruk terhadap fisik karyawan, dan secara tidak langsung akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

### 4) Udara

Udara yang baik atau bersih berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kesehatan, serta semangat kerja. Selain itu udara yang bersih dan segar dalam lingkungan kerja akan menimbulkan kesan yang baik bagi tamu.

Dari faktor-faktor di atas, yang harus selalu diperhatikan oleh organisasi karena tidak bisa dipisahkan begitu saja. Dimana pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja fisik yang baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi seperti itulah yang selanjutnya menciptakan antusiasme dalam bekerja pada organisasi (perusahaan) untuk mencapai tujuan.

### **c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Santoso (2000) lingkungan kerja fisik diukur dengan menggunakan enam (6) indikator :

- 1) Penerangan di tempat kerja
- 2) Suhu udara di tempat kerja
- 3) Suara bising di tempat kerja

- 4) Pewarnaan di tempat kerja
- 5) Ruang gerak di tempat kerja
- 6) Keamanan di tempat kerja

Adapun penjelasannya yaitu :

- 1) Penerangan ditempat kerja, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
- 2) Suhu udara di tempat kerja, dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
- 3) Suara bising di tempat kerja, kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikendaki, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar

kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, di antaranya pendengaran dapat semakin berkurang.

- 4) Pewarnaan di tempat kerja, pewarnaan di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
- 5) Ruang gerak di tempat kerja, ruang gerak ada hubungannya dengan pewarnaan yang baik, karena itu ruang gerak tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
- 6) Keamanan di tempat kerja, guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

### **3. Lingkungan Kerja Non Fisik**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kerja yang baik dan nyaman.

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2009, hal: 26) adalah “ sebuah keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik

hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan,(Sedarmayanti (2009, hal. 26)

Lingkungan non fisik merupakan lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, (Wursanto,2009)

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

#### **b. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2001, hal.26) secara garis besar, faktor lingkungan kerja non fisik meliputi :

##### 1) Suasana kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

##### 2) Tanggung jawab kerja

Sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

3) Perhatian dan dukungan pemimpin

Sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan yang sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

4) Kerja sama antar kelompok

Sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik di antara kelompok kerja yang ada.

5) Kelancaran komunikasi

Sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan

**c. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik oleh De Stefano (2006)

yaitu sebagai berikut :

- 1) Prosedur kerja
- 2) Standar kerja
- 3) Pertanggung jawaban supervisor
- 4) Kejelasan tugas
- 5) Sistem penghargaan
- 6) Hubungan antar karyawan

Adapun penjelasannya yaitu :

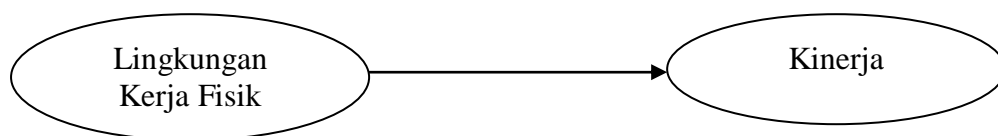
- 1) Prosedur kerja, adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara beruntun, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 2) Standar kerja, adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
- 3) Pertanggung jawaban supervisor, tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara epektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 4) Kejelasan tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan intruksi dari atasan.
- 5) Sistem penghargaan, sistem imbalan atau sistem penghargaan (*reward system*) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.
- 6) Hubungan antar karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Dalah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, karyawan akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yacinda, dkk (2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ( $x_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $x_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali nusra sebesar 14,4%; 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja fisik ( $x_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $y$ ) pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra.



**Gambar 2.1**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja**

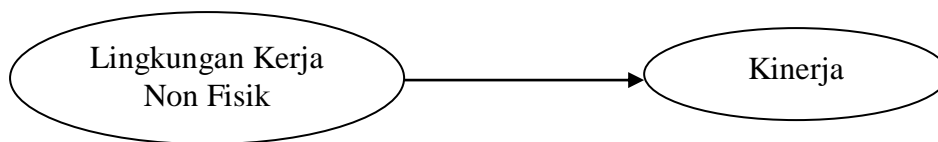
### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya.



Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada dilingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maqfiranti dkk (2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja non fisik maka semakin baik pula kinerja pegawai pada PT. Bumi Jasa Utama.

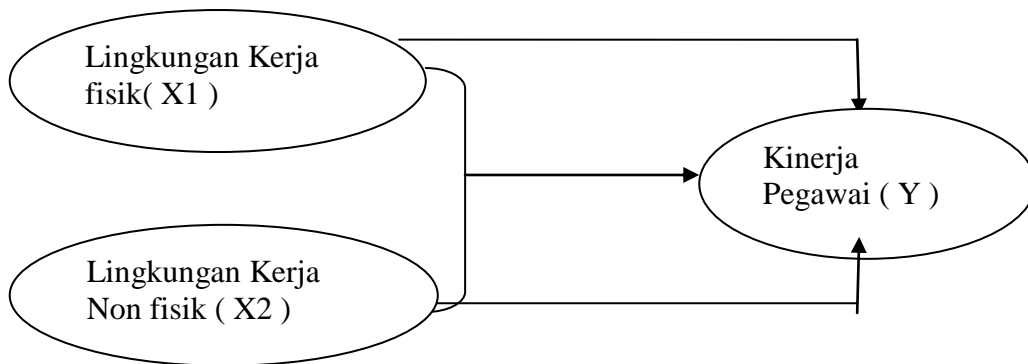


**Gambar 2.2**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja**

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja**

Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Dari penjelasan diatas maka dapat diduga lingkungan kerja baik fisik dan non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mashul Akbar Sukanto (2013), menyimpulkan bahwa 1) Lingkungan kerja fisik pada Badan Ketahanan Pangan dan pelaksana penyuluhan daerah berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. ; 2) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai; 3) Pencapaian target pekerjaan berdasarkan standar kualitas, kuantitas dan waktu penyelesaian dipengaruhi oleh Lingkungan fisik dan Lingkungan non fisik secara bersamaan (simultan). Peningkatan kualitas lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik akan menyebabkan peningkatan kualitas, kuantitas dan waktu penyelesaian pekerjaan.



**Gambar.II.3. Paradigma Penelitian**

### C. Hipotesis

Jawaban yang diberikan dalam hipotesis masih berdasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada faktor empiris melalui pengumpulan data. Hipotesis bisa tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Berdasarkan rumusan masalah kerangka konseptual serta tujuan dari penelitian ini, maka dari itu dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan

2. Adanya pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan
3. Ada pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan

**BAB III**  
**METEDOLOGI PENELITIAN**

**A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel ( variabel bebas dan variabel terikat ).

**B. Definisi Operasional Variabel**

**1. Kinerja (Y)**

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya,(Miner dalam Sutrisno,2010, hal.170)

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja Pegawai**

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas	1,2,3
2	Kuantitas	4,5,6
3	Ketepatan Waktu	7,8,9
4	Efektifitas	10,11,12
5	Kemandirian	13,14,15

Sumber : Robins (2006, hal:260)

**2. Lingkungan Kerja Fisik (X 1)**

Lingkungan fisik adalah sesuatu yang berada diseputar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, (Moekijat,1995)

**Tabel 3.2**  
**Indikator Lingkungan kerja Fisik**

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Penerangan di tempat kerja	1,2,3
2	Suhu udara di tempat kerja	4,5,6
3	Suara bising di tempat kerja	7,8,9
4	Pewarnaan di tempat kerja	10,11,12
5	Ruang gerak di tempat kerja	13,14,15
6	Keamanan di tempat kerja	16,17,18

Sumber : Santoso (2000)

### 3. Lingkungan Kerja Non Fisik (X 2)

Lingkungan non fisik merupakan lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, (Wursanto,2009)

**Tabel 3.3**  
**Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

No	Indikator	Item pertanyaan
1	Prosedur kerja	1,2,3
2	Standar kerja	4,5,6
3	Pertanggung jawaban supervisor	7,8,9
4	Kejelasan tugas	10,11,12
5	Sistem penghargaan	13,14,15
6	Hubungan antar karyawan	16,17,18

Sumber : De Stefano (2006)

## C. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian dan penelitian ini dilakukan di PD. Pembangunan Kota Medan yang beralamat di jalan Prof. HM. Yamin no. 1 Medan.

## 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini diperkirakan pada bulan Desember 2016 sampai dengan April 2017.

**Tabel 3.4**  
**Pelaksanaan Penelitian**

KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN																			
	Desember				Januari				Februari				Maret				April			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul		■																		
Riset awal			■	■	■	■	■	■												
Pembuatan proposal							■	■												
Bimbingan proposal								■												
Seminar proposal									■	■	■	■								
Pengumpulan data											■	■	■	■	■	■				
Penyusunan skripsi													■	■	■	■				
Bimbingan skripsi																	■	■	■	■
Sidang meja hijau																				■

## D. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi Penelitian

Penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan. Populasinya adalah seluruh pegawai di PD. Pembangunan Kota Medan yang berjumlah 165 pegawai.

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sujarweni,2014. 65)

## 2. Sampel Penelitian

Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian massal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Menurut Sujarweni (2014. hal: 65) “ sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian.

Penelitian jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin dalam Sujarweni (2014. Hal.66) Adapun persamaan sebagai berikut:

$$\text{populasi itu. } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{165}{1+(165 \cdot 0,1^2)} = 62$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0,01.

Berdasarkan perhitungan Slovin diatas, maka jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 62 orang pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.

Peneliti menentukan sampel dengan teknik *random sampling* yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Tugas Pegawai**

Nama Jabatan	Jumlah pegawai	Populasi	Sampel
Keuangan	9	9	$62/165 (9) = 3$
Secretariat	5	5	$62/165 (5) = 2$
Program	4	4	$62/165 (4) = 1$
SPI	6	6	$62/165 (6) = 2$
Pajak	2	2	$62/165 (2) = 1$
Jasa usaha	5	5	$62/165 (5) = 2$
SDM	6	6	$62/165 (6) = 2$
Pembangunan	4	4	$62/165 (4) = 1$
Bagian Umum	9	9	$62/165 (9) = 3$
Rusunawa	10	10	$62/165 (10) = 4$
Kolam renang Deli	35	35	$62/165 (35) = 13$
PKTM	30	30	$62/165 (30) = 11$
Medan zoo	40	40	$62/165 (40) = 15$
Jumlah	165	165	62

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut

#### a. Wawancara (*interview*)

Wawancara yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang diperlukan.

#### b. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu mempelajari data-data yang ada dalam organisasi dan hubungan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert.

#### c. Angket (Questioner)

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada para pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan dengan



menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan atau pernyataan mempunyai opsi yaitu :

**Tabel 3.6**  
**Skala Likert's**

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Penelitian memerlukan data yang betul valid dan reliabel. Dalam rangka urgensi ini, maka kuesioner sebelum digunakan sebagai data penelitian primer, terlebih dahulu diujicobakan ke sampel uji coba penelitian.

a. Uji Validitas

Validitas suatu instrument menunjukkan seberapa jauh ia dapat mengukur apa yang hendak di ukur dalam suatu penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

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

Sugiono (2012, hal 248)

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 pengamatan kuadrat 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

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidaknya adalah melihat dari provitabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan

membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah :

- $H_0 : \rho = 0$  {tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)}
- $H_0 : \rho \neq 0$  {ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)}

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan profitabilitas yang dihitung  $<$  nilai profitabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $< \alpha 0,05$ ).
- Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif atau profitabilitas yang dihitung  $>$  nilai profitabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $> \alpha 0,05$ ).

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

### 1) Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Tabel uji validitas Lingkungan Kerja Fisik dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.7**

### Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,329 (positif)	0,207	Valid
2	0,543 (positif)	0,207	Valid
3	0,597(positif)	0,207	Valid
4	0,535 (positif)	0,207	Valid
5	0,616 (positif)	0,207	Valid
6	0,690 (positif)	0,207	Valid
7	0,618 (positif)	0,207	Valid
8	0,623 (positif)	0,207	Valid
9	0,484 (positif)	0,207	Valid
10	0,647 (positif)	0,207	Valid
11	0,372 (positif)	0,207	Valid
12	0,354 (positif)	0,207	Valid
13	0,580 (positif)	0,207	Valid
14	0,451 (positif)	0,207	Valid
15	0,334 (positif)	0,207	Valid
16	0,693 (positif)	0,207	Valid
17	0,580 (positif)	0,207	Valid
18	0,596 (positif)	0,207	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas bahwa dari 18 item pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dinyatakan semuanya valid, hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,207.

### 2) Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Tabel uji validitas Lingkungan Kerja Non Fisik dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik**

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,648 (positif)	0,207	Valid
2	0,458 (positif)	0,207	Valid
3	0,470 (positif)	0,207	Valid
4	0,793 (positif)	0,207	Valid
5	0,806 (positif)	0,207	Valid
6	0,722 (positif)	0,207	Valid
7	0,847 (positif)	0,207	Valid
8	0,877 (positif)	0,207	Valid
9	0,767 (positif)	0,207	Valid
10	0,569 (positif)	0,207	Valid
11	0,619 (positif)	0,207	Valid

12	0,638 (positif)	0,207	Valid
13	0,667 (positif)	0,207	Valid
14	0,709 (positif)	0,207	Valid
15	0,646 (positif)	0,207	Valid
16	0,750 (positif)	0,207	Valid
17	0,774 (positif)	0,207	Valid
18	0,803 (positif)	0,207	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas bahwa dari 18 item pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X2) dinyatakan semuanya valid, hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,207.

### 3) Kinerja Pegawai

Tabel uji validitas kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,552 (positif)	0,207	Valid
2	0,500 (positif)	0,207	Valid
3	0,602 (positif)	0,207	Valid
4	0,588 (positif)	0,207	Valid
5	0,439 (positif)	0,207	Valid
6	0,605 (positif)	0,207	Valid
7	0,374 (positif)	0,207	Valid
8	0,585 (positif)	0,207	Valid
9	0,434 (positif)	0,207	Valid
10	0,460 (positif)	0,207	Valid
11	0,509 (positif)	0,207	Valid
12	0,435 (positif)	0,207	Valid
13	0,597 (positif)	0,207	Valid
14	0,545 (positif)	0,207	Valid
15	0,630 (positif)	0,207	Valid
16	0,561 (positif)	0,207	Valid
17	0,682 (positif)	0,207	Valid
18	0,310 (positif)	0,207	Valid
19	0,588 (positif)	0,207	Valid
20	0,544 (positif)	0,207	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas bahwa dari 20 item pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan semuanya valid, hal ini dapat

dilihat dari nilai korelasi lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,207. Dari semua butir pernyataan untuk masing- masing variabel (lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja Pegawai).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudahlah baik. Untuk menguji reabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *cronbach's Alpha* sebagai berikut :

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

(Juliandi, 2013, hal. 86)

Keterangan:

$r$	=	Reliabilitas instrument ( <i>cronbach alpha</i> )
$k$	=	Banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$	=	Jumlah varians butir
$\sigma_1^2$	=	Varians Total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reabilitas  $> 0,060$  maka instrument reabilitas yang baik.
2. Jika nilai koefisien reabilitas  $< 0,60$  maka instrument reabilitas yang kurang baik.

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji realibilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, Y**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Realibilitas</b>	<b>Status</b>
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,724 > 0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,761 > 0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,738 > 0,6	Reliabel

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrument memiliki realibilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus.

### **1. Metode Regresi Linier Berganda**

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

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

(Sugiyono 2016, hal 192)

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
- a = Konstanta
- $b_1$  dan  $b_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel
- $X_1$  = Lingkungan kerja fisik
- $X_2$  = Lingkungan kerja non fisik

Kriteria :

1. Terjadinya korelasi positif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti dengan variabel lainnya dengan arah yang sama (berbanding huruf).
2. Terjadinya korelasi negatif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah berlawanan (berbanding terbalik).
3. Terjadinya korelasi nilai apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang tidak teratur.

## **2. Pengujian Asumsi Klasik**

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

### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013, hal. 174). 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.

### **b. Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar

variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ .

#### c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk 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:

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

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji secara Parsial (Uji T)



Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t. Berikut rumus uji statistik t dalam Sugiyono (2010, hal : 184)

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

Keterangan :

t= Nilai t dihitung

r= Koefisien korelasi

n= Banyaknya pasangan rank

Dengan ketentuan :

$H_0 = H_0 : r_s = 0$ , Artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat.

$H_a : r_s \neq 0$ , Artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y)

#### b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji signifikansi korelasi ganda maka dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad \text{Sumber: Sugiyono, (2012, hal. 257)}$$

Keterangan:

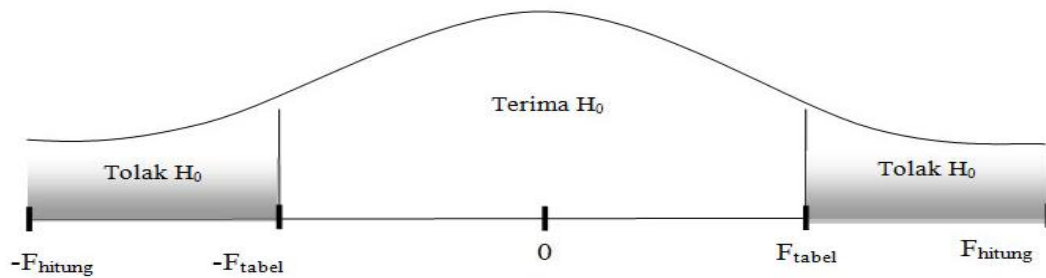
$R^2$  = koefisien korelasi ganda

- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel
- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

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



#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk 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, 2012, hal. 277)

Keterangan:

- D = Determinasi
- $R^2$  = Nilai korelasi berganda
- 100% = Persentase Kontribusi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Data Responden**

Deskripsi data yaitu upaya menampilkan data agar data tersebut dapat dipaparkan secara baik dan diinterpretasikan secara mudah. Adapun cara

mendiskripsikan data primer (angket) dalam bentuk tabel – tabel frekuensi dan kesimpulan data yang terdapat didalam tabel.

Dalam penelitian ini penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 18 pernyataan untuk variabel X1 Lingkungan Kerja Fisik, 18 pernyataan untuk variabel X2 Lingkungan Kerja Non Fisik, 20 pernyataan untuk variabel terikat Y adalah Kinerja Pegawai. Angket disebarakan kepada 62 orang pegawai PD. Pembangunan Kota Medan sebagai sampel dalam penelitian dengan menggunakan skala Likert.

**Tabel 4.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dari ketentuan diatas baik didalam menghitung variabel X1, X2, dan variabel Y (Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kinerja Pegawai).Data angket yang disebarakan diperoleh dari beberapa dari karakteristik Responden, yaitu jenis kelamin, dan pendidikan.

**a. Data Responden**

Berikut ini dapat dilihat data- data responden dari angket disebarakan sebagai berikut :

**1) Jenis Kelamin**

**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	33	53,0	53,0	53,0
Perempuan	29	47,0	47,0	100,0
Total	62	100,0	53,0	

Sumber : data diolah (2017)

Dari hasil tabel diatas bahwa responden penelitian ini terdiri dari Laki-laki sebanyak 53% dan Perempuan sebanyak 47%. Hal ini berarti karakteristik pegawai Pada PD. Pembangunan Kota Medan didominasi dengan jenis kelamin Laki-Laki, tetapi setiap pegawai laki-laki maupun perempuan memiliki tingkat Disiplin kerja, Pengawasan dan Kinerja kerja yang berbeda.

## 2) Usia

**Tabel IV.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 30-34 Tahun	6	9,7	9,7	9,7
35-39 Tahun	5	8,1	8,1	17,8
40-44 Tahun	7	11,3	11,3	29,1
45-49 Tahun	15	24,2	24,2	53,3
50-54 Tahun	19	30,6	30,6	83,9
55> Tahun	10	16,1	16,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Sumber: data diolah (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar usia responden dalam penelitian ini yaitu berusia antara 50-54 Tahun sebanyak 19 pegawai (30,6%), usia antara 30-34 Tahun sebanyak 6 pegawai (9,7%), usia antara 35-39 Tahun sebanyak 5 pegawai (8,1%), usia antara 40-44 Tahun sebanyak 7 pegawai (11,3%), usia antara 45-49 Tahun sebanyak 15

## 3) Pendidikan

**Tabel 4- 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	2	3,0	3,0	3,0
SLTP	1	2,0	2,0	5,0
SLTA	19	31,0	31,0	36,0
D3	12	19,0	19,0	55,0
S1	26	42,0	42,0	97,0
S2	2	3,0	3,0	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Sumber: data diolah (2017)

Dari hasil tabel diatas dalam penelitian ini pendidikan responden S2 3%, S1 42%, D3 19%, SMA 31%, SMP 2%, SD 3%. Hal ini berarti pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan memiliki Karakter pendidikan yang tinggi, sehingga diharapkan mampu memahami Variabel penelitian dibawah ini.

## 2. Analisis Jawaban Responden

**Tabel 4. 5**  
**Skor Angket Untuk Variabel X<sub>1</sub>(Lingkunagn Kerja Fisik)**

No Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	45,2	28	45,2	6	9,7	0	0	0	0	62	100%
2	27	43,5	31	50,0	4	6,5	0	0	0	0	62	100%
3	22	35,5	29	46,8	8	12,9	2	3,2	1	1,6	62	100%
4	24	38,7	35	56,5	3	4,8	0	0	0	0	62	100%
5	21	33,9	30	48,4	9	14,5	1	1,6	1	1,6	62	100%
6	24	38,7	27	43,5	6	9,7	5	8,1	0	0	62	100%
7	17	27,4	25	40,3	15	24,2	3	4,8	2	3,2	62	100%
8	11	17,7	28	45,2	14	22,6	6	9,7	3	4,8	62	100%
9	32	51,6	24	38,7	5	8,1	1	1,6	0	0	62	100%
10	21	33,9	23	37,1	14	22,6	3	4,8	1	1,6	62	100%
11	16	25,8	24	38,7	15	24,2	7	11,3	0	0	62	100%
12	29	46,8	28	45,2	5	8,1	0	0	0	0	62	100%
13	22	35,5	31	50,0	8	12,9	1	1,6	0	0	62	100%
14	15	24,2	31	50,0	11	17,7	3	4,8	2	3,2	62	100%
15	23	37,1	29	46,8	8	12,9	2	3,2	0	0	62	100%

16	26	41,9	26	41,9	5	8,1	4	6,5	1	1,6	62	100%
17	28	45,2	29	46,8	5	8,1	0	0	0	0	62	100%
18	27	43,5	31	50,0	3	4,8	1	1,6	0	0	62	100%

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Pencahayaan di tempat kerja saya tidak silau, sehingga mata saya tidak terganggu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan presentase 45,2%.
2. Jawaban responden tentang Pencahayaan di tempat kerja saya cukup, sehingga tidak menghambat saya bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 50,0%.
3. Jawaban responden tentang Pihak kantor selalu memperhatikan penerangan di setiap ruangan kerja para pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 46,8%.
4. Jawaban responden tentang Sirkulasi udara di tempat kerja saya beroperasi dengan baik, sehingga saya merasa nyaman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 56,5%.
5. Jawaban responden tentang Ruangan kerja saya mempunyai suhu yang ideal sehingga saya merasa nyaman untuk bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 48,4%.
6. Jawaban responden tentang Pihak kantor sangat memperhatikan kondisi udara ruangan yang digunakan pegawai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan presentase 43,5%.
7. Jawaban responden tentang Lingkungan kerja yang ada jauh dari kebisingan kendaraan umum, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan presentase 40,3%.

8. Jawaban responden tentang Adanya kebisingan lain di sekitar tempat kerja selain dari pada kebisingan kendaraan umum, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28orang dengan presentase 45,2%.
9. Jawaban responden tentang Suara yang bising dapat mengganggu ketenangan saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32orang dengan presentase 51,6%.
10. Jawaban responden tentang Pewarnaan di tempat kerja saya tidak membosankan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23orang dengan presentase 37,1%.
11. Jawaban responden tentang Pihak kantor perlu mengganti warna di dalam ruangan kerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24orang dengan presentase 38,7%.
12. Jawaban responden tentang Pilihan warna yang tepat di tempat kerja dapat membuat saya merasa nyaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29orang dengan presentase 46,8%.
13. Jawaban responden tentang Ruang gerak di tempat kerja saya cukup, sehingga saya merasa nyaman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31orang dengan presentase 50,0%.
14. Jawaban responden tentang Tata letak barang-barang di ruangan kerja saya sudah benar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31orang dengan presentase 50,0%.
15. Jawaban responden tentang Perlu ada perubahan tata letak barang-barang di dalam ruangan kerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29orang dengan presentase 46,8%.



16. Jawaban responden tentang Petugas keamanan di tempat kerja saya selalu berkeliling untuk memastikan keamanan di lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26orang dengan presentase 41,9%.
17. Jawaban responden tentang Tempat parkir di halaman kantor cukup aman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29orang dengan presentase 46,8%.
18. Jawaban responden tentang Saya merasa lingkungan kerja saya cukup aman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31orang dengan presentase 50,0%.

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja Non Fisik)**

No Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	38,7	35	56,5	3	4,8	0	0	0	0	62	100%
2	21	33,9	41	66,1	0	0	0	0	0	0	62	100%
3	29	46,8	25	40,3	4	6,5	1	1,6	3	4,8	62	100%
4	21	33,9	30	48,4	10	16,1	1	1,6	0	0	62	100%
5	20	32,3	29	46,8	12	19,4	1	1,6	0	0	62	100%
6	16	25,8	36	58,1	9	14,5	1	1,6	0	0	62	100%
7	22	35,5	21	33,9	15	24,2	3	4,8	1	1,6	62	100%
8	23	37,1	26	41,9	10	16,1	2	3,2	1	1,6	62	100%
9	19	30,6	30	48,4	9	14,5	3	4,8	1	1,6	62	100%
10	23	37,1	36	58,1	3	4,8	0	0	0	0	62	100%
11	24	38,7	35	56,5	3	4,8	0	0	0	0	62	100%
12	26	41,9	33	53,2	3	4,8	0	0	0	0	62	100%
13	22	35,5	29	46,8	7	11,3	1	1,6	3	4,8	62	100%
14	22	35,5	30	48,4	5	8,1	1	1,6	4	6,5	62	100%
15	23	37,1	31	50,0	7	11,3	1	1,6	0	0	62	100%
16	24	38,7	30	48,4	8	12,9	0	0	0	0	62	100%
17	22	35,5	27	43,5	10	16,1	2	3,2	1	1,6	62	100%
18	26	41,9	26	41,9	8	12,9	2	3,2	0	0	62	100%

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya mengerti dengan prosedur kerja di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 56,5%.
2. Jawaban responden tentang SSaya telah melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang ada, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang dengan presentase 66,1%.
3. Jawaban responden tentang Dengan mengikuti prosedur kerja saya mendapatkan hasil sesuai dengan harapan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 46,8%.
4. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang diterima selalu sesuai dengan lingkup tugas jabatan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 48,4%.
5. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang diterima selalu sesuai dengan keahlian dan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 46,8%.
6. Jawaban responden tentang Keiatan atau pekerjaan yang saya lakukan dapat diuraikan secara jelas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan presentase 58,1%.
7. Jawaban responden tentang Supervisor sudah melakukan tanggung jawabnya dalam mengadakan evaluasi karyawan di perusahaan dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 53,2%.

8. Jawaban responden tentang Supervisor selalu memberikan motivasi pada pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 41,9%.
9. Jawaban responden tentang Supervisor selalu membangun komunikasi dengan baik dengan bawahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 48,4%.
10. Jawaban responden tentang Saya dapat memahami tugas yang saya terima dari atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan presentase 58,1%.
11. Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 56,5%.
12. Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan tugas sesuai instruksi dari atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan presentase 53,2%.
13. Jawaban responden tentang Atasan memberikan penghargaan berupa kenaikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 46,8%.
14. Jawaban responden tentang Sistem penghargaan di perusahaan diberikan secara adil kepada pegawai yang berprestasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 48,4%.
15. Jawaban responden tentang Seluruh pegawai sudah mendapatkan bentuk penghargaan berupa jaminan kesehatan, dana pensiun dan THR, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 50,0%.

16. Jawaban responden tentang Pegawai berkomunikasi dengan baik satu sama lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30orang dengan presentase 48,4%.
17. Jawaban responden tentang Tidak ada pegawai yang saling intrik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27orang dengan presentase 43,5%.
18. Jawaban responden tentang Tercipta hubungan yang harmonis antar pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26orang dengan presentase 41,9%.

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Y(Kinerja Pegawai)**

No Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	22,6	43	69,4	4	6,5	1	1,6	0	0	62	100%
2	15	24,2	39	62,9	8	12,9	0	0	0	0	62	100%
3	19	30,6	41	66,1	2	3,2	0	0	0	0	62	100%
4	17	27,4	40	64,5	5	8,1	0	0	0	0	62	100%
5	11	17,7	44	71,0	6	9,7	1	1,6	0	0	62	100%
6	13	21,0	41	66,1	6	9,7	2	3,2	0	0	62	100%
7	15	24,2	44	71,0	3	4,8	0	0	0	0	62	100%
8	13	21,0	44	71,0	5	8,1	0	0	0	0	62	100%
9	11	17,7	41	66,1	9	14,5	1	1,6	0	0	62	100%
10	12	19,4	39	62,9	5	8,1	5	8,1	1	1,6	62	100%
11	13	21,0	23	37,1	15	24,2	7	11,3	4	6,5	62	100%
12	17	27,4	33	53,2	6	9,7	4	6,5	2	3,2	62	100%
13	13	21,0	36	58,1	6	9,7	4	6,5	3	4,8	62	100%
14	12	19,4	39	62,9	8	12,9	2	3,2	1	1,6	62	100%
15	16	25,8	31	50,0	11	17,7	4	6,5	0	0	62	100%
16	16	25,8	41	66,1	3	4,8	2	3,2	0	0	62	100%
17	9	14,5	31	50,0	14	22,6	5	8,1	3	4,8	62	100%
18	26	41,9	31	50,0	2	3,2	2	3,2	1	1,6	62	100%
19	15	24,2	43	69,4	2	3,2	2	3,2	0	0	62	100%
20	25	40,3	33	53,2	2	3,2	2	3,2	0	0	62	100%

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan secara tepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang dengan presentase 69,4%.
2. Jawaban responden tentang saya masih dapat mengatasi kendala dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan presentase 62,9%.
3. Jawaban responden tentang Sayateliti dalam melaksanakan pekerjaan yang telah saya terima, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang dengan presentase 66,1%.
4. Jawaban responden tentang Saya dapat memenuhi standart kerja yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang dengan presentase 64,5%.
5. Jawaban responden tentang Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam satu periode, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44orang dengan presentase 71,0%.
6. Jawaban responden tentang Jumlahpekerjaan yang saya kerjakan berhasil tercapai dalam satu periode tertentu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang dengan presentase 66,1%.
7. Jawaban responden tentang Saya merasa telah menyelesaikan pekerjaan seusuai dengan ketentuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan presentase 71,0%.

8. Jawaban responden tentang Saya dapat mengerjakan tugas dengan cepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan presentase 71,0%.
9. Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang dengan presentase 66,1%.
10. Jawaban responden tentang Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan presentase 62,9%.
11. Jawaban responden tentang Saya biasa lembur agar pekerjaan terselesaikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 37,1%.
12. Jawaban responden tentang Saya selalu datang ke kantor tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan presentase 53,2%.
13. Jawaban responden tentang Beban pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan sesuai dengan kemampuan seseorang dan sesuai dengan jumlah kelompok mereka, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan presentase 58,1%.
14. Jawaban responden tentang Waktu yang saya gunakan sudah dijalankan dengan sebaik-baiknya., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan presentase 62,9%.

15. Jawaban responden tentang Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 50,0%.
16. Jawaban responden tentang Hasil kerja saya mampu membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang dengan presentase 66,1%.
17. Jawaban responden tentang Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya sendiri tanpa bantuan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 50,0%.
18. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha jujur dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 50,0%.
19. Jawaban responden tentang Saya berusaha kreatif dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang dengan presentase 69,4%.
20. Jawaban responden tentang Saya mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan presentase 53,2%.

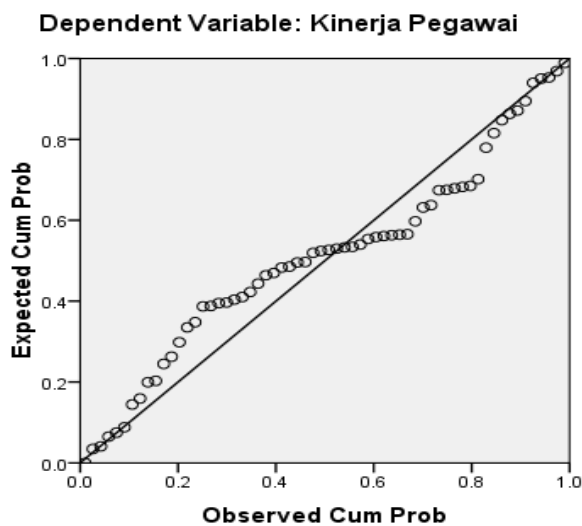
## **B. Hasil Analisis Data**

### **1. Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan grafik.

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.1**  
**Grafik Normalitas Data**

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen yaitu insentif dan mutasi. Jika terjadi korelasi maka ada gejala



multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

**Tabel 4.8**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,275	48,224					
Lingkungan Kerja Fisik	,095	,732	,591	,320	,262	,507	1,974
Lingkungan Kerja Non Fisik	,026	,471	,576	,280	,226	,507	1,974

a, Dependent Variable: Kinerja Pegawai

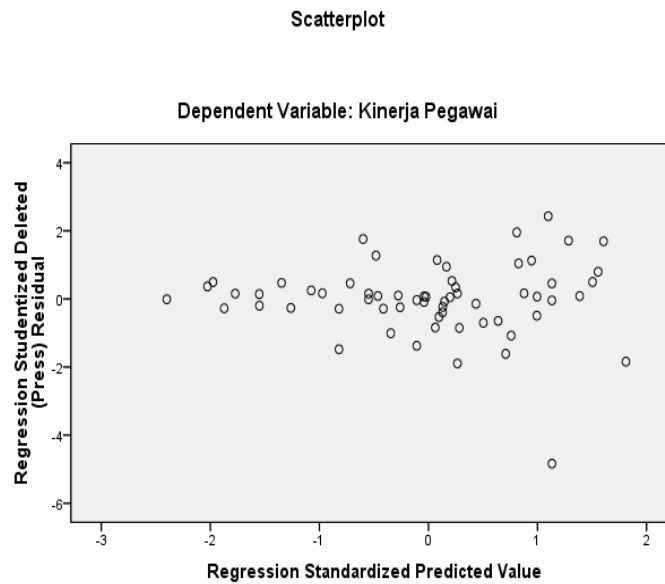
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 0$ .
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 0$ .

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF  $< 5$  dengan demikian variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



**Gambar 4.2**  
**Pengujian Heteroskedastisitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

## 2. Korelasi Berganda

### a. Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Koefisien Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,250	8,483		3,684	,001
Lingkungan Kerja Fisik	,413	,159	,368	2,595	,012
Lingkungan Kerja Non Fisik	,248	,111	,317	2,239	,029

a, Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah ( 2017)

Data perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS

(*Statistical Program for Social Science*) versi 16.0 didapat :

$$\beta = 31,250$$

$$\beta_1 = 0,413$$

$$\beta_2 = 0,248$$

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 31,250 + 0,413X_1 + 0,248X_2 + e$$

Nilai  $\beta$  adalah 31,250 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 31,250. Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,413$  menunjukkan apabila lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan sebesar 41,3%. Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,248$  menunjukkan apabila lingkungan kerja non fisik

mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan 24,8%.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat ( Y ).

### 3. Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 4.10**  
**Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,250	8,483		3,684	,001
Lingkungan Kerja Fisik	,413	,159	,368	2,595	,012
Lingkungan Kerja Non Fisik	,248	,111	,317	2,239	,029

a, Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Untuk kriteria pengujian hipotesis (uji t) dilakukan pada tingkat 5% dengan dua arah (0,025). Nilai t untuk  $n = 62 - 2 = 60$  adalah 1,670

#### a. Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel  $X_1$  yaitu lingkungan kerja fisik memiliki signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.

Dari tabel 4.9 tentang pengaruh lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,595 > t_{tabel} 1,670$  dengan probabilitas Sig 0,012, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) secara persial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PD. Pembangunan Kota Medan.

b. Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel  $X_2$  yaitu lingkungan kerja non fisik memiliki signifikansi sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.

Dari tabel 4.9 tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,239 > t_{tabel} 1,670$  dengan probabilitas Sig 0,029, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) secara persial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PD. Pembangunan Kota Medan.

**4. Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 4.11**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1448,898	2	724,449	19,652	,000 <sup>a</sup>
	Residual	2174,973	59	36,864		
	Total	3623,871	61			

a, Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

b, Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas, diperoleh bahwa nilai F adalah sebesar 19,652. Selanjutnya perlu dicari nilai  $F_{tabel}$ . Diketahui bahwa  $dk = 62 - 2 - 1 = 59$ . Nilai  $\alpha$  atau alpha (error) = 5% = 0,05.

Dari lampiran, diperoleh bahwa  $F_{tabel} = 19,652$ . Bila dibandingkan dengan nilai  $F_{hitung}$ , maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $19,652 > 3,15$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen ( $X_1, X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

## 5. Uji Determinasi

**Tabel 4.12**  
**Uji Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

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	,632 <sup>a</sup>	,400	,379	6,07157	,400	19,652	2	59	,000	1,674

a, Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

b, Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari tabel di atas, diperoleh koefisien determinasi R-Square sebesar 0,400. Ini menunjukkan 40,0% variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan 60,0% variabel yang tidak mempengaruhi variabel penelitian.

## **C. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan yang menyatakan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $2,595 \geq 1,670$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_a$  diterima ( $H_0$ ) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan. Artinya tingkat Lingkungan kerja fisik secara positif dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai pada perusahaan tersebut.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Anoki Herdian Dito (2010) pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan lingkungan kerja non fisik kerja sebagai variabel intervening, hasil penelitiannya adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **2. Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan yang menyatakan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $2,239 \geq 1,670$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_a$  diterima ( $H_0$ ) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan. Artinya tingkat Lingkungan kerja fisik secara positif maupun negatif dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Pungguh Dwi Cahyono (2016) Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja pegawai (Studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang) hasil penelitian adalah bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan yang menyatakan bahwa sudah jelas terbukti berpengaruh, di mana berdasarkan hasil uji F didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,652 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F tabel berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,15. Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian Fajar Kurniadi (2012) bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dan lingkungan kerja non fisik yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian diperoleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh sebesar 40,0% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan 55,4% variabel yang tidak mempengaruhi variabel penelitian.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan. Dimana  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $2,595 \geq 1,670$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_0$  ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.
2. Adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan. Nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $2,239 \geq 1,670$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_0$  ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.
3. Berdasarkan hasil uji  $F_{hitung}$  sebesar 19,652 dengan signifikan 0,000 sementara nilai  $F_{tabel}$  berdasarkan  $N$  dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,15. Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dan lingkungan kerja non fisik yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian diperoleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh sebesar 40,0% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan 60,0% variabel yang tidak mempengaruhi variabel penelitian.

#### B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Faktor pemberian lingkungan kerja fisik masih perlu ditingkakan kepada pegawai, khususnya perubahan tata letak barang-barang di dalam ruangan kerja karyawan dan perusahaan hendaknya memperhatikan penerangan di setiap ruangan kerja para pegawai agar pegawai lebih nyaman dalam bekerja.
2. Pada faktor lingkungan kerja non fisik kerja masih perlu adanya sistem penghargaan diperusahaan diberikan secara adil kepada pegawai yang berprestasi. Karena lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai supaya para pegawai dapat berprestasi lebih baik lagi dalam bekerja.
3. Hendaknya pihak kampus dapat menambah buku-buku literatur bacaan diperpustakaan untuk menambah referensi dalam penulisan skripsi mahasiswa.
4. Bagi peneliti lain hendaknya dapat menambah variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai untuk menambah wawasan dan literatur pembahasan mengenai kinerja pegawais



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON  
FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PD. PEMBANGUNGAN KOTA  
MEDAN  
KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisiannya, responden menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi saudara.

Saya memohon Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi angket semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian kripsi dan tidak berpengaruh apa pun terhadap Bapak/Ibu. Atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan angket ini saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

( DESSY NURBALQIS)

**LINGKUNGAN KERJA FISIK (X1)**

No	Pernyataan	5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS
	<b>PENERANGAN DI TEMPAT KERJA</b>					
1	Pencahayaan di tempat kerja saya					

	tidak silau, sehingga mata saya tidak terganggu					
2	Pencahayaan di tempat kerja saya cukup, sehingga tidak menghambat saya bekerja					
3	Pihak kantor selalu memperhatikan penerangan di setiap ruangan kerja para pegawai					
	<b>SUHU UDARA DI TEMPAT KERJA</b>					
4	Sirkulasi udara di tempat kerja saya beroperasi dengan baik, sehingga saya merasa nyaman					
5	Ruangan kerja saya mempunyai suhu yang ideal sehingga saya merasa nyaman untuk bekerja					
6	Pihak kantor sangat memperhatikan kondisi udara ruangan yang digunakan pegawai dalam bekerja					
	<b>SUARA BISING DI TEMPAT KERJA</b>					
7	Lingkungan kerja yang ada jauh dari kebisingan kendaraan umum					
8	Adanya kebisingan lain di sekitar tempat kerja selain dari pada kebisingan kendaraan umum					
9	Suara yang bising dapat mengganggu ketenangan saya dalam bekerja					
	<b>PEWARNAAN DI TEMPAT KERJA</b>					
10	Pewarnaan di tempat kerja saya tidak membosankan					

11	Pihak kantor perlu mengganti warna di dalam ruangan kerja saya					
12	Pilihan warna yang tepat di tempat kerja dapat membuat saya merasa nyaman					
	<b>RUANG GERAK DI TEMPAT KERJA</b>					
13	Ruang gerak di tempat kerja saya cukup, sehingga saya merasa nyaman					
14	Tata letak barang-barang di ruangan kerja saya sudah benar					
15	Perlu ada perubahan tata letak barang-barang di dalam ruangan kerja saya					
	<b>KEAMANAN DI TEMPAT KERJA</b>					
16	Petugas keamanan di tempat kerja saya selalu berkeliling untuk memastikan keamanan di lingkungan kerja					
17	Tempat parkir di halaman kantor cukup aman					
18	Saya merasa lingkungan kerja saya cukup aman					

### LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X2)

No	Pernyataan	5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS
	<b>PROSEDUR KERJA</b>					
1	Saya mengerti dengan prosedur kerja di perusahaan					
2	Saya telah melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang					

	ada					
3	Dengan mengikuti prosedur kerja saya mendapatkan hasil sesuai dengan harapan					
	<b>STANDAR KERJA</b>					
4	Pekerjaan yang diterima selalu sesuai dengan lingkup tugas jabatan saya					
5	Pekerjaan yang diterima selalu sesuai dengan keahlian dan kemampuan saya					
6	Keiatan atau pekerjaan yang saya lakukan dapat diuraikan secara jelas					
	<b>PERTANGGUNG JAWABAN SUPERVISOR</b>					
7	Supervisor sudah melakukan tanggung jawabnya dalam mengadakan evaluasi karyawan di perusahaan dengan baik					
8	Supervisor selalu memberikan motivasi pada pegawai					
9	Supervisor selalu membangun komunikasi dengan baik dengan bawahan					
	<b>KEJELASAN TUGAS</b>					
10	Saya dapat memahami tugas yang saya terima dari atasan					
11	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik					
12	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai intruksi dari atasan					
	<b>SISTEM PENGHARGAAN</b>					
13	Atasan memberikan penghargaan berupa kenaikan jabatan bagi					

	karyawan yang berprestasi					
14	Sistem penghargaan diperusahaan diberikan secara adil kepada pegawai yang berprestasi					
15	Seluruh pegawai sudah mendapatkan bentuk penghargaan berupa jaminan kesehatan, dana pensiun dan THR					
	<b>HUBUNGAN ANTAR KARYAWAN</b>					
16	Pegawai berkomunikasi dengan baik satu sama lain					
17	Tidak ada pegawai yang saling intrik					
18	Tercipta hubungan yang harmonis antar pegawai					

### KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS
	<b>Kualitas Kerja</b>					
1	Saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan secara tepat					
2	saya masih dapat mengatasi kendala dalam bekerja					
3	Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang telah saya terima					
4	Saya dapat memenuhi standart kerja yang telah ditentukan perusahaan					
	<b>Kuantitas Kerja</b>					
5	Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam satu periode					
6	Jumlah pekerjaan yang					

	sayakerjakanberhasiltercapaidalamsatuperiode tertentu					
7	Saya merasa telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan					
8	Saya dapat mengerjakan tugas dengan cepat					
	<b>KETEPATAN WAKTU</b>					
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
10	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan karyawan					
11	Saya biasa lembur agar pekerjaan terselesaikan					
12	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu					
	<b>EFEKTIFITAS</b>					
13	Beban pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan sesuai dengan kemampuan seseorang dan sesuai dengan jumlah kelompok mereka					
14	Waktu yang saya gunakan sudah dijalankan dengan sebaik-baiknya.					
15	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang telah ditentukan perusahaan					
16	Hasil kerja saya mampu membantu perusahaan untuk mencapai tujuan					
	<b>KEMANDIRIAN</b>					
17	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya sendiri tanpa bantuan rekan kerja					
18	Saya selaluberusahajujurdalam bekerja					
19	Saya berusaha kreatif dalam bekerja					
20	Saya mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan					



## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NONFISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

#### Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan :  SD  SMP  SMA  
 D3  S1  S2
5. Lama bekerja :

Kriteria untuk seluruh pernyataan adalah sebagai berikut :

Keterangan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4

KurangSetuju( KS)	3
TidakSetuju( TS)	2
SangatTidakSetuju( STS)	1

**Cara Pengisian Kuesioner .**

1. Berikan tanda checklist ( ) pada tempat yang tersedia pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon Bapak/Ibu memberikan jawaban yang paling sebenar-benarnya .

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*SDRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)
/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3),

```

**Regression**

**Notes**

Output Created	13-Apr-2017 09:13:07
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0

	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		62
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing,	
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used,	
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS CI BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /SCATTERPLOT=(*SDRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3),	
Resources	Processor Time		00:00:00,704
	Elapsed Time		00:00:00,781
	Memory Required		1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots		904 bytes

[DataSet0]

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
--	------	----------------	---

Kinerja Pegawai	80,7419	7,70764	62
Lingkungan Kerja Fisik	74,5323	6,85857	62
Lingkungan Kerja Non Fisik	75,2258	9,84206	62

### Correlations

		Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1,000	,591	,576
	Lingkungan Kerja Fisik	,591	1,000	,702
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,576	,702	1,000
Sig, (1-tailed)	Kinerja Pegawai	,	,000	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,000	,	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,000	,000	,
N	Kinerja Pegawai	62	62	62
	Lingkungan Kerja Fisik	62	62	62
	Lingkungan Kerja Non Fisik	62	62	62

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik <sup>a</sup>		, Enter

a, All requested variables entered,

b, Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Model Summary<sup>b</sup>

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	,632 <sup>a</sup>	,400	,379	6,07157	,400	19,652	2	59	,000	1,674

a, Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

b, Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig,
1	Regression	1448,898	2	724,449	19,652	,000 <sup>a</sup>
	Residual	2174,973	59	36,864		
	Total	3623,871	61			

a, Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

b, Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig,	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std, Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1 (Constant)	31,250	8,483		3,684	,001	14,275	48,224					
Lingkungan Kerja Fisik	,413	,159	,368	2,595	,012	,095	,732	,591	,320	,262	,507	1,974
Lingkungan Kerja Non Fisik	,248	,111	,317	2,239	,029	,026	,471	,576	,280	,226	,507	1,974

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Partial	Tolerance
1 (Constant)	31,250	8,483		3,684	,001	14,275	48,224					
Lingkungan Kerja Fisik	,413	,159	,368	2,595	,012	,095	,732	,591	,320	,262	,507	1,974
Lingkungan Kerja Non Fisik	,248	,111	,317	2,239	,029	,026	,471	,576	,280	,226	,507	1,974

a, Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		Lingkungan Kerja Non Fisik	Lingkungan Kerja Fisik
1	Correlations	Lingkungan Kerja Non Fisik	1,000
		Lingkungan Kerja Fisik	-,702
	Covariances	Lingkungan Kerja Non Fisik	,012
		Lingkungan Kerja Fisik	-,012

a, Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimen	Eigenvalue	Condition	Variance Proportions
-------	-------	------------	-----------	----------------------

sion			Index	(Constant)	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik
1	1	2,989	1,000	,00	,00	,00
	2	,008	18,958	,49	,00	,51
	3	,003	32,738	,51	1,00	,49

a, Dependent Variable: Kinerja Pegawai

#### Casewise Diagnostics<sup>a</sup>

Case Number	Std, Residual	Kinerja Pegawai	Predicted Value	Residual
4	-3,996	62,00	86,2595	-2,42595E1

a, Dependent Variable: Kinerja Pegawai

#### Residuals Statistics<sup>a</sup>

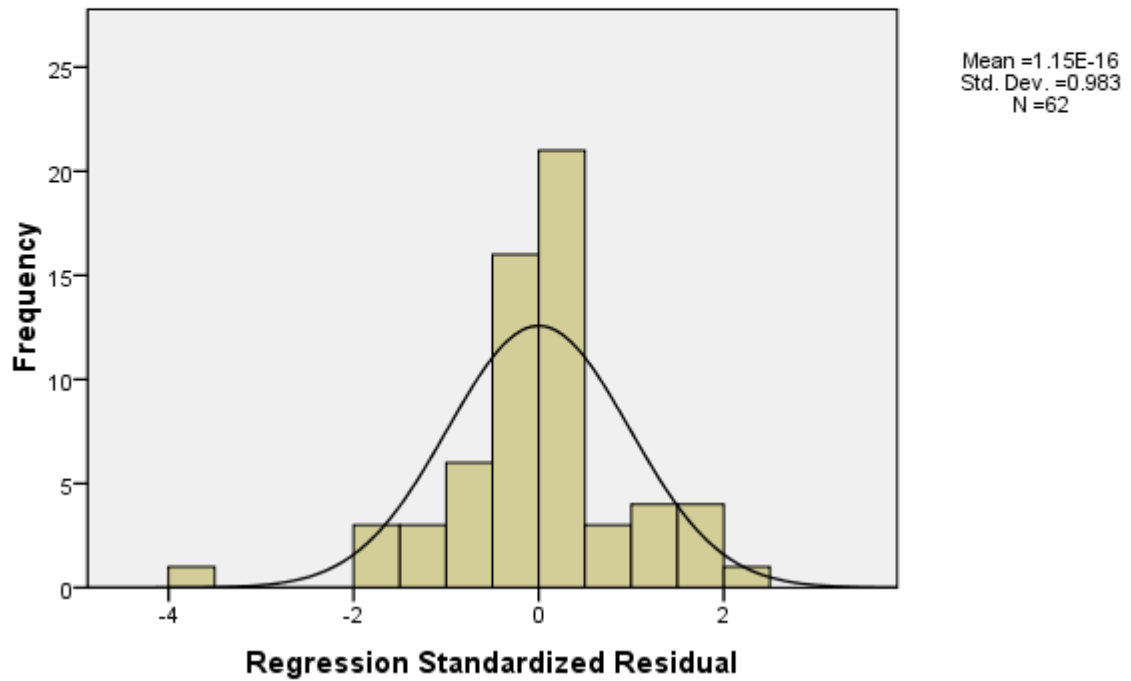
	Minimum	Maximum	Mean	Std, Deviation	N
Predicted Value	69,0490	89,5653	80,7419	4,87365	62
Std, Predicted Value	-2,399	1,810	,000	1,000	62
Standard Error of Predicted Value	,774	3,087	1,264	,436	62
Adjusted Predicted Value	69,0551	90,3841	80,7342	4,90493	62
Residual	-2,42595E1	13,90806	,00000	5,97121	62
Std, Residual	-3,996	2,291	,000	,983	62
Stud, Residual	-4,117	2,334	,001	1,011	62
Deleted Residual	-2,57622E1	14,43875	,00776	6,31200	62
Stud, Deleted Residual	-4,836	2,429	-,009	1,072	62
Mahal, Distance	,007	14,788	1,968	2,389	62
Cook's Distance	,000	,350	,019	,050	62
Centered Leverage Value	,000	,242	,032	,039	62

a, Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## Charts

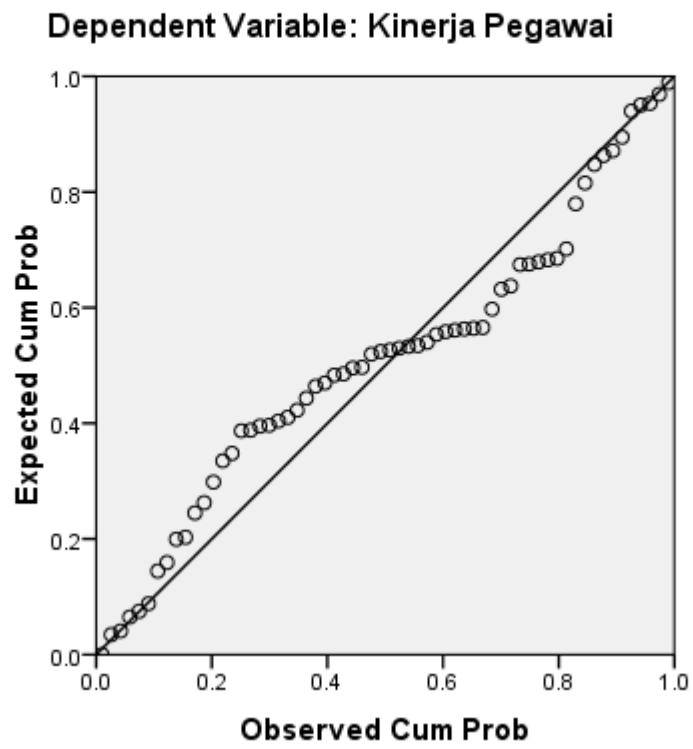
### Histogram

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



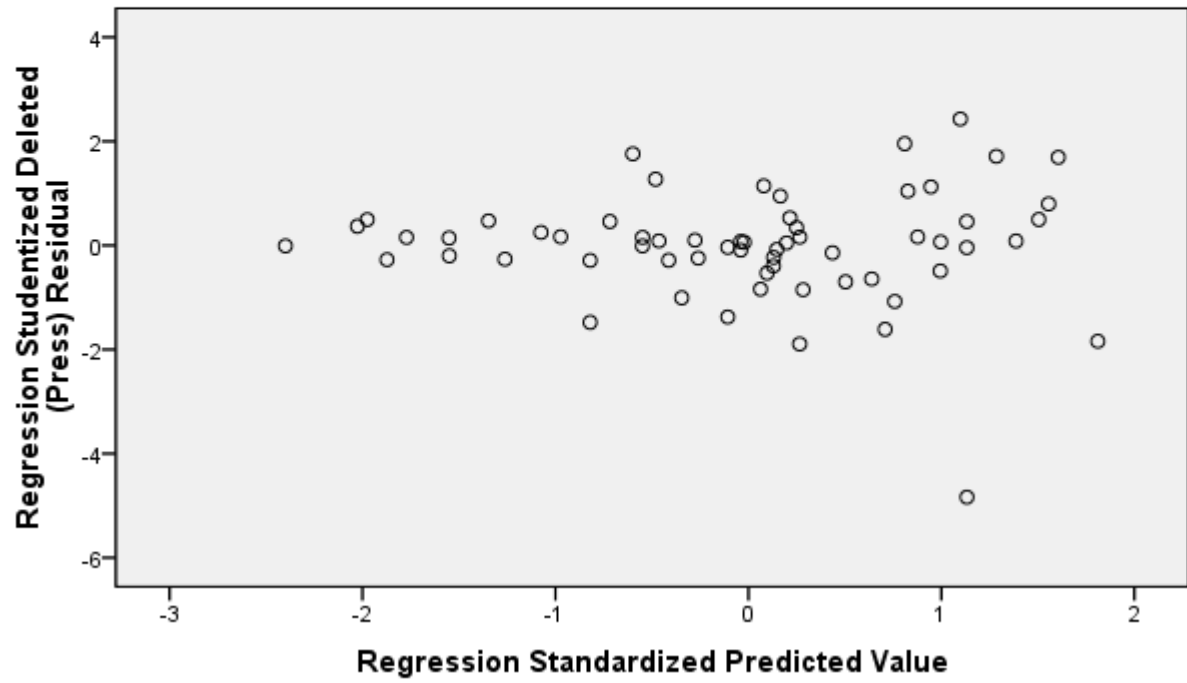


## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Distribusi Jawaban Variabel X1

**Statistics**

	Ite m1	Ite m2	Ite m3	Ite m4	Ite m5	Ite m6	Ite m7	Ite m8	Ite m9	Ite m1 0	Ite m1 1	Ite m1 2	Ite m1 3	Ite m1 4	Ite m1 5	Ite m1 6	Ite m1 7	Ite m1 8	To tal
NVali d	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Miss ing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Frequency Table**

**Item1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9,7	9,7	9,7
	4	28	45,2	45,2	54,8
	5	28	45,2	45,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**Item2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6,5	6,5	6,5
	4	31	50,0	50,0	56,5
	5	27	43,5	43,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**Item3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,6	1,6	1,6
	2	2	3,2	3,2	4,8
	3	8	12,9	12,9	17,7
	4	29	46,8	46,8	64,5
	5	22	35,5	35,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**Item4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4,8	4,8	4,8
	4	35	56,5	56,5	61,3
	5	24	38,7	38,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

#### Item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,6	1,6	1,6
	2	1	1,6	1,6	3,2
	3	9	14,5	14,5	17,7
	4	30	48,4	48,4	66,1
	5	21	33,9	33,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

#### Item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	8,1	8,1	8,1
	3	6	9,7	9,7	17,7
	4	27	43,5	43,5	61,3
	5	24	38,7	38,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

#### Item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,2	3,2	3,2
	2	3	4,8	4,8	8,1
	3	15	24,2	24,2	32,3
	4	25	40,3	40,3	72,6
	5	17	27,4	27,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

#### Item8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4,8	4,8	4,8
2	6	9,7	9,7	14,5
3	14	22,6	22,6	37,1
4	28	45,2	45,2	82,3
5	11	17,7	17,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

**Item9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,6	1,6	1,6
3	5	8,1	8,1	9,7
4	24	38,7	38,7	48,4
5	32	51,6	51,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

**Item10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,6	1,6	1,6
2	3	4,8	4,8	6,5
3	14	22,6	22,6	29,0
4	23	37,1	37,1	66,1
5	21	33,9	33,9	100,0
Total	62	100,0	100,0	

**Item11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	11,3	11,3	11,3
3	15	24,2	24,2	35,5
4	24	38,7	38,7	74,2
5	16	25,8	25,8	100,0
Total	62	100,0	100,0	

**Item12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8,1	8,1	8,1
	4	28	45,2	45,2	53,2
	5	29	46,8	46,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**Item13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,6	1,6	1,6
	3	8	12,9	12,9	14,5
	4	31	50,0	50,0	64,5
	5	22	35,5	35,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**Item14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,2	3,2	3,2
	2	3	4,8	4,8	8,1
	3	11	17,7	17,7	25,8
	4	31	50,0	50,0	75,8
	5	15	24,2	24,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**Item15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,2	3,2	3,2
	3	8	12,9	12,9	16,1
	4	29	46,8	46,8	62,9
	5	23	37,1	37,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**Item16**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,6	1,6	1,6
2	4	6,5	6,5	8,1
3	5	8,1	8,1	16,1
4	26	41,9	41,9	58,1
5	26	41,9	41,9	100,0
Total	62	100,0	100,0	

**Item17**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	8,1	8,1	8,1
4	29	46,8	46,8	54,8
5	28	45,2	45,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

**Item18**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,6	1,6	1,6
3	3	4,8	4,8	6,5
4	31	50,0	50,0	56,5
5	27	43,5	43,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

### Validitas Variabel X1

[DataSet0]

#### Correlations

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 0	Item 1	Item 1	Item 1	Item 1	Item 1	Item 1	Item 1	Item 1	Total
Item1 Pearson Correlation	1	,777*	,274*	,243	,136	,256*	,265*	,084	,075	,071	-,140	-,178	,099	-,057	,067	,038	,073	,046	,329*
Sig, (2-tailed)		,000	,031	,057	,293	,045	,037	,516	,563	,585	,277	,167	,442	,660	,603	,767	,575	,725	,009
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Item2 Pearson Correlation	,777*	1	,509*	,388*	,370*	,453*	,454*	,049	-,010	,218	-,117	,047	,136	-,058	,032	,237	,233	,241	,543*
Sig, (2-tailed)	,000		,000	,002	,003	,000	,000	,704	,936	,088	,363	,719	,292	,655	,806	,063	,068	,060	,000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Item3 Pearson Correlation	,274*	,509*	1	,417*	,480*	,612*	,419*	,013	-,022	,417**	-,187	,068	,236	,157	-,103	,376**	,190	,216	,597*
Sig, (2-tailed)	,031	,000		,001	,000	,000	,001	,921	,867	,001	,146	,601	,065	,224	,428	,003	,138	,092	,000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62



Item4	Pearson Correlation	,243	,388*	,417*	1	,574*	,554*	,329*	,031	-,019	,320*	-,137	-,006	,268*	,112	,121	,262*	,191	,112	,535*	
	Sig. (2- tailed)	,057	,002	,001		,000	,000	,009	,811	,884	,011	,287	,964	,035	,385	,350	,040	,137	,388	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Item5	Pearson Correlation	,136	,370*	,480*	,574*	1	,486*	,537*	,126	-,023	,231	,133	,133	,247	,102	-,006	,269*	,230	,196	,616*	
	Sig. (2- tailed)	,293	,003	,000	,000		,000	,000	,327	,861	,071	,304	,303	,053	,431	,962	,035	,072	,127	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Item6	Pearson Correlation	,256*	,453*	,612*	,554*	,486*	1	,373*	-,068	-,032	,311*	-,159	-,060	,366**	,270*	,155	,614**	,377**	,423**	,690*	
	Sig. (2- tailed)	,045	,000	,000	,000	,000		,003	,598	,808	,014	,218	,642	,003	,033	,231	,000	,003	,001	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Item7	Pearson Correlation	,265*	,454*	,419*	,329*	,537*	,373*	1	,081	,001	,339**	-,036	,100	,228	,151	-,005	,307*	,357**	,290*	,618*	
	Sig. (2- tailed)	,037	,000	,001	,009	,000	,003		,532	,995	,007	,781	,438	,075	,241	,971	,015	,004	,022	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Item8	Pearson Correlation	,084	,049	,013	,031	,126	-,068	,081	1	-,051	-,062	,065	-,116	-,136	,213	,216	,419	,576	,603	,623	





	Sig, (2-tailed)	,575	,068	,138	,137	,072	,003	,004	,172	,182	,001	,508	,106	,019	,018	,204	,000		,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Item1	Pearson																			
8	Correlation	,046	,241	,216	,112	,196	,423*	,290*	-,203	,145	,332**	,068	,216	,356**	,259*	,164	,674**	,744**	1	,596*
	Sig, (2-tailed)	,725	,060	,092	,388	,127	,001	,022	,114	,261	,008	,599	,092	,004	,042	,204	,000	,000		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Total	Pearson																			
	Correlation	,329*	,543*	,597*	,535*	,616*	,690*	,618*	,123	,184	,647**	,172	,354**	,580**	,451**	,234	,693**	,580**	,596**	1
	Sig, (2-tailed)	,009	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,341	,153	,000	,183	,005	,000	,000	,068	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

\*\* , Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

\* , Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

## Reliability Variabel X1

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	62	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	19

Distribusi Jawaban Variabel X2  
**Statistics**

	Ite m1	Ite m2	Ite m3	Ite m4	Ite m5	Ite m6	Ite m7	Ite m8	Ite m9	Ite m1 0	Ite m1 1	Ite m1 2	Ite m1 3	Ite m1 4	Ite m1 5	Ite m1 6	Ite m1 7	Ite m1 8	To tal
NVali d Miss ing	62 0	62 0	62 0	62 0	62 0	62 0	62 0	62 0	62 0	62 0	62 0	62 0	62 0	62 0	62 0	62 0	62 0	62 0	62 0

### Frequency Table

#### Item1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4,8	4,8	4,8
4	35	56,5	56,5	61,3
5	24	38,7	38,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

#### Item2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	41	66,1	66,1	66,1
5	21	33,9	33,9	100,0
Total	62	100,0	100,0	

#### Item3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4,8	4,8	4,8
2	1	1,6	1,6	6,5
3	4	6,5	6,5	12,9
4	25	40,3	40,3	53,2
5	29	46,8	46,8	100,0
Total	62	100,0	100,0	

\

#### Item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	10	16,1	16,1	17,7
	4	30	48,4	48,4	66,1
	5	21	33,9	33,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

#### Item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	12	19,4	19,4	21,0
	4	29	46,8	46,8	67,7
	5	20	32,3	32,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

#### Item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	9	14,5	14,5	16,1
	4	36	58,1	58,1	74,2
	5	16	25,8	25,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

#### Item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,6	1,6	1,6
	2	3	4,8	4,8	6,5
	3	15	24,2	24,2	30,6
	4	21	33,9	33,9	64,5
	5	22	35,5	35,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**Item8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,6	1,6	1,6
2	2	3,2	3,2	4,8
3	10	16,1	16,1	21,0
4	26	41,9	41,9	62,9
5	23	37,1	37,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

**Item9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,6	1,6	1,6
2	3	4,8	4,8	6,5
3	9	14,5	14,5	21,0
4	30	48,4	48,4	69,4
5	19	30,6	30,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

**Item10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4,8	4,8	4,8
4	36	58,1	58,1	62,9
5	23	37,1	37,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

**Item11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4,8	4,8	4,8
4	35	56,5	56,5	61,3
5	24	38,7	38,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	



**Item12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4,8	4,8	4,8
	4	33	53,2	53,2	58,1
	5	26	41,9	41,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**Item13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4,8	4,8	4,8
	2	1	1,6	1,6	6,5
	3	7	11,3	11,3	17,7
	4	29	46,8	46,8	64,5
	5	22	35,5	35,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**Item14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6,5	6,5	6,5
	2	1	1,6	1,6	8,1
	3	5	8,1	8,1	16,1
	4	30	48,4	48,4	64,5
	5	22	35,5	35,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**Item15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,6	1,6	1,6
	3	7	11,3	11,3	12,9
	4	31	50,0	50,0	62,9
	5	23	37,1	37,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**Item16**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	12,9	12,9	12,9
4	30	48,4	48,4	61,3
5	24	38,7	38,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

**Item17**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,6	1,6	1,6
2	2	3,2	3,2	4,8
3	10	16,1	16,1	21,0
4	27	43,5	43,5	64,5
5	22	35,5	35,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

**Item18**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,2	3,2	3,2
3	8	12,9	12,9	16,1
4	26	41,9	41,9	58,1
5	26	41,9	41,9	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Distribusi Jawaban Variabel X2

[DataSet0]

Correlations

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 0	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Total
Item1 Pearson Correlation	1	,595*	,237	,771*	,602*	,474*	,491*	,509*	,278*	,468**	,598**	,407**	,280*	,192	,357**	,364**	,460**	,621**	,648*
Sig, (2-tailed)		,000	,063	,000	,000	,000	,000	,000	,029	,000	,000	,001	,028	,136	,004	,004	,000	,000	,000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Item2 Pearson Correlation	,595*	1	,250	,414*	,495*	,367*	,271*	,380*	,294*	,378**	,294*	,428**	,196	,098	,071	,233	,320*	,269*	,458*
Sig, (2-tailed)	,000		,050	,001	,000	,003	,033	,002	,020	,002	,020	,001	,127	,449	,583	,069	,011	,034	,000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Item3 Pearson Correlation	,237	,250	1	,309*	,337*	,189	,328*	,413*	,307*	,159	,151	,278*	,449**	,350**	,108	,252*	,218	,244	,470*
Sig, (2-tailed)	,063	,050		,015	,007	,142	,009	,001	,015	,217	,241	,029	,000	,005	,404	,048	,088	,056	,000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Item4 Pearson Correlation	,771*	,414*	,309*	1	,785*	,653*	,663*	,689*	,464*	,432**	,539**	,444**	,433**	,412**	,432**	,544**	,526**	,690**	,793*







Item1	Pearson	,621*	,269*	,244	,690*	,611*	,536*	,579*	,608*	,476*	,380**	,369**	,348**	,500**	,575**	,641**	,711**	,895**	1	,803*
8	Correlation																			
	Sig, (2-tailed)	,000	,034	,056	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,003	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Total	Pearson	,648*	,458*	,470*	,793*	,806*	,722*	,847*	,877*	,767*	,569**	,619**	,638**	,667**	,709**	,646**	,750**	,774**	,803**	1
	Correlation																			
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

\*\* , Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

\* , Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

////

\

## Reliability Variabel X2

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	62	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,761	19

Distribusi Jawaban Variabel Y



## Frequency Table

### Item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	4	6,5	6,5	8,1
	4	43	69,4	69,4	77,4
	5	14	22,6	22,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

### Item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	12,9	12,9	12,9
	4	39	62,9	62,9	75,8
	5	15	24,2	24,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

### Item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,2	3,2	3,2
	4	41	66,1	66,1	69,4
	5	19	30,6	30,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

### Item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8,1	8,1	8,1
	4	40	64,5	64,5	72,6
	5	17	27,4	27,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

### Item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	6	9,7	9,7	11,3
	4	44	71,0	71,0	82,3
	5	11	17,7	17,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

#### Item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,2	3,2	3,2
	3	6	9,7	9,7	12,9
	4	41	66,1	66,1	79,0
	5	13	21,0	21,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

#### Item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4,8	4,8	4,8
	4	44	71,0	71,0	75,8
	5	15	24,2	24,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

#### Item8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8,1	8,1	8,1
	4	44	71,0	71,0	79,0
	5	13	21,0	21,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

#### Item9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,6	1,6	1,6
3	9	14,5	14,5	16,1
4	41	66,1	66,1	82,3
5	11	17,7	17,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

#### Item10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,6	1,6	1,6
2	5	8,1	8,1	9,7
3	5	8,1	8,1	17,7
4	39	62,9	62,9	80,6
5	12	19,4	19,4	100,0
Total	62	100,0	100,0	

#### Item11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	6,5	6,5	6,5
2	7	11,3	11,3	17,7
3	15	24,2	24,2	41,9
4	23	37,1	37,1	79,0
5	13	21,0	21,0	100,0
Total	62	100,0	100,0	

#### Item12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3,2	3,2	3,2
2	4	6,5	6,5	9,7
3	6	9,7	9,7	19,4
4	33	53,2	53,2	72,6
5	17	27,4	27,4	100,0
Total	62	100,0	100,0	

**Item13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4,8	4,8	4,8
2	4	6,5	6,5	11,3
3	6	9,7	9,7	21,0
4	36	58,1	58,1	79,0
5	13	21,0	21,0	100,0
Total	62	100,0	100,0	

**Item14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,6	1,6	1,6
2	2	3,2	3,2	4,8
3	8	12,9	12,9	17,7
4	39	62,9	62,9	80,6
5	12	19,4	19,4	100,0
Total	62	100,0	100,0	

**Item15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	6,5	6,5	6,5
3	11	17,7	17,7	24,2
4	31	50,0	50,0	74,2
5	16	25,8	25,8	100,0
Total	62	100,0	100,0	

**Item16**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,2	3,2	3,2
3	3	4,8	4,8	8,1
4	41	66,1	66,1	74,2
5	16	25,8	25,8	100,0
Total	62	100,0	100,0	

**Item17**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4,8	4,8	4,8
2	5	8,1	8,1	12,9
3	14	22,6	22,6	35,5
4	31	50,0	50,0	85,5
5	9	14,5	14,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

#### Item18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,6	1,6	1,6
2	2	3,2	3,2	4,8
3	2	3,2	3,2	8,1
4	31	50,0	50,0	58,1
5	26	41,9	41,9	100,0
Total	62	100,0	100,0	

#### Item19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,2	3,2	3,2
3	2	3,2	3,2	6,5
4	43	69,4	69,4	75,8
5	15	24,2	24,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

#### Item20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,2	3,2	3,2
3	2	3,2	3,2	6,5
4	33	53,2	53,2	59,7
5	25	40,3	40,3	100,0
Total	62	100,0	100,0	

**Validitas Variabel Y**

**Correlations**

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item1 0	Item1 1	Item1 2	Item1 3	Item1 4	Item1 5	Item1 6	Item1 7	Item1 8	Item1 9	Item2 0	Tota 1	
Item1 Pearson Correlation	1	,468**	,638**	,515**	,173	,363**	,246	,210	,330**	,057	,383*	,069	,121	,266*	,213	,208	,283*	,062	,307*	,346*	,552**	
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,179	,004	,054	,101	,009	,657	,002	,593	,351	,037	,096	,104	,026	,632	,015	,006	,000	
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Item2 Pearson Correlation	,468**	1	,634**	,653**	,263*	,232	,088	,366**	,083	,116	,242	,038	,195	,152	,141	,250*	,210	,003	,435*	,269*	,500**	
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,039	,070	,496	,003	,520	,370	,058	,771	,129	,239	,276	,050	,101	,983	,000	,034	,000	
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Item3 Pearson Correlation	,638**	,634**	1	,653**	,280*	,247	,232	,229	,242	,097	,352*	,060	,119	,360*	,296*	,270*	,209	,208	,383*	,403*	,602**	
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,027	,053	,070	,074	,058	,453	,005	,644	,356	,004	,020	,034	,103	,105	,002	,001	,000	
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Item4 Pearson Correlation	,515**	,653**	,653**	1	,317*	,366**	,380**	,408**	,259*	,106	,112	,107	,114	,244	,295*	,323*	,250*	,096	,475*	,306*	,588**	
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,012	,003	,002	,001	,042	,413	,387	,408	,377	,056	,020	,011	,050	,457	,000	,016	,000	
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

Item5 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,173 ,179 62	,263* ,039 62	,280* ,027 62	,317* ,012 62	1 ,001 62	,416** ,000 62	,466** ,018 62	,298* ,201 62	,165 ,064 62	,237 ,225 62	,156 ,480 62	,091 ,589 62	,070 ,750 62	,041 ,061 62	,239 ,232 62	,154 ,007 62	,342* ,962 62	,006 ,845 62	,025 ,024 62	,287* ,024 62	,439** ,000 62
Item6 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,363** ,004 62	,232 ,070 62	,247 ,053 62	,366** ,003 62	,416** ,001 62	1 ,000 62	,508** ,000 62	,544** ,000 62	,324* ,010 62	,266* ,037 62	,311* ,014 62	,157 ,222 62	,136 ,291 62	,195 ,128 62	,446* ,000 62	,174 ,177 62	,524* ,000 62	-,055 ,669 62	,221 ,085 62	,253* ,047 62	,605** ,000 62
Item7 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,246 ,054 62	,088 ,496 62	,232 ,070 62	,380** ,002 62	,466** ,000 62	,508** ,000 62	1 ,000 62	,457** ,000 62	,197 ,125 62	,156 ,226 62	,040 ,756 62	,019 ,881 62	-,132 ,306 62	,024 ,852 62	,331* ,009 62	,063 ,628 62	,248 ,052 62	-,091 ,481 62	,117 ,364 62	,296* ,020 62	,374** ,003 62
Item8 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,210 ,101 62	,366** ,003 62	,229 ,074 62	,408** ,001 62	,298* ,018 62	,544** ,000 62	,457** ,000 62	1 ,011 62	,321* ,000 62	,460* ,106 62	,207 ,178 62	,173 ,022 62	,290* ,173 62	,175 ,001 62	,422* ,153 62	,184 ,001 62	,408* ,517 62	-,084 ,022 62	,291* ,022 62	,115 ,375 62	,585** ,000 62
Item9 Pearson Correlation	,330** ,083 62	,083 ,242 62	,242 ,259* 62	,259* ,165 62	,165 ,324* 62	,324* ,197 62	,197 ,321* 62	1 ,321* 62	,576* ,533* 62	,576* ,533* 62	,533* ,048 62	,048 ,044 62	,044 ,090 62	,090 ,169 62	,169 ,189 62	,189 ,110 62	,110 ,138 62	-,138 ,082 62	,082 ,024 62	-,024 ,434** 62	,434** ,000 62







	Sig, (2-tailed)	,632	,983	,105	,457	,962	,669	,481	,517	,284	,182	,650	,000	,168	,114	,735	,004	,095		,000	,001	,014
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Item19	Pearson Correlation	,307*	,435**	,383**	,475**	,025	,221	,117	,291*	,082	,027	,071	,175	,329*	,353*	,327*	,514*	,356*	,438*	1	,542*	,588**
	Sig, (2-tailed)	,015	,000	,002	,000	,845	,085	,364	,022	,527	,838	,585	,173	,009	,005	,009	,000	,005	,000		,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Item20	Pearson Correlation	,346**	,269*	,403**	,306*	,287*	,253*	,296*	,115	,024	-,114	,054	,145	,287*	,150	,422*	,411*	,436*	,402*	,542*	1	,544**
	Sig, (2-tailed)	,006	,034	,001	,016	,024	,047	,020	,375	,854	,376	,679	,260	,024	,245	,001	,001	,000	,001	,000		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Total	Pearson Correlation	,552**	,500**	,602**	,588**	,439**	,605**	,374**	,585**	,434**	,460*	,509*	,435*	,597*	,545*	,630*	,561*	,682*	,310*	,588*	,544*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,014	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

\*\* , Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

\* , Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

## Reliability Variabel Y

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	62	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	21