

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI CV. JAYA MAKMUR
SENTOSA (JMS) DI BANDAR LAMPUNG**

(LAPORAN PENELITIAN)

OLEH:

**Hepiana Patmarina
Tommy**



**UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**



UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKUNTANSI STATUS TERAKREDITASI "B" No: 392/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2014
MANAJEMEN STATUS TERAKREDITASI "B" No: 437/SK/BAN-PT/Akred/S/XI/2014

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 26 Lb. Ratu, Bandar Lampung. Telp. : 701979 – 701463. Fax. 701467

SURAT TUGAS	Nomor Dokumen	FM.SD.FEB.007
	Nomor Revisi	-
	Tgl. Berlaku	Maret 2013
	Nomor Surat	03.d/ST/FEB-UBL/III/2018
	Halaman	1

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung dengan ini memberi tugas kepada :

Nama : **Hepiana Patmarina, S.E., M.M.**
Pekerjaan : Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung

Untuk melaksanakan Kegiatan Penelitian Kelompok dengan Judul : "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung". Kegiatan ini akan dilaksanakan pada Maret s.d. Juli 2018 (semester genap 2017-2018).

Demikian surat tugas ini disampaikan untuk dapat dilaksanakan, atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Bandar Lampung, 22 Maret 2018

Dekan,
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Dr. Andala Rama Putra Barusman, S.E., M.A.Ec

HALAMAN PENGESAHAN

1. a. Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Jaya Makmur Sentosa (Jms) Di Bandar Lampung
- b. Bidang Ilmu : Manajemen
2. Ketua Peneliti
 - a. Nama Lengkap : Hepiana Patmarina, S.E.,M.M
 - b. Jenis Kelamin : Perempuan
 - c. Pangkat / Gol /NIP : Penata / III.c
 - d. Jabatan Fungsional : Lektor
 - e. Fakultas / Prodi : Ekonomi / Manajemen
 - f. Perguruan Tinggi : Universitas Bandar Lampung
 - g. Bidang Keahlian : Manajemen
 - h. Waktu Penelitian : Maret sd Juli 2018
3. Kokasi Penelitian : Bandar Lampung
4. Biaya Penelitian : Rp.5.000.000
5. Sumber Dana : Mandiri

Bandar Lampung, 03 Agustus 2018

Mengetahui :

Ketua peneliti



Dr. Andala R.P Barusman, S.E.M.A.Ec

Hepiana Patmarina, SE.,M.M

Mengetahui

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) UBL
Ketua,

Dr. Hendri Dunan, SE.,MM.



UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT
(LPPM)

Jl. Z.A. Pagar Alam No : 26 Labuhan Ratu, Bandar Lampung Tilp: 701979
E-mail : lppm@ubl.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 123 / S.Ket / LPPM-UBL / VIII / 2018

Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LPPM) Universitas Bandar Lampung dengan ini menerangkan bahwa :

- | | |
|---------------------------------|------------------------------------|
| 1. Nama | : Hepiana Patmarina S.E., M.M |
| 2. NIDN | : 0211016601 |
| 3. Tempat, tanggal lahir | : Tanjung Karang, 11 Januari 1966 |
| 4. Pangkat, golongan ruang, TMT | : Penata, III/c, 01 Januari 2012 |
| 5. Jabatan, TMT | : Lektor, 1 Desember 2002 |
| 6. Bidang Ilmu | : Manajemen |
| 7. Jurusan / Program Studi | : Manajemen |
| 8. Unit Kerja | : FAKULTAS EKONOMI dan BISNIS UBL. |

Telah melaksanakan penelitian dengan judul

:"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 09 Agustus 2018
Kepala LPPM-UBL

Dr. Hendri Dunan, SE., M.M

Tembusan:

1. Rektor UBL (Sebagai Laporan)
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Jaya Makmur Sentosa (JMS) Di Bandar Lampung. Masalah dalam penelitian ini adalah Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung menyebabkan pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, dapat dilihat dari tabel 1.1 yaitu pencapaian target penjualan 5 tahun terakhir masih belum bisa tercapai dengan baik, Rendahnya motivasi kerja pegawai dilihat dari aspek tingkat absensi pegawai yaitu dengan rata-rata absensi pegawai adalah 2,57% tergolong sangat tinggi dan sudah melewati batas yang telah ditetapkan oleh perusahaan, Rendahnya tingkat pendidikan pegawai yang dapat dilihat dari tabel 1.2 sehingga pada saat dilakukan promosi kenaikan jabatan masih terdapat pegawai yang belum dapat memahami tugasnya masing-masing dengan cukup baik. Permasalahan yang dirumuskan adalah, Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hipotesis dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV Jaya Makmur Sentosa (JMS), Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV Jaya Makmur Sentosa (JMS), Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV Jaya Makmur Sentosa. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di CV. Jaya Makmur Sentosa (JMS) yang berjumlah 40 orang responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 17 berstatus valid dan reliabel. Metode yang digunakan adalah Regresi linier berganda, Koefisien determinasi, Uji t, dan Uji F. Hasil analisis regresi linier berganda yaitu: $Y = 1,656 + 0,384X_1 + 0,539X_2$. Hasil Koefisien determinasi yaitu R Square (R^2) sebesar 0,709 atau 70,9% Pengujian Hipotesis lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan taraf signifikansi 5% $df = n-2$ maka $df = 40-2=38$, $t_{hitung} 2,788 > t_{tabel} 1,686$ artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Pengujian Hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan taraf signifikansi 5% terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Pengujian Hipotesis F dengan taraf 5% yaitu $F_{hitung} (45,072) > F_{tabel} (2,85)$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis penelitian yang dinyatakan dalam penelitian ini dapat diterima, berarti variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di CV. Jaya Makmur Sentosa (JMS) Bandar Lampung.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai.

SUMMARY

The Influence Of Work Environment And Work Motivation On Employee Performance At CV Jaya MakmurSentosa (JMS) in Bandar Lampung. The problem in this study is a work environment that was not conducive for causing employee's often put off the job can be seen from table 1.1 of the achievement of it's sales target in the last five years still can't be achieved with a well, The low motivation of employee's from the perspective of the level of attendace of which is an average attendace of employee's was 2,57% classified as very high and has been pushing the boundaries that have been established by the company, Low levels of education staff that can be seen from table 1.2 so that in time promoted post there were still employee's who have not been able to understand their duties. The problem formulated is, Does the work environment affect the employee's performance, Does the work motivation affect the employee's performance, Does the work environment and work motivation together affect the employee's performance. The purpose of the research is to know the affect of work environment on employee's performance, To know the affect of work motivation on employee's performance, To know the affect of work environment and work motivation together to employee's performance. The Hypothesis in this study is the work environment affects the performance of employee's at CV Jaya Makmur Sentosa (JMS), The work motivation affects the performance of employee's at CV Jaya MakmurSentosa (JMS), The work environment and work motivation together affects the performance of employee's at CV Jaya Makmur Sentosa (JMS). Population in research is employee's at CV. Jaya Makmur Sentosa (JMS), totaling 40 respondents. Data collection using questionnaires. Validity and reliability test in research using SPSS version 17 is valid and reliable. The method used is multiple linear regression analysis are: $Y = 1,656 + 0,384X_1 + 0,539X_2$. Result of coefficient of determination that is R Square (R^2)equal to 0,709 or 70,9%. Testing Hypothesis of work environment on employee performance with significance level 5% is $df = n-2$ then $df= 40-2=38$, $t_{calculated}2,788 > t_{tabel} 1,686$ means H_a accepted and H_o rejected, meaning there is a positive and significant was affected between variables work environment with employee performance. Hypothesis testing work motivation on employee performance with significance level 5% there is a positive and significant was affected between variables work motivation with employee performance. Hypothesis Testing F with a level of 5% $F_{calculated}(45,072) > F_{tabel} (2,85)$, H_o means rejected and H_a accepted. This means that Work Environment and Work Motivation together affect the Employee Performance. Thus the research hypothesis expressed in this study is acceptable, it means that the variables of work environment and work motivation affect the performance of employee's in CV. Jaya Makmur Sentosa (JMS) Bandar Lampung

Keywords: Work Environment, Work Motivation, and Employee Performance

PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat, serta karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Jaya Makmur Sentosa (JMS) Di Bandar Lampung”**

Peneliti juga menyadari penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu, kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penelitian ini sangat peneliti harapkan

Akhir kata, peneliti berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat

Bandar Lampung, Juli 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	I
HALAMAN PENGESAHAN.....	II
RINGKASAN.....	III
PRAKATA.....	IV
DAFTAR ISI.....	V
DAFTARTABEL.....	VIII
DAFTAR GAMBAR.....	IX
DAFTAR LAMPIRAN.....	X
BAB I PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang.....	1
Identifikasi Masalah.....	7
Permasalahan.....	8
Tujuan Penelitian.....	8
Kontribusi Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
Tinjauan Pustaka.....	10
Penelitian Terdahulu.....	31
Kerangka Konseptual.....	32
Hipotesis.....	33
BAB III TINJAUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	34
Tujuan Penelitian.....	34
Manfaat Penelitian.....	34
BAB IV METODE PENELITIAN.....	35
Jenis Penelitian.....	35
Desain Penelitian.....	35
Variable Dan Operasional Variable.....	36
Variable.....	36
Operasional Variable.....	37
Populasi.....	38
Jenis Data.....	38
Sumber Data.....	39
Teknik Pengumpulan Data.....	39
Uji Validitas.....	41
Uji Reliabilitas.....	41
Analisis Deskriptif.....	42
Anlasis Kuantitatif.....	43
Uji Regresi Linier Berganda.....	44
Uji Koefisien Determinasi.....	44
Uji Hipotesis (Uji T).....	44
Uji Hipotesis (Uji F).....	45
BAB V HASIL DAN LUARAN YANG DI CAPAI.....	46
Gambaran Responden.....	46
Uji Validitas.....	48
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2).....	49
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	50
Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Analisis Deskriptif.....	52
Analisis Lingkungan Kerja.....	53

Analisis Motivasi Kerja.....	58
Analisis Kinerja Pegawai.....	63
Analisis Kuantitatif.....	68
Koefisien Determinasi.....	70
Uji Hipotesis Secara Parsial.....	71
Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	72
Uji Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	73
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
Kesimpulan.....	75
Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Target dan Pencapaian Penjualan Terigu.....	2
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai dilihat dari Tingkat Pendidikan	5
Tabel 1.3 Tingkat Absensi Pegawai CV Jaya Makmur Sentosa Tahun 2016	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Indikator Variable Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Skala Likert	41
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia	46
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	47
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)	48
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.7 Distribusi Data Lingkungan Kerja Secara Keseluruhan.....	54
Tabel 4.8 Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	55
Tabel 4.9 Distribusi Data Motivasi Kerja Secara Keseluruhan.....	59
Tabel 4.10 Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Motivasi Kerja (X2).....	60
Tabel 4.11 Distribusi Data Kinerja Pegawai Secara Keseluruhan	63
Tabel 4.12 Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Kinerja (Y).....	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	70
Tabel 4.15 Variabel Entered / Removed	71
Tabel 4.16 Tabel Coefficient Nilai t.....	72
Tabel 4.17 Tabel Anova Nilai F	73
Tabel 4.18 Variabel Entered / Removed	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Konseptual	32

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner.....	82
2. Lampiran Hasil Kuesioner.....	85
3. Lampiran Hasil Kuesioner (Angka)	92
4. Lampiran Uji Validitas	100
5. Lampiran Uji Reliabilitas	106
6. Lampiran Uji Hipotesis	109
7. Lampiran R Tabel.....	110
8. Lampiran t Tabel	111
9. Lampiran F Tabel	113

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik istitusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat sumber daya manusia yang dapat meningkatkan dan mengembangkan perusahaan tersebut agar dapat selalu maju dan berkembang. Sumber daya manusia adalah aspek terpenting untuk menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Betapa canggihpun kelengkapan alat dan sarana, tanpa didampingi dan dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, maka perusahaan tersebut akan sulit untuk berkembang. Perhatian terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mencerminkan bahwa pengembangan perusahaan tergantung pada tenaga kerja sebagai anggota organisasi (Handoko, 2010:4).

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia yang dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi dimasa yang akan datang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Salah satu faktor sumber daya manusia yaitu individu, setiap individu mempunyai pribadi yang unik / berbeda-beda dan perilaku individu (manusia) merupakan fungsi dari

interaksi antara person atau individu dengan lingkungan. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antara bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai.

Tabel 1.1
Target dan Pencapaian Penjualan Terigu

No	Tahun	Penjualan Terigu (Ton)		Persentase (%)
		Target	Pencapaian	
1	2012	30.000	26.430	88,1
2	2013	33.000	27.370	82,9
3	2014	35.000	28.920	82,6
4	2015	37.000	28.840	77,9
5	2016	39.000	29.750	76,3
Rata-rata				81.6

(Sumber : CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) Bandar Lampung)

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa target penjualan terigu pada CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) tidak pernah tercapai setiap tahunnya. Pencapaian tertinggi terjadi pada tahun 2012 yaitu sebesar 88,1% dengan target sebesar 30.000 ton dengan pencapaian yaitu 26.430 ton. Sedangkan pencapaian terendah

terjadi pada tahun 2016 yaitu sebesar 76,3% dengan target yang masih sama yaitu 39.000 ton dengan pencapaian 29.750 ton. Rata-rata pencapaian target selama 5 tahun terakhir yaitu sebesar 81,6% hal ini tentunya masih sangat jauh dari ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu 90%. Kondisi tidak terpenuhinya target penjualan terigu tersebut diindikasikan oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja yang masih kurang mendukung.

Menurut Sudarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan motivasi pada seseorang. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2009:15) mengungkapkan "Motivasi kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah".

Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja. Menurut Simamora (2007: 41) motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan atau sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara- cara tertentu. Motivasi timbul dari diri seorang karyawan dimulai dari pengenalan secara sadar suatu kebutuhan yang belum terpenuhi, kemudian ditetapkan sasaran yang diperkirakan akan memenuhi kebutuhan akan diikuti

dengan tindakan untuk mencapai sasaran tersebut, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi. Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:320) motivasi adalah sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo 2016: 322). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi agar pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimilikinya demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi pegawai tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) adalah salah satu perusahaan di Bandar Lampung yang bergerak dibidang ekspedisi sagu, terigu, dan gula. CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) Bandar Lampung merupakan berdiri tahun 1988. CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) ini adalah perusahaan ekspedisi yang mendistribusikan barangnya didalam kota Bandar Lampung dan diluar kota Bandar Lampung. Diwilayah Lampung CV Jaya Makmur Sentosa mendistribusikan barangnya ke

Kota Bandar Lampung, Natar, Metro, Pekalongan, dan Lampung Tengah. Sedangkan diluar Bandar Lampung yaitu Cilegon, Tangerang, Jakarta, Bogor, dan Bandung. Perusahaan ini sangat mengandalkan peranan aktif seluruh sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan kinerja pegawainya, karena jika kinerja pegawai menurun akan mengakibatkan kerugian untuk perusahaan.

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai dilihat dari Tingkat Pendidikan

Bagian	Pendidikan				Jumlah
	SD	SMP	SMA	S1	
Pembelian	-	-	2	3	5
Penjualan	-	-	3	2	5
Kendaraan	-	-	2	2	4
Keamanan	1	1	1	-	3
Gudang	-	-	3	-	3
Supir	12	8	-	-	20
Total	13	9	11	7	40

(Sumber : CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) Bandar Lampung)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa pegawai pada CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung didominasi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan pegawai dengan tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan pegawai dengan tingkat pendidikan Sekolah Dasar (SD), sedangkan tingkat pendidikan Sarjana (S1) sangat rendah.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan bahwa dilihat dari kondisi lingkungan kerja fisik pada CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung kurang mendukung kinerja karyawan seperti, meja, kursi, komputer dan *air conditioner* (AC) sehingga dikhawatirkan kondisi fasilitas kerja ini akan berdampak pada pencapaian target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kondisi keamanan pada CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung sudah sangat baik, petugas keamanan (Satpam) selalu bersiaga pagi, siang, dan malam baik di dalam maupun diluar gedung. Hubungan kerja yang tercipta antara sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan sudah tercipta dengan baik, walaupun tidak sedikit terjadi kesalahan komunikasi akan tetapi hal ini tidak berakibat fatal terhadap pekerjaan.

Tabel 1.3

Tingkat Absensi Pegawai CV JAYA MAKMUR SENTOSA Tahun 2016

BULAN	JUMLAH HARI KERJA	JUMLAH PEGAWAI	TOTAL HARI KERJA	JUMLAH HARI ABSEN	TINGKAT ABSENSI (%)
JANUARI 2016	25	40	1000	22	2,20
FEBRUARI 2016	23	40	920	26	2,82
MARET 2016	25	40	1000	24	2,40
APRIL 2016	26	40	1040	21	2,01
MEI 2016	24	40	960	19	1,97
JUNI 2016	26	40	1040	23	2,21
JULI 2016	21	40	840	35	4,16
AGUSTUS 2016	26	40	1040	21	2,01
SEPTEMBER 2016	25	40	1000	29	2,90
OKTOBER 2016	26	40	1040	26	2,50
NOVEMBER 2016	26	40	1040	25	2,40
DESEMBER 2016	23	40	920	30	3,26
RATA-RATA	24	40	986	25	2,57

(Sumber : CV JAYA MAKMUR SENTOSA (JMS) Bandar Lampung)

Untuk mengetahui total hari kerja dan tingkat absensi dapat digunakan rumus

sebagai berikut :

Total Hari Kerja = $\frac{\text{Jumlah Hari Kerja} \times \text{Jumlah Pegawai}}{\text{Jumlah Hari Absen}}$

Tingkat Absensi = $\frac{\text{Jumlah Hari Absen}}{\text{Total Hari Kerja}} \times 100\%$

Dari data diatas dapat diketahui tingginya tingkat absensi pegawai CV JAYA MAKMUR SENTOSA (JMS) Bandar Lampung cenderung berfluktuasi setiap bulannya dan rata-rata absensi pegawai adalah 2,57% yang sudah tergolong

sangat tinggi dan sudah melewati batas toleransi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 2,5%. Jika hal ini dibiarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi perusahaan secara keseluruhan.

Dari uraian diatas tersebut dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting dan apabila faktor tersebut tidak mendapatkan perhatian yang serius dari perusahaan, nantinya akan sangat merugikan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti mengambil judul penelitian “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI CV JAYA MAKMUR SENTOSA (JMS) DI BANDAR LAMPUNG**”

Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung menyebabkan pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, dapat dilihat dari tabel 1.1 yaitu pencapaian target penjualan 5 tahun terakhir masih belum bisa tercapai dengan baik.
2. Rendahnya motivasi kerja pegawai dilihat dari aspek tingkat absensi pegawai yaitu dengan rata-rata absensi pegawai adalah 2,57% tergolong sangat tinggi dan sudah melewati batas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Rendahnya tingkat pendidikan pegawai yang dapat dilihat dari tabel 1.2 sehingga pada saat dilakukan promosi kenaikan jabatan masih terdapat pegawai yang belum dapat memahami tugasnya masing-masing dengan

cukup baik

Permasalahan

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai CV JAYA MAKMUR SENTOSA (JMS) di Bandar Lampung?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai CV JAYA MAKMUR SENTOSA (JMS) di Bandar Lampung?
6. Apakah Lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai CV JAYA MAKMUR SENTOSA (JMS) di Bandar Lampung?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai CV JAYA MAKMUR SENTOSA (JMS) di Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai CV JAYA MAKMUR SENTOSA (JMS) di Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai JAYA MAKMUR SENTOSA (JMS) di Bandar Lampung.

Kontribusi Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan CV JAYA MAKMUR SENTOSA (JMS) untuk penyusunan strategi dan pengembangan program-program manajemen sumber daya manusia sehingga perusahaan dapat menentukan langkah – langkah yang akan diambil dalam meningkatkan kinerja Pegawai.

2. Bagi Akademisi

Untuk menambah ilmu pengetahuan bagi orang banyak, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan penelitian-penelitian dibidang kajian manajemen sumber daya manusia dan penelitian selanjutnya.

Bagi Peneliti

Merupakan tambahan pengetahuan, wawasan dalam penerapan ilmu ekonomi khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dan memahami aspek-aspek khususnya mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai disuatu perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris "*Manage*" yang memiliki arti mengelola/mengurus, mengendalikan, mengusahakan dan juga memimpin. Manajemen adalah sebuah proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara bekerja secara bersama-sama dengan orang-orang dan sumber daya yang dimiliki organisasi. (Wikipedia, 2009).

Menurut Siagian (2007:2), manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang mempunyai unsur penting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan, tantangan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik sifatnya internal maupun eksternal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan tepat-tepatnya.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2009:1) mengemukakan bahwa: "Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan perusahaan"

Sumber daya manusia adalah aspek terpenting untuk menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Betapa canggihpun kelengkapan alat dan sarana, tanpa didampingi dan

dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, maka perusahaan tersebut akan sulit untuk berkembang. Perhatian terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mencerminkan bahwa pengembangan perusahaan tergantung pada tenaga kerja sebagai anggota organisasi (Handoko, 2010:4).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Gerry Dessler dalam Widodo (2013:8) berpendapat “*Human resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns*”. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu pendayagunaan kemampuan manusia dan kompensasinya mulai proses rekrutmen sampai pada karier puncak seseorang yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2010:22-28) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian, dengan penjabaran sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Human Resources Planning*)

Merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasinya dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*). Uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintahan dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian ini karena disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

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

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

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Isyandi (dalam Nuraini, 2013:97) lingkungan kerja juga merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti kelembapan, temperatur, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadainya atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

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

2.1.2.2 Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari:

1. Non fisik

Meliputi lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja dalam kantor dan kebijakan pimpinan.

2. Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja fisik yang tidak memadai dan mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah

(Ahyari, 2007: 45- 46).

Menurut Sedarmayanti (2009: 21) “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik”.

Menurut Sedarmayanti (2009: 22) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 kategori yaitu :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain lain).

Menurut Sedarmayanti (2009: 31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. 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 dengan sesama karyawan dan dengan pimpinannya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungannya.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Lingkungan kerja yang baik diharapkan pegawai akan dapat bekerja dengan aman dan nyaman tanpa adanya gangguan. Oleh karena itu, setiap organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2010:40) lingkungan kerja dalam organisasi dapat berupa :

1. Lingkungan kerja fisik yang terdiri atas fasilitas kerja.
2. Lingkungan kerja non fisik yang terdiri atas suasana kerja, keamanan kerja, dan hubungan kerja.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

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

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

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

3. Kebisingan di tempat kerja

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

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

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

5. Keamanan di tempat kerja

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

(SATPAM).

Menurut Isyandi (dalam Nuraini, 2013:97) lingkungan kerja juga merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti kelembaban, temperatur, ventilasi, penerangan, dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadainya atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Ahyari dalam (Nuraini, 2013:99) beberapa faktor yang dapat mewakili gambaran ringkas yang termasuk dalam lingkungan kerja, diantaranya:

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Penerangan
4. Pertukaran udara
5. Keamanan
6. Kebisingan
7. Musik

Menurut Nitisemito (2008:109) indikator lingkungan kerja adalah:

1. Fasilitas kepada karyawan
2. Perlengkapan kerja yang terdiri dari sarana dan prasarana penunjang kerja
3. Hubungan dengan atasan
4. Hubungan sesama karyawan

Dari pendapat-pendapat yang berbeda yaitu dari Sedarmayanti (2009:28), Isyandi (dalam Nuraini, 2013:97), Ahyari dalam (Nuraini, 2013:99), dan Nitisemito (2008:109) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga Pegawai akan betah dalam bekerja. Dari beberapa pendapat berbeda tersebut peneliti mengambil indikator dari Sedarmayanti (2009:28) yaitu penerangan cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara

ditempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2009:15) mengungkapkan "Motivasi kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah".

Menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2009:93), berpendapat bahwa :

“Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:320) berpendapat bahwa : “Motivasi adalah sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah ”.

Menurut Malayu Hasibuan S.P (dalam Sunyoto Danang 2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Robbins (2009:198) mengatakan bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikoordinasi oleh kemampuan individual atau dengan kata lain, motivasi adalah akibat dari interaksi antara individu dengan situasi yang ada.

Menurut Heller (dalam Wibowo 2016:322) bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak, motivasi harus diinjeksi dari luar tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo 2016:322) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed*

behavior.

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo 2016:322) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

2.1.3.2 Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi dikelompokkan dua aspek, antara lain teori kepuasan dan teori motivasi proses.

Teori kepuasan dapat diperinci lebih dalam beberapa teori sebagai berikut :

1. Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi konvensional ini termasuk *content theory*, hal ini dikarenakan teori tersebut memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini, dapat disebutkan bahwa seseorang akan malu berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan. Jadi dalam teori ini, pemberian imbalanlah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

2. Teori Hierarki

Bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, yaitu sebagai berikut :

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan

hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman

Setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi.

c. Kebutuhan hubungan social

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Misalnya, setiap orang normal butuh akan kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaannya oleh orang lain.

d. Kebutuhan pengakuan

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai ciri-ciri yang berbeda dengan ciri-ciri kebutuhan yang lain, yaitu :

1. Tidak dapat dipenuhi dari luar, karena harus dipenuhi dengan usaha pribadi itu sendiri.
2. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya seiring dengan jenjang karir

seseorang dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini (Romli, 2011:83).

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain :

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan Keinginan untuk berkuasa

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat :

- a. Hak otonomi
- b. Variasi dalam melakukan pekerjaan
- c. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
- d. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang.

Faktor-faktor ekstern itu adalah :

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai

- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab (Romli, 2011:79-83)

Berdasarkan uraian di atas, maka motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas yang dilaksanakan secara sistematis, berulang-ulang, kontinyu dan progresif untuk mencapai tujuan.

2.1.3.2 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138) mengemukakan bahwa indikator indikator motivasi kerja yaitu:

1. Daya Pendorong, daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi setiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.
2. Kemauan, kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.
3. Kerelaan, kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
4. Kewajiban, kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

5. Tujuan, tujuan adalah arah, haluan, jurusan yang akan dituju, tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan berbagai pernyataan tentang keadaan diwaktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.2 Pengertian Kinerja

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2015:35) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.

Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tau apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran, dan penilaian (Cascio, dalam Wibowo 2016:2)

Sedangkan menurut As'ad dalam Hetami (2008:70) kinerja sebagai hasil yang dicapai seorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Jadi kinerja berkenaan dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam waktu tertentu.

Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012:374) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas .

Rivai (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa Kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur(dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)

Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. (Dessler 2008:536).

Bernardin dan Russel (2010:378) memberikan definisi tentang prestasi kerja / kinerja sebagai berikut : *“performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period”* (Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu). Ketika prestasi kerja tidak memenuhi syarat, maka manajer atau supervisor harus mengambil tindakan, demikian juga apabila prestasi kerjanya bagus maka perilakunya perlu dipertahankan.

Berdasarkan uraian di atas, maka secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang pegawai selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus

memiliki keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

2.1.4.2 Penilaian Kerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Benardin dan Russel (2010:383) tentang penilaian kriteria yang terdiri dari 6 kriteria utama tentang kinerja, yaitu:

1. Kualitas yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk penggunaan cara kerja yang benar dan kesalahan hasil kerja tidak melampaui standar mutu yang ditetapkan.
2. Kuantitas yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk jumlah hasil yang sesuai dengan rencana-rencana produksi dan dapat memanfaatkan target badan usaha.
3. Penghematan waktu yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai hasil kerja yang tepat waktu serta dapat memanfaatkan waktu yang ada dengan baik.
4. Efisiensi biaya yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk menggunakan sarana dan prasarana produksi dengan hemat dan tidak sering melakukan kesalahan kerja sehingga tidak timbul pemborosan.
5. Keperluan untuk pengawasan yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan standar pekerjaan serta bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan benar.
6. Dampak interpersonal yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk memiliki rasa percaya diri dan inisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dan

mau saling menghargai serta bekerja sama dengan anggota kelompoknya

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.
2. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Kerjasama Tim (Teamwork) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan
5. Kreatifitas (Creativity) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu

secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6. Inovasi (Inovation) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
7. Inisiatif (initiative) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Sedangkan menurut Harbani Pasolong (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
3. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
6. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif

dan efisien.

7. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

2.1.4.4 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing- masing.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu pada dasarnya dapat dijadikan sebagai pedoman pada penelitian yang akan peneliti lakukan. Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat pada dibawah ini.

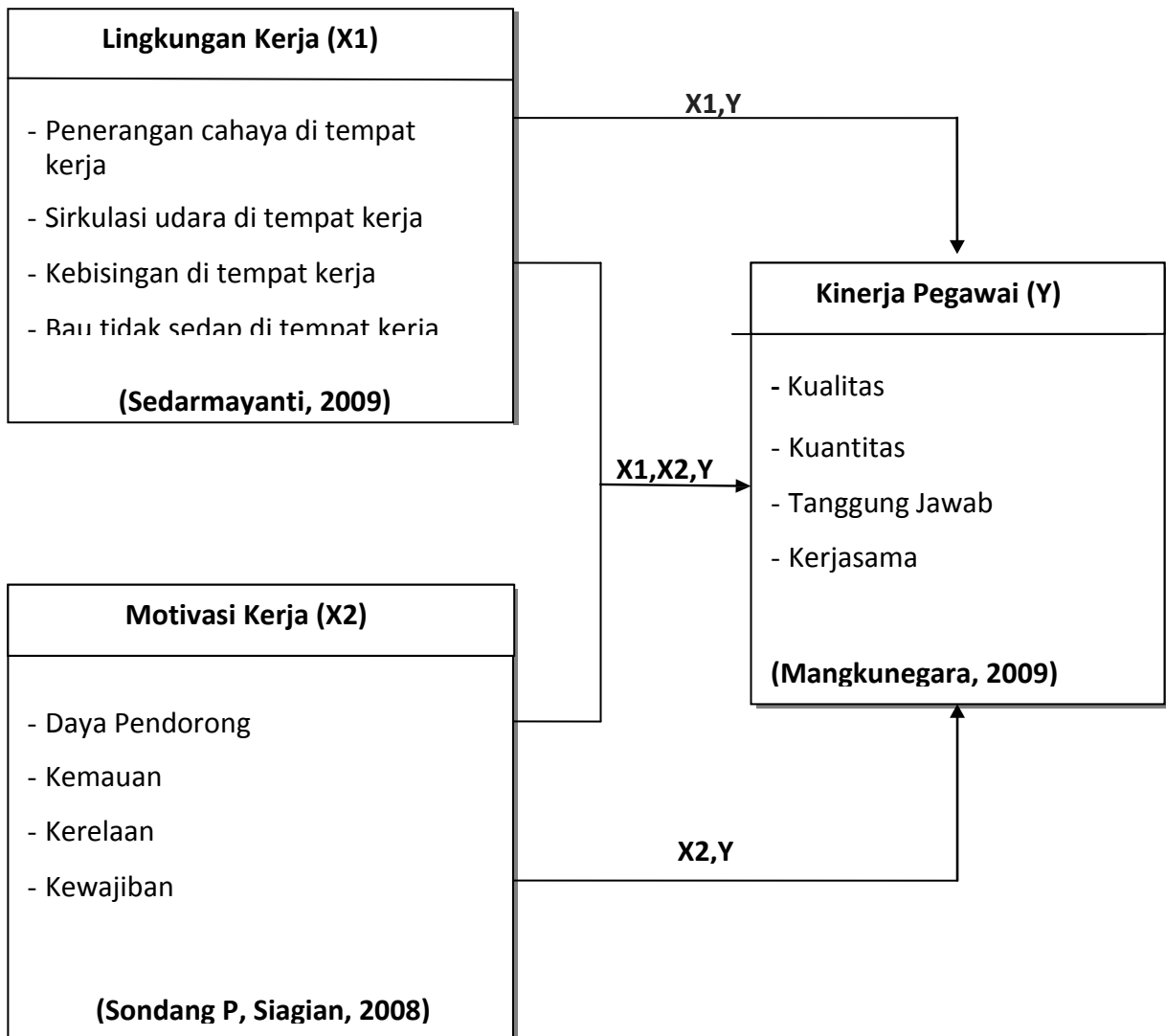
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Arta Ardi Kusuma (2013), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Semarang	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang	Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan dengan kontribusi 37,6%
2	Rina Afriyani (2014), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Muria Bahari Indonesia (MBI) Kudus	Lingkungan kerja, Kedisiplinan Dan Motivasi secara bersama berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
3	Daniel Surjosuseno(2015), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Petra Surabaya	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik	Lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh

			terhadap kinerja karyawan
--	--	--	---------------------------

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 1
Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka konseptual diatas, maka diajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai CV JAYA MAKMUR SENTOSA (JMS) di Bandar Lampung

H2 = Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai CV JAYA MAKMUR SENTOSA (JMS) di Bandar Lampung

H3 = Lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai CV JAYA MAKMUR SENTOSA (JMS) di Bandar Lampung

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

4. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai CV JAYA MAKMUR SENTOSA (JMS) di Bandar Lampung.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai CV JAYA MAKMUR SENTOSA (JMS) di Bandar Lampung.
6. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai JAYA MAKMUR SENTOSA (JMS) di Bandar Lampung.

Manfaat Penelitian

7. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan CV JAYA MAKMUR SENTOSA (JMS) untuk penyusunan strategi dan pengembangan program-program manajemen sumber daya manusia sehingga perusahaan dapat menentukan langkah – langkah yang akan diambil dalam meningkatkan kinerja Pegawai.

8. Bagi Akademisi

Untuk menambah ilmu pengetahuan bagi orang banyak khususnya bagi peneliti lainnya serta memberikan kontribusi bagi pengembangan penelitian-penelitian dibidang kajian manajemen sumber daya manusia dan penelitian selanjutnya.

BAB IV

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mencari berbagai literature yang berhubungan dengan penelitian untuk memperoleh teori-teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan, dengan jalan mempelajari buku-buku, literature-literature atau pun karangan ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dalam kehidupan sebenarnya dengan terjun langsung ke masyarakat, ke objek penelitian atau sasaran penelitian untuk menemukan secara spesifik dan realistic tentang suatu yang terjadi pada suatu keadaan ditengah masyarakat. Dalam hal ini penulis terjun langsung ke objek yang diteliti yaitu pada CV. Jaya Makmur Sentosa (JMS) Di Bandar Lampung.

Desain Penelitian

Definisi dari desain penelitian menurut Arikunto (2010:90) desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan. Desain penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran perihal

satu kenyataan atau menguji jalinan pada kenyataan yang sudah ada atau sudah berlangsung pada subjek. Dengan tujuan memecahkan atau menjawab permasalahan yang diteliti mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai CV. Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung.

Variable dan Operasionalisasi Variabel

Variable

Menurut Sugiyono (2011:38) variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini digunakan 2 variabel yaitu :

1. Variabel bebas (Variabel Independen)

Variabel ini sering juga disebut variabel stimulus, predictor. Variabel bebas/X adalah variabel yang menjadi sebab perubahan yang akan menjelaskan atau mempengaruhi secara positif maupun negatif variabel tidak bebas didalam pola hubungannya. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Menurut Sugiyono (2011:39) Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel bebas. Variabel Terikat sering disebut juga dengan variabel dependen atau dilambangkan dengan Y. Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Operasionalisasi Variabel

**Tabel 3.1 Indikator
Variable Penelitian**

No.	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Definisi
1	Lingkungan Kerja (X1)	<ul style="list-style-type: none"> - Penerangan cahaya di tempat kerja - Sirkulasi udara di tempat kerja - Kebisingan di tempat kerja - Bau tidak sedap di tempat kerja - Keamanan di tempat kerja <p style="text-align: center;">(Sedarmayanti, 2009)</p>	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka pegawai bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka pegawai tidak bisa aman dan nyaman.
2	Motivasi Kerja (X2)	<ul style="list-style-type: none"> - Daya Pendorong - Kemauan - Kerelaan - Kewajiban - Tujuan <p style="text-align: center;">(Sondang P, Siagian, 2008)</p>	Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.
3	Kinerja Pegawai (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Tanggung Jawab - Kerjasama - Inisiatif <p style="text-align: center;">(Mangkunegara, 2009)</p>	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 61).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV. Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung yang berjumlah 40 pegawai.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan. Data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai Lingkungan Kerja, motivasi Kerja, dan kinerja pegawai yang diisi oleh pegawai CV. Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian ataupun data yang diperoleh dari literatur baik berupa buku-buku yang membahas tentang kinerja pegawai. Data ini diperoleh antara lain melalui studi kepustakaan, bahan perkuliahan, laporan-laporan tentang tugas, fungsi dan pekerjaan pegawai CV. Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian ini dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data internalnya adalah pegawai CV. Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung. Data internal berupa data absensi pegawai CV. Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung, data penjualan terigu 5 tahun terakhir CV. Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung, data tingkat pendidikan pegawai CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung, dan jawaban hasil pengisian kuesioner dari pegawai CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Riduwan, 2012:69). Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada pegawai dan pimpinan CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung. Dalam

penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai CV. Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung.

2. Observasi

Peneliti melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada perusahaan guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

3. Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan data dari dokumen yang sudah ada, sehingga penulis dapat memperoleh data-data yang berhubungan dengan penelitian seperti : gambaran umum perusahaan, target penjualan, absensi pegawai dan sebagainya. Metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data-data yang belum didapatkan melalui metode observasi dan wawancara.

4. Kuisisioner

Kuisisioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarakan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung.

Kuisisioner menggunakan skala likert menurut Sugiyono (2009: 134) skala likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Menurut Sugiyono(2011:348), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.” Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang diperoleh (r_{hitung}) dikonsultasikan dengan (r_{tabel}) maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011:354), Reliabilitas merupakan suatu konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data, disebut konstan apabila data hasil pengukuran

dengan alat yang sama dan berulang-ulang akan menghasilkan data yang relatif sama. Berikut ini adalah langkah-langkah untuk melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach di proses dengan SPSS Versi 17.

Menentukan reliabilitas yang menggunakan split half hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika nilainya lebih besar dari nilai *r* tabel, maka bisa dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan *nilai cut off point* 0,3 maka reliabel jika nilai $r > 0,30$. Pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha*, jika nilai *Alpha* > dari nilai *r* tabel yaitu 0,6 maka dapat dikatakan reliabel.

Metode Analisis

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu analisis yang menggambarkan secara rinci, dengan interpretasi terhadap data yang diperoleh dalam bentuk tabulasi melalui pendekatan teoritis. Analisis deskriptif ini dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik responden dan karakteristik data variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang meliputi distribusi frekuensi dan rata-rata skor pencapaian.

Analisis Kuantitatif

Yaitu dengan melakukan pengolahan data dengan menggunakan rumus – rumus atau metode statistik dan untuk mempermudah analisis data maka dalam penelitian ini menggunakan software SPSS 17.

Uji Regresi Linear Berganda

Untuk mempengaruhi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai digunakan analisis regresi linear berganda karena data pengamatan terdiri dari beberapa variabel bebas (Independen variabel), yang mana estimasi persamaannya ditujukan untuk menggambar suatu pola hubungan atau fungsi diantara variabel-variabel tersebut. Alasan menggunakan metode tersebut karena hasil analisis regresi linear berganda ini mampu mengidentifikasi dan menjelaskan variabel-variabel bebas yang signifikan terhadap variabel terikat, serta mampu menjelaskan hubungan linear yang mungkin terdapat diantara variabel terikat yang lebih dari satu variabel bebas. Selain itu, analisis ini mudah dimengerti dan dapat digunakan dalam situasi yang berbeda. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X1 dan X2

Sama dengan 0

b₁ = Koefisien regresi lingkungan kerja

b₂ = Koefisien regresi motivasi kerja

X₁ = lingkungan kerja

X₂ = motivasi kerja

et = Varians pengganggu (error term)

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan rumus Koefisien Determinasi (KP), dengan rumus sebagai berikut:

- a. Besarnya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, yaitu: $KP = (r_{X1Y})^2 \times 100\%$
- b. Besarnya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, yaitu: $KP = (r_{X2Y})^2 \times 100\%$
- c. Besarnya pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, yaitu: $KP = (r_{X1X2Y})^2 \times 100\%$

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Sugiyono (2011:215) uji t dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat berikut.

Rumus uji t adalah :

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

Keterangan:

t = thitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan ttabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

$n =$ Jumlah sample

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka (H_0) ditolak dan (H_a)

diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka (H_0)

diterima dan (H_a) ditolak.

Uji Hipotesis (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu apakah variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian

ini adalah: H_0 : tidak ada pengaruh X_1 dan

X_2 terhadap Y.

H_a : ada pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y.

Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dengan uji F sebagai berikut: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

BAB V

HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

Gambaran Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan pada CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung. Identitas responden yang digunakan dalam penelitian yaitu :

1. Umur (usia)

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia

No	Umur	Jumlah Responden
1	21-30 tahun	22
2	31-40 tahun	15
3	41-50 tahun	3
4	51-60 tahun	0
Jumlah		40 Responden

Dari tabel 4.1 dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi subjek atau responden terdiri dari usia 21 - 30 sebanyak 22 orang, usia 31 - 40 sebanyak 15 orang, dan usia 41 - 50 sebanyak 3 orang. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa subyek atau responden yang terbanyak yaitu usia antara 22 – 30 tahun yaitu sebanyak 22 orang responden.

2. Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	28
Perempuan	12
Total	40

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi subyek atau responden terdiri dari laki-laki sebanyak 28 orang dan perempuan sebanyak 12 orang. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden terbanyak yaitu responden laki-laki.

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	N	Validitas
LK1	.656	0,312	40	Valid
LK2	.491	0,312	40	Valid
LK3	.763	0,312	40	Valid
LK4	.613	0,312	40	Valid
LK5	.626	0,312	40	Valid
LK6	.714	0,312	40	Valid
LK7	.760	0,312	40	Valid
LK8	.613	0,312	40	Valid
LK9	.586	0,312	40	Valid
LK10	.657	0,312	40	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti tentang Lingkungan Kerja, maka hasil jawaban responden tersebut kemudian di olah menggunakan bantuan program software SPSS dan dapat diketahui data sebagai berikut: Jika dilihat dari kolom **corrected item-total correlation** dan jika seluruh jawaban responden dibandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikan $0,05 = 0,312$ hasil

perhitungan diatas nilai r tabel. dengan demikian dapat ditarik kesimpulan seluruh kuesioner tentang Lingkungan Kerjadinyatakan “Valid”.

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	N	Validitas
MK1	.545	0,312	40	Valid
MK2	.689	0,312	40	Valid
MK3	.617	0,312	40	Valid
MK4	.741	0,312	40	Valid
MK5	.692	0,312	40	Valid
MK6	.561	0,312	40	Valid
MK7	.680	0,312	40	Valid
MK8	.699	0,312	40	Valid
MK9	.500	0,312	40	Valid
MK10	.669	0,312	40	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti tentang Motivasi, maka hasil jawaban responden tersebut kemudian di olah menggunakan bantuan program software SPSS dan dapat diketahui data sebagai berikut:Jika dilihat dari kolom **corrected item-total correlation** dan jika seluruh jawaban responden

dibandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikan 0,05 = 0,312 hasil perhitungan diatas nilai r tabel. dengan demikian dapat ditarik kesimpulan seluruh kuesioner tentang Motivasi Kerja dinyatakan “Valid”.

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	N	Validitas
KP1	.750	0,312	40	Valid
KP2	.763	0,312	40	Valid
KP3	.778	0,312	40	Valid
KP4	.843	0,312	40	Valid
KP5	.713	0,312	40	Valid
KP6	.693	0,312	40	Valid
KP7	.747	0,312	40	Valid
KP8	.710	0,312	40	Valid
KP9	.657	0,312	40	Valid
KP10	.711	0,312	40	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti tentang Kinerja Pegawai, maka hasil jawaban responden tersebut kemudian di olah menggunakan bantuan program software SPSS dan dapat diketahui data sebagai berikut: Jikadilihat dari kolom **corrected item-total correlation** dan jika seluruh

jawaban responden dibandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikan 0,05 = 0,312 hasil perhitungan diatas nilai r tabel. dengan demikian dapat ditarik kesimpulan seluruh kuesioner tentang Kinerja Pegawai dinyatakan “**Valid**”.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	Cronbach's Alpha	Realibility
X1	.842	Reliabel
X2	.839	Reliabel
Y	.906	Reliabel

Dari hasil uji Reliabilitas di atas di dapat nilai Alpha Lingkungan Kerja sebesar 0,842, Motivasi Kerja sebesar 0,839 serta Kinerja pegawai sebesar 0,906 dan kesimpulannya kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable karena nilai alpha nya >0,60. iniberarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Analisis Data

Analisis Deskriptif

Pengukuran skor dari variabel yang diperoleh dari seperangkat alat ukur dalam bentuk pernyataan melalui skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban yaitu : Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Cukup Setuju, Setuju Dan Sangat Setuju. Untuk mengukur variabel-variabel ini dipergunakan instrument sebanyak 10 pertanyaan, dimana setiap butir pertanyaan memiliki rentang nilai 1 - 5. Dan untuk mengetahui kriteria jawaban dari masing-masing item pertanyaan atas variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) dilakukan rekapitulasi total skor per item pertanyaan. Selanjutnya untuk menentukan kriteria jawaban responden digunakan rumus interval kelas dengan rentang skor nilai terendah 10 dan tertinggi 50 dengan alternatif jawaban 1 - 5, cara penggolongan data pada tabel menggunakan rumus Interval sebagai berikut :

$$I = \frac{(NT - NR)}{K}$$

Keterangan :

NT : Nilai Tertinggi

NR : Nilai Terendah

K : Kategori

I : Interval

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan 40 angket untuk 40 responden dimana dalam angket tersebut terdapat 30 item pertanyaan dari 15 indikator yang didapat dari variable X1, X2, dan Y. Dari skor yang diperoleh dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu:

1. Sangat Setuju
2. Setuju
3. Cukup Setuju
4. Tidak Setuju
5. Sangat Tidak Setuju

Analisis Lingkungan Kerja (Variabel Bebas X1)

Berdasarkan hasil data yang telah disajikan pada bab sebelumnya bahwa Lingkungan Kerja pada CV. Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung mempunyai 5 indikator yaitu:

- 1) Penerangan cahaya di tempat kerja
- 2) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 3) Kebisingan di tempat kerja
- 4) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 5) Keamanan di tempat kerja

a. Indikator tentang Lingkungan Kerja secara keseluruhan dengan ketentuan

$$NT = 50$$

$$NR = 10$$

$$K = 5$$

$$I = \frac{(NT - NR)}{K}$$

$$I = \frac{(50 - 10)}{5}$$

$$I = 8$$

Dengan demikian dapat diketahui skor pengelompokannya sebagai berikut:

Skor 42 - 50	Penilaiannya Sangat Setuju
Skor 34 - 41	Penilaiannya Setuju
Skor 26 - 33	Penilaiannya Cukup Setuju
Skor 18 - 25	Penilaiannya Tidak Setuju
Skor 10 - 17	Penilaiannya Sangat Tidak Setuju

Tabel 4.7

Distribusi Data Lingkungan Kerja Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42 - 50	Sangat Setuju	2	5
2	34 - 41	Setuju	24	60
3	26 - 33	Cukup Setuju	12	30
4	18 - 25	Tidak Setuju	2	5
5	10 - 17	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Jumlah	40	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari 40 orang responden penelitian, yang menyatakan **Lingkungan Kerja** di CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung “**Sangat Setuju**“ ada 2 orang (5%) yang menyatakan “**Setuju**” ada 24 orang (60%) yang menyatakan “**Cukup Setuju**” ada 12 orang (30%) yang menyatakan “**Tidak Setuju**” ada 2 orang (5%).

Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel Lingkungan Kerja diperoleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.8

Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Indikator	Skor Max	Skor Riil	Persentase (%)	Kriteria
	Penerangan cahaya di tempat kerja				
1	Saya merasa kondisi penerangan (dari listrik maupun dari cahaya matahari) diruangan kerja saya sudah Terpenuhi	200	139	69,5	Setuju

2	Saya merasa kondisi penerangan kantor dan Toilet sudah terpenuhi	200	135	67,5	Setuju
	Sirkulasi udara di tempat kerja				
3	Adanya ventilasi udara pada ruangan kerja.	200	139	69,5	Setuju
4	Adanya tanaman kecil dikantor untuk sirkulasi udara.	200	142	71	Setuju
	Kebisingan di tempat Kerja				
5	Kantor Jauh dari Jalan Raya.	200	140	70	Setuju
6	Ruangan kerja yang kondusif sehingga dapat konsentrasi dalam pekerjaan.	200	139	69,5	Setuju
	Bau tidak sedap di tempat kerja				
7	Ruangan kerja bersih	200	140	70	Setuju

	dan tidak ada bau yang tidak sedap.				
8	Toilet kantor bersih dan tidak ada bau yang tidak sedap.	200	135	67,5	Setuju
	Keamanan di tempat Kerja				
9	Perusahaan memiliki CCTV di setiap ruangan.	200	135	67,5	Setuju
10	Perusahaan menjaga ketat pintu masuk perusahaan.	200	138	69	Setuju
	Rata-Rata	200	138,2	69.1	Setuju

Sumber: Data Diolah, 2017

Keterangan:

NT = 100%

NR = 20%

K = 5

$$I = \frac{(NT - NR) K}{5}$$

$$I = \frac{(100 - 20)}{5}$$

5

I = 16

20% - 35%	:	Sangat Tidak Setuju (STS)
36% - 51%	:	Tidak Setuju (TS)
52% - 67%	:	Cukup Setuju (CS)
68% - 83%	:	Setuju (S)
84% - 100%	:	Sangat Setuju (SS)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel Lingkungan Kerja yang diukur melalui indikator: Penerangan cahaya di tempat kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, Bau tidak sedap di tempat kerja, Keamanan di tempat kerja adalah sebesar 138,2 atau setara dengan 69,1% dengan kriteria “*Setuju*”. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang sangat baik terhadap Lingkungan Kerja di lingkungan CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandara Lampung.

Analisis Motivasi Kerja (Variabel Bebas X2)

Berdasarkan hasil data yang telah disajikan pada bab sebelumnya bahwa Motivasi Kerja pada CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung mempunyai 5 indikator yaitu:

- 1) Daya Pendorong
- 2) Kemauan
- 3) Kerelaan
- 4) Kewajiban
- 5) Tujuan

a. Indikator Tentang Motivasi Kerja Secara Keseluruhan

Tabel 4.9

Distribusi data Motivasi Kerjasecara keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42 – 50	Sangat Setuju	1	2,5
2	34 – 41	Setuju	22	55
3	26 – 33	Cukup Setuju	15	37,5
4	18 – 25	Tidak Setuju	2	5
5	10 – 17	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Jumlah	40	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari 40 orang responden penelitian, yang menyatakan Motivasi Kerjadi CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung “**Sangat Setuju**” ada 1 orang (2,5%), yang menyatakan “**Setuju**“ ada 22 orang (55%) yang menyatakan “**Cukup Setuju**” ada 15 orang (37,5%) yang menyatakan “**Tidak Setuju**” ada 2 orang (5%).

Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel Motivasi Kerjadiperoleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.10

Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Indikator	Skor Max	Skor Riil	Persentase (%)	Kriteria
	Daya Pendorong				
1	Gaji yang saya peroleh sudah cukup layak dalam memenuhi kebutuhan hidup secara Baik	200	133	66,5	Setuju
2	Tunjangan yang diterima sudah sesuai peraturan pemerintah yang berlaku	200	137	68,5	Setuju
	Kemauan				
3	Hubungan kerjasama selama ini dengan pimpinan dan rekan kerja cukup baik sehingga menimbulkan keyamanan dalam	200	134	67	Setuju

	bekerja.				
4	Pengawasan pimpinan sudah mendapat dorongan agar pegawai giat bekerja dan berprestasi.	200	138	69	Setuju
	Kerelaan				
5	Saya merasa siap jika Lembur	200	132	66	Setuju
6	Saya merasa siap jika ada pekerjaan mendadak dari atasan	200	129	64,5	Setuju
	Kewajiban				
7	Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan.	200	132	66	Setuju
8	Adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan.	200	139	69,5	Setuju
	Tujuan				
9	Perusahaan selalu memberikan	200	142	71	Setuju

	kesempatan untuk berkeaktifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.				
10	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri.	200	137	68,5	Setuju
	Rata-Rata	200	135,3	67,65	Setuju

Sumber: Data Diolah, 2017

Keterangan:

NT = 100%

NR = 20%

K = 5

$$I = \frac{(NT - NR) K}{5}$$

$$I = \frac{(100 - 20)}{5}$$

5

$$I = 16$$

20%- 35% : Sangat Tidak Setuju (STS)

36%- 51% : Tidak Setuju (TS)

52%- 67% : Cukup Setuju (CS)

68%- 83% : Setuju (S)

84%- 100% : Sangat Setuju (SS)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel motivasi kerja yang diukur melalui indikator: Daya Pendorong, Kemauan, Kerelaan, Kewajiban, dan Tujuan adalah sebesar 135,3 atau setara dengan 67,65% dengan kriteria “*Setuju*”. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang baik terhadap motivasi di lingkungan CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandara Lampung.

Analisis Kinerja Pegawai (Variabel Terikat Y)

Berdasarkan hasil data yang telah disajikan pada bab sebelumnya bahwa Kinerja Pegawai pada CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung mempunyai 5 indikator yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Kerjasama
- 5) Inisiatif

a. Indikator Tentang Kinerja Pegawai Secara Keseluruhan

Tabel 4.11

Distribusi data Kinerja Pegawai secara keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42 – 50	Sangat Setuju	2	5
2	34 – 41	Setuju	16	40
3	26 – 33	Cukup Setuju	20	50

4	18 - 25	Tidak Setuju	2	5
5	10 - 17	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Jumlah	40	100

Sumber Data diolah 2017

Dari hasil penilaian pimpinan terhadap 40 orang responden penelitian, dapat diketahui Kinerja Pegawai kategori **“Sangat Setuju”** ada 2 orang (5%) Kinerja Pegawai kategori **“Setuju”** ada 16 orang (40%) Kinerja pegawai kategori **“Cukup Setuju”** ada 20 orang (50%) Kinerja Pegawai kategori **“Tidak Setuju”** ada 2 orang (5%).

Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel Lingkungan

Kerjadiperoleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.12

Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Kinerja (Y)

No	Indikator	Skor Max	Skor Riil	Persentase (%)	Kriteria
	Kualitas				
1	Dalam melakukan tugas,saya jarang melakukan kesalahan.	200	128	64	Cukup Setuju

2	Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya.	200	132	66	Cukup Setuju
	Kuantitas				
3	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan dikantor.	200	134	67	Cukup Setuju
4	Pekerjaan yang saya tekun dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya.	200	132	66	Cukup Setuju
	Tanggung Jawab				
5	Saya tidak menunda pekerjaan yang diberikan.	200	130	65	Cukup Setuju
6	Saya tidak menunda pekerjaan yang diberikan.	200	132	66	Cukup Setuju

	Kerjasama				
7	Pimpinan selalu memberikan arahan dan dorongan motivasi ke pegawainya.	200	134	67	Cukup Setuju
8	Saya memiliki hubungan yang baik terhadap pimpinan dan rekan kerja.	200	134	67	Cukup Setuju
	Inisiatif				
9	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan.	200	136	68	Setuju
10	Saya selalu memberikan inovasi sendiri untuk perusahaan.	200	133	66,5	Cukup Setuju
	Rata-Rata	200	132,5	66,25	Cukup Setuju

Sumber: Data Diolah, 2017

Keterangan:

NT = 100%

NR = 20%

K = 5

$$I = \frac{(NT - NR) K}{5}$$

$$I = \frac{(100 - 20)}{5}$$

I = 16

20% - 35% : Sangat Tidak Setuju (STS)

36% - 51% : Tidak Setuju (TS)

52% - 67% : Cukup Setuju (CS)

68% - 83% : Setuju (S)

84% - 100% : Sangat Setuju (SS)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel kinerja yang diukur melalui indikator: Kualitas, Kuantitas, Tanggung Jawab, Kerjasama, dan Inisiatif adalah sebesar 132,5 atau setara dengan 66,25% dengan kriteria "**Cukup Setuju**". Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap kinerja pegawai di lingkungan CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandara Lampung.

Analisis Kuantitatif

Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13

Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.656	3.352		.494	.624
	LK	.384	.138	.374	2.788	.008
	MK	.539	.138	.524	3.900	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Interpretasi

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_t$$

$$Y = 1,656 + 0,384X_1 + 0,539X_2 + e_t$$

Interpretasi:

Hasil diatas dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan

$\hat{Y} = 1,656 + 0,384X_1 + 0,539X_2$ yang dapat diinterpretasikan sebagai

berikut, Persamaan $\hat{Y} = 1,656 + 0,384X_1 + 0,539X_2$ mengindikasikan

bahwa koefisien variabel variabel Motivasi Kerja (0,539) mempunyai nilai lebih besar dari pada nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja(0,384).

Nilai koefisien untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,384 mengandung arti bahwasannya terdapat pengaruh positif antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y) pada CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung, sehingga pada setiap peningkatan atau kenaikan poin yang dilakukan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan variabel kinerja (Y) pada CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung sebesar 0,384 poin pada konstanta 1,656.

Nilai koefisien untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,539 mengandung arti bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung, sehingga setiap peningkatan atau kenaikan poin yang dilakukan terhadap variabel motivasi kerja (X2) sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) pada CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung sebesar 0,539 poin pada konstanta 1,656.

Maka dapat disimpulkan dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa terjadinya kinerja pegawai yang baik lebih banyak atau lebih dominan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dari pada Lingkungan Kerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.693	2.598

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

Dari tabel di atas memperlihatkan keeratan pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil perhitungan diperoleh $R_{X_1X_2Y} = 0,842$ dan koefisien determinasi sebesar

$R^2_{X_1X_2Y} = 0,709$ atau 70,9%. Besarnya koefisien determinasi, memberikan

arti bahwa besarnya perubahan pada variabel kinerja pegawai 70,9% dipengaruhi oleh Motivasi dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 29,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti seperti Stress Kerja, Komitmen organisasi, komunikasi, disiplin kerja dan lain-lain.

Tabel 4.15
Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MK, LK^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Tabel Variabel entered menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (removed) dari model regresi. Artinya kedua variabel bebas dapat masuk dalam perhitungan regresi berganda.

Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.16
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.656	3.352		.494	.624
LK	.384	.138	.374	2.788	.008
MK	.539	.138	.524	3.900	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Hipotesis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,788 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,026 atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$ sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,008 , lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan *significant*. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain Hipotesis pertama Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,900 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,026 atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$ sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,000 , lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan *significant*. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain Hipotesis kedua Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

4.5.2.4 Uji Hipotesis Anova atau Uji F

Tabel 4.17
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	608.579	2	304.290	45.072	.000 ^a
Residual	249.796	37	6.751		
Total	858.375	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Untuk pengujian secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 45,072 > nilai F_{tabel} sebesar 3,25 dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara bersama-sama Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan

significant terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung.

Dengan demikian hipotesis ketiga : Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung, terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Tabel 4.18 Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Lingkungan Kerja^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel variabel entered menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (removed) dari model regresi. Artinya kedua variabel bebas dapat masuk dalam perhitungan regresi berganda.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan kajian teoritik dan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Simpulan tersebut ditunjukkan dari temuan-temuan hasil analisis sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial antara variabel independen (Lingkungan Kerja) dan variabel dependen (kinerja) dapat dilihat dari nilai signifikansinya adalah $P(\text{Sig}) 0,008 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa “Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada tingkat kepercayaan 95%”.
2. Hasil pengujian secara parsial antara variabel independen (Motivasi Kerja) dan variabel dependen (Kinerja Pegawai) dapat dilihat dari nilai signifikansinya adalah $P(\text{Sig}) 0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan menerima H_a yang berarti bahwa “Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada tingkat kepercayaan 95%”.
3. Sedangkan secara koefisien determinasi (KD) adalah besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 70,9% dan sisanya yaitu 29,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil analisa data secara deskriptif dan kuantitatif terdapat beberapa hal yang perlu direkomendasikan kepada CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung dalam rangka peningkatan kinerja pegawai agar lebih baik dari keadaan saat ini antara lain:

1. Pegawai pada CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) di Bandar Lampung memiliki tingkat kinerja pada tingkat sedang, yang nantinya akan berpengaruh pada peningkatan jumlah pendapatan perusahaan, hal ini disebabkan karena adanya motivasi yang kurang yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai. Maka dari itu diharapkan bagi perusahaan agar lebih intensif dalam memberikan motivasi, seperti pemberian pelatihan, training maupun pemberian bonus yang memadai agar dapat meningkatkan motivasi pegawai.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara lebih memperhatikan pegawai agar mereka mampu menguraikan secara jelas pekerjaan yang dilakukan, memiliki rasa tanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan dan memiliki sifat kejujuran serta menambah kualitas keterampilan dan wawasan. Dengan demikian kualitas dan kinerja karyawan dapat semakin baik dari kondisi saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rusdakarya
- Ahyari, Agus. 2007. *Lingkungan Fisik Kerja*. Rajawali Perdana. Jakarta. Alex S Nitisemito, 2008, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Jakarta*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta
- Bernardin, H.John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
- Colquitt, Jason A., Jeffry A. LePine, dan Michael J. Wesson. 2015. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Danang Sunyoto, 2012. *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*
- Dessler, G. (2008 : 290). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 11. Alih Bahasa. Jakarta:PT Indeks.
- Gibson, James L. John M. Ivancevich, James H.Donnelly, Jr., dan Robert Konopaske. 2012. *Organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Handoko T. Hani, 2010, *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II*, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*. CV Haji Mas Agung. Jakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2009, *Manajemen Personalialia*, Edisi 4, Cetakan Kesembilan, BPFE, Yogyakarta
- Hetami, Aditya A. 2008. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sebuah Persero Asuransi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 6, Nomor 2, September 2008- ISSN.Jakarta.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja, 2009 : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grafindo.

- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Rivai, veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Riduwan.2012. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Robbins SP, dan Judge. 2009. *Perilaku Organisasi Buku 3*, Jakarta : Salemba Empat.
- Romli, Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Grasindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Peranan Staf dan Manajemen*. Penerbit CV. Gunung Agung. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono.2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*,Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*,Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta, Bandung Wibowo.
2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima. Cetakan Kesebelas. PT. Raja Grafindo Prasada. Jakarta
- Widodo Eko Suparno,2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wikipedia. (2009). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka (di unduh pada tanggal 8 november 2017 pukul 19.00 WIB).
- <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.co.id/2015/12/lingkungan-kerja.html> (di unduh pada tanggal 8 november 2017 pukul 20.00 WIB)
- <http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/motivasi-kerja-menurut-para-ahli.html?m=1> (di unduh pada tanggal 10 november 2017 pukul 21.00 WIB)
- <http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html> (di

unduh pada tanggal 11 november 2017 pukul 19.00 WIB)

<http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.co.id/2016/01/kinerjapegawai.htm> l (di

unduh pada tanggal 11 november 2017 pukul 22.00 WIB)

<http://junaidichaniago.wordpress.com> (diunduh pada tanggal 28 desember 2017 pukul 20.00 WIB)

LAMPIRAN

KUESIONER

Sehubungan dengan penelitian mandiri Universitas Bandar Lampung, maka saya mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI CV JAYA MAKMUR SENTOSA (JMS) DI BANDAR**

LAMPUNG” . Agar penelitian ini memiliki kredibilitas yang tinggi, diharapkan bapak/ibu/saudara bersedia mengisi koesioner ini dengan lengkap dan benar. Kuisisioner ini digunakan semata –mata untuk kepentingan penulisan karya ilmiah dan tidak mempengaruhi penilaian apapun terhadap responden serta terjaga kerahasiaannya.

Terima kasih kepada bapak/ibu/saudara yang telah mengisi kuisisioner ini.

I. Data Responden

Nama Responden : (Boleh diisi/tidak)

II. Data pendukung lainnya, agar diberikan tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang tersedia.

1. Usia

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| a. Kurang Dari 20 Tahun | D. 41-50 Tahun |
| b. 21-30 Tahun | E. Lebih 50 Tahun |
| c. 31-40 Tahun | |

2. Jenis Kelamin

- a. Laki-Laki
- b. Perempuan

KUISIONER PENELITIAN

Pertanyaan dibawah ini dalam rangka penelitian yang berjudul: **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV Jaya Makmur Sentosa (JMS) Di Bandar Lampung**

Pedoman Penilaian:

Skor 1	Sangat Tidak Setuju (STS)
Skor 2	Tidak Setuju (TS)
Skor 3	Cukup Setuju (CS)
Skor 4	Setuju (S)
Skor 5	Sangat Setuju (SS)

I. DAFTAR PERTANYAAN

Lingkungan Kerja (X ¹)						
No	Pernyataan	Skala Pilihan				
		SS	S	CS	TS	STS
Penerangan cahaya di tempat kerja						
1	Saya merasa kondisi penerangan (dari listrik maupun dari cahaya matahari) diruangan kerja saya sudah terpenuhi					
2	Saya merasa kondisi penerangan kantor dan Toilet sudah terpenuhi					
Sirkulasi udara di tempat kerja						
3	Adanya fentilasi udara pada ruangan kerja.					
4	Adanya tanaman kecil dikantor untuk sirkulasi udara.					
Kebisingan di tempat kerja						
5	Kantor Jauh dari Jalan Raya.					
6	Ruangan kerja yang kondusif sehingga dapat konsentrasi dalam					

	pekerjaan.					
Bau tidak sedap di tempat kerja						
7	Ruangan kerja bersih dan tidak ada bau yang tidak sedap.					
8	Toilet kantor bersih dan tidak ada bau yang tidak sedap.					
Keamanan di tempat kerja						
9	Perusahaan memiliki CCTV di setiap ruangan.					
10	Perusahaan menjaga ketat pintu masuk perusahaan.					
Motivasi Kerja (X²)						
No	Pernyataan	Skala Pilihan				
		SS	S	CS	TS	STS
Daya Pendorong						
1	Gaji yang saya peroleh sudah cukup layak dalam memenuhi kebutuhan hidup secara baik					
2	Tunjangan yang diterima sudah sesuai peraturan pemerintah yang berlaku					
Kemauan						
3	Hubungan kerjasama selama ini dengan pimpinan dan rekan kerja cukup baik sehingga menimbulkan kenyamanan dalam bekerja.					
4	Pengawasan pimpinan sudah mendapat dorongan agar pegawai giat bekerja dan berprestasi.					
Kerelaan						
5	Saya merasa siap jika lembur					
6	Saya merasa siap jika ada pekerjaan mendadak dari atasan					
Kewajiban						
7	Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan.					
8	Adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan.					
Tujuan						
9	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkreatifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.					

10	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri.					
Kinerja Pegawai (Y)						
No	Pernyataan	Skala Pilihan				
		SS	S	CS	TS	STS
Kualitas						
1	Dalam melakukan tugas,saya jarang melakukan kesalahan.					
2	Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya.					
Kuantitas						
3	Sayamampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan dikantor.					
4	Pekerjaan yang saya tekun dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya.					
Tanggung Jawab						
5	Saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.					
6	Saya tidak menunda pekerjaan yang diberikan.					
Kerjasama						
7	Pimpinan selalu memberikan arahan dan dorongan motivasi ke pegawainya.					
8	Saya memiliki hubungan yang baik terhadap pimpinan dan rekan kerja.					
Inisiatif						
9	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan.					
10	Saya selalu memberikan inovasi sendiri untuk perusahaan.					

Data Hasil Kuisisioner X¹ (Lingkungan Kerja)

No.	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10
1	CS	CS	S	SS	S	S	SS	CS	S	S
2	S	CS	CS	S	S	CS	CS	S	CS	CS
3	S	CS	CS	S	S	S	CS	CS	S	CS
4	S	CS	CS	S	S	CS	CS	S	CS	CS
5	CS	CS	S	S	CS	TS	CS	CS	CS	CS
6	CS	S	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS
7	CS	CS	CS	TS	CS	CS	CS	CS	CS	CS
8	TS	CS	TS	CS	TS	CS	TS	CS	TS	CS
9	S	S	CS	SS	S	S	CS	TS	CS	S
10	CS	CS	CS	CS	S	CS	CS	CS	CS	CS
11	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
12	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS
13	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS
14	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS
15	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
16	S	CS	S	S	CS	CS	S	S	S	CS
17	TS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	S	CS
18	S	CS	S	S	CS	S	S	S	S	S
19	CS	S	S	CS	S	CS	S	S	S	S
20	S	S	S	S	S	CS	CS	S	S	CS
21	S	CS	CS	S	CS	S	CS	CS	S	S
22	S	CS	CS	CS	S	S	S	S	CS	S
23	S	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	S
24	SS	SS	SS	SS	CS	CS	CS	CS	CS	S
25	CS	S	CS	TS	S	S	S	TS	CS	CS
26	SS	CS	S	CS	SS	SS	SS	S	CS	CS

27	SS	S	CS	TS	SS	CS	SS	CS	TS	S
28	CS	TS	S	S	S	S	S	S	S	S
29	S	S	S	S	CS	S	S	CS	CS	CS
30	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS
31	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS
32	TS	S	CS	CS	S	S	CS	S	S	CS
33	CS	TS	S	CS	CS	CS	CS	S	S	S
34	S	CS	S	SS	CS	S	S	S	S	S
35	SS	SS	SS	SS	S	S	S	S	CS	CS
36	CS	S	CS	S	CS	S	S	S	S	S
37	CS	S	S	S	S	CS	CS	CS	S	CS
38	CS	S	S	CS	CS	S	S	CS	CS	S
39	S	CS	CS	SS	S	S	S	S	S	S
40	CS	S	SS	CS	S	SS	SS	S	S	SS

Data Hasil Kuisisioner X² (Motivasi Kerja)

No.	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10
1	S	S	TS	S	CS	CS	CS	S	CS	S
2	CS	S	CS	CS	CS	CS	S	S	S	CS
3	CS	CS	S	CS	CS	CS	S	S	S	CS
4	CS	S	CS	CS	CS	CS	S	S	S	CS
5	CS	CS	S	CS	CS	S	CS	S	S	CS
6	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS
7	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	S	CS
8	TS	CS	TS	CS	TS	CS	TS	CS	CS	TS
9	S	S	CS	S	SS	SS	S	CS	CS	S
10	S	TS	TS	CS	CS	CS	TS	TS	TS	CS
11	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
12	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS
13	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS
14	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS
15	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
16	S	CS	S	CS	S	TS	CS	CS	S	CS
17	CS	S	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS
18	CS	CS	S	CS	TS	CS	S	S	S	CS
19	CS	CS	CS	CS	S	CS	S	S	CS	S
20	CS	S	S	S	S	S	CS	CS	S	S
21	CS	S	S	S	CS	CS	CS	S	S	CS
22	S	CS	CS	TS	TS	CS	CS	CS	S	S
23	S	CS	S	CS	S	S	S	S	S	TS
24	S	SS	SS	SS	S	CS	CS	S	CS	S
25	S	S	CS	S	S	TS	CS	S	CS	CS

26	TS	S	SS	S	CS	TS	CS	CS	S	S
----	----	---	----	---	----	----	----	----	---	---

27	TS	S	S	S	S	CS	CS	S	CS	S
28	CS	S	CS	SS	SS	S	S	CS	CS	S
29	CS	CS	TS	CS	CS	S	S	TS	S	S
30	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	SS	TS
31	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS
32	S	S	S	SS	S	SS	S	SS	S	S
33	SS	S	CS	S	S	CS	S	S	S	S
34	S	S	S	S	S	CS	S	S	S	S
35	CS	CS	S	CS	CS	CS	SS	SS	S	SS
36	S	S	CS	CS	CS	TS	CS	S	S	CS
37	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS
38	CS	CS	S	S	CS	CS	TS	TS	CS	S
39	S	CS	CS	S	CS	S	CS	S	S	S
40	S	CS	S	S	CS	SS	CS	S	S	SS

27	CS	CS	S	S	CS	CS	S	CS	S	S
28	CS	CS	CS	S	CS	CS	CS	CS	S	S
29	CS	CS	CS	TS	CS	CS	CS	CS	CS	S
30	TS	TS	TS	TS	TS	CS	CS	CS	CS	TS
31	CS	S	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS
32	S	S	S	S	CS	CS	CS	S	S	S
33	S	S	S	S	S	CS	S	CS	S	S
34	S	S	S	S	CS	CS	S	S	S	CS
35	CS	S	S	S	S	S	CS	S	CS	S
36	CS	S	S	CS	CS	CS	S	S	S	S
37	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS	CS
38	CS	CS	S	CS	CS	CS	CS	CS	CS	TS
39	CS	CS	S	S	CS	S	S	S	CS	CS
40	S	S	SS	S	S	S	S	S	S	SS

Hasil Kuisisioner dalam Bentuk Angka Variable X¹ (Lingkungan Kerja)

No.	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	Jumlah
1	3	3	4	5	4	4	5	3	4	4	39
2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	34
3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	35
4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	34
5	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	31
6	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
8	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25
9	4	4	3	5	4	4	3	2	3	4	36
10	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	36
17	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	30
18	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
19	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	37
20	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37
21	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	35
22	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	36
23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
24	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	39
25	3	4	3	2	4	4	4	2	3	3	32

26	5	3	4	3	5	5	5	4	3	3	40
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

27	5	4	3	2	5	3	5	3	2	4	36
28	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	37
29	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
32	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	34
33	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	33
34	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	39
35	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	42
36	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
37	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	35
38	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	35
39	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	39
40	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	42
Skor Riil	139	135	139	142	140	139	140	135	135	138	
Skor Max	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	
Persentase	69.5	67.5	69.5	71	70	69.5	70	67.5	67.5	69	

Hasil Kuisisioner dalam Bentuk Angka Variable X² (Motivasi Kerja)

No.	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	Jumlah
1	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	34
2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	34
3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	34
4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	34
5	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	34
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
8	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	25
9	4	4	3	4	5	5	4	3	3	4	39
10	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	26
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	33
17	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
18	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	33
19	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	34
20	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
21	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	35
22	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	31
23	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	36
24	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	40

25	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	34
26	2	4	5	4	3	2	3	3	4	4	34
27	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	35
28	3	4	3	5	5	4	4	3	3	4	38
29	3	3	2	3	3	4	4	2	4	4	32
30	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	31
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
32	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
33	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	39
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
35	3	3	4	3	3	3	5	5	4	5	38
36	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	33
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
38	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	31
39	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	36
40	4	3	4	4	3	5	3	4	4	5	39
Skor Riil	133	137	134	138	132	129	132	139	142	137	
Skor Max	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	
Persentase	66.5	68.5	67	69	66	64.5	66	69.5	71	68.5	

Hasil Kuisisioner dalam Bentuk Angka Variable Y (Kinerja Pegawai)

No.	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	Jumlah
1	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	42
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
8	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	26
9	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37
10	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	27
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	33
17	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	30
18	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36
19	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	32
20	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	34
21	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	37
22	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	35
23	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	36
24	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	35
25	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	36

27	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	35
28	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	33
29	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	30
30	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	24
31	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
32	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
33	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
34	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
35	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	37
36	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	36
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
38	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	30
39	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	35
40	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
Skor Riil	128	132	134	132	130	132	134	134	136	133	
Skor Max	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	
Persentase	64	66	67	66	65	66	67	67	68	66.5	

Uji Validitas

Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	Jumlah
LK1	Pearson Correlation	1	.351*	.438**	.450**	.486**	.323*	.439**	.294	-.006	.287	.656**
	Sig. (2-tailed)		.026	.005	.004	.001	.042	.005	.066	.969	.073	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
LK2	Pearson Correlation	.351*	1	.451**	.239	.295	.261	.266	.022	.022	.198	.491**
	Sig. (2-tailed)	.026		.003	.138	.065	.103	.097	.894	.894	.221	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
LK3	Pearson Correlation	.438**	.451**	1	.473**	.290	.368*	.549**	.449**	.449**	.447**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003		.002	.069	.019	.000	.004	.004	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
LK4	Pearson Correlation	.450**	.239	.473**	1	.129	.283	.156	.315*	.455**	.299	.613**
	Sig. (2-tailed)	.004	.138	.002		.426	.077	.337	.048	.003	.061	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
LK5	Pearson Correlation	.486**	.295	.290	.129	1	.473**	.603**	.331*	.210	.253	.626**
	Sig. (2-tailed)	.001	.065	.069	.426		.002	.000	.037	.193	.115	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
LK6	Pearson Correlation	.323*	.261	.368*	.283	.473**	1	.679**	.353*	.414**	.535**	.714**

	Sig. (2-tailed)	.042	.103	.019	.077	.002		.000	.025	.008	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
LK7	Pearson Correlation	.43 9**	.2 66	.54 9**	.1 56	.60 3**	.67 9**	1	.40 8**	.2 99	.57 2**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.0 05	.0 97	.0 00	.3 37	.0 00	.0 00		.0 09	.0 61	.0 00	.000

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
LK8	Pearson Correlation	.294	.022	.449**	.315*	.331*	.353*	.408**	1	.545**	.359*	.613**
	Sig. (2-tailed)	.066	.894	.004	.048	.037	.025	.009		.000	.023	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
LK9	Pearson Correlation	-.006	.022	.449**	.455**	.210	.414**	.299	.545**	1	.428**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.969	.894	.004	.003	.193	.008	.061	.000		.006	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
LK10	Pearson Correlation	.287	.198	.447**	.299	.253	.535**	.572**	.359*	.428**	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.073	.221	.004	.061	.115	.000	.000	.023	.006		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Jumlah	Pearson Correlation	.656**	.491**	.763**	.613**	.626**	.714**	.760**	.613**	.568**	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Uji Validitas

Variabel Motivasi Kerja

Correlations

		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	Jumlah
MK1	Pearson Correlation	1	.260	.070	.318*	.414**	.293	.274	.336*	.223	.320*	.545**
	Sig. (2-tailed)		.105	.669	.045	.008	.067	.087	.034	.167	.044	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
MK2	Pearson Correlation	.260	1	.422**	.697**	.552**	.114	.346*	.479**	.230	.366*	.689**
	Sig. (2-tailed)	.105		.007	.000	.000	.483	.029	.002	.153	.020	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
MK3	Pearson Correlation	.070	.422**	1	.452**	.313*	.124	.281	.459**	.433**	.359*	.617**
	Sig. (2-tailed)	.669	.007		.003	.049	.447	.079	.003	.005	.023	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
MK4	Pearson Correlation	.318*	.697**	.452**	1	.675**	.419**	.188	.356*	.062	.545**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.045	.000	.003		.000	.007	.245	.024	.705	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
MK5	Pearson Correlation	.414**	.552**	.313*	.675**	1	.383*	.434**	.250	.022	.375*	.692**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.049	.000		.015	.005	.119	.892	.017	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
MK6	Pearson	.293	.114	.124	.419**	.383*	1	.355*	.210	.212	.410**	.561**

Correlation												
Sig. (2-tailed)		.067	.483	.447	.007	.015		.025	.193	.189	.009	.000
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
MK7	Pearson Correlation	.274	.346*	.281	.188	.434**	.355*	1	.612**	.491**	.395*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.087	.029	.079	.245	.005	.025		.000	.001	.012	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
MK8	Pearson Correlation	.336*	.479**	.459**	.356*	.250	.210	.612**	1	.457**	.317*	.699**
	Sig. (2-tailed)	.034	.002	.003	.024	.119	.193	.000		.003	.047	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
MK9	Pearson Correlation	.223	.230	.433**	.062	.022	.212	.491**	.457**	1	.142	.500**
	Sig. (2-tailed)	.167	.153	.005	.705	.892	.189	.001	.003		.381	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
MK10	Pearson Correlation	.320*	.366*	.359*	.545**	.375*	.410**	.395*	.317*	.142	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.044	.020	.023	.000	.017	.009	.012	.047	.381		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Jumlah	Pearson Correlation	.545**	.689**	.617**	.741**	.692**	.561**	.680**	.699**	.500**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

KP6	Pearson Correlation	.323*	.659**	.398*	.591**	.541**	1	.534**	.612**	.246	.303	.693**
	Sig. (2-tailed)	.042	.000	.011	.000	.000		.000	.000	.125	.057	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KP7	Pearson Correlation	.423**	.464**	.675**	.661**	.564**	.534**	1	.542**	.330*	.373*	.747**
	Sig. (2-tailed)	.007	.003	.000	.000	.000	.000		.000	.038	.018	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KP8	Pearson Correlation	.423**	.532**	.608**	.477**	.414**	.612**	.542**	1	.255	.431**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.002	.008	.000	.000		.113	.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KP9	Pearson Correlation	.656**	.482**	.420**	.552**	.295	.246	.330*	.255	1	.557**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.007	.000	.064	.125	.038	.113		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KP10	Pearson Correlation	.693**	.419**	.428**	.469**	.442**	.303	.373*	.431**	.557**	1	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.006	.002	.004	.057	.018	.005	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Jumlah	Pearson Correlation	.750**	.763**	.778**	.843**	.713**	.693**	.747**	.710**	.657**	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Uji Reliabilitas

Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.842	.846	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LK1	3.48	.816	40
LK2	3.38	.705	40
LK3	3.48	.716	40
LK4	3.55	.876	40
LK5	3.50	.679	40
LK6	3.48	.679	40
LK7	3.50	.751	40
LK8	3.38	.628	40
LK9	3.38	.628	40
LK10	3.45	.597	40

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34.55	20.972	4.579	10

Uji Reliabilitas

Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.839	.839	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MK1	3.33	.694	40
MK2	3.43	.636	40
MK3	3.35	.770	40
MK4	3.45	.714	40
MK5	3.30	.723	40
MK6	3.23	.768	40
MK7	3.30	.687	40
MK8	3.48	.751	40
MK9	3.55	.639	40
MK10	3.43	.747	40

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33.83	20.815	4.562	10

Uji Reliabilitas

Variabel Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.906	.906	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KP1	3.20	.648	40
KP2	3.30	.648	40
KP3	3.35	.662	40
KP4	3.30	.723	40
KP5	3.25	.588	40
KP6	3.30	.564	40
KP7	3.35	.580	40
KP8	3.35	.580	40
KP9	3.40	.591	40
KP10	3.33	.764	40

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33.13	22.010	4.691	10

Uji Hipotesis

Uji F (Uji secara Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	608.579	2	304.290	45.072	.000 ^a
	Residual	249.796	37	6.751		
	Total	858.375	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji t (Uji Secara Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.656	3.352		.494	.624
	Lingkungan Kerja	.384	.138	.374	2.788	.008
	Motivasi Kerja	.539	.138	.524	3.900	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Determinan (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 _a	.709	.693	2.598

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

LAMPIRAN r TABEL

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001	DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001		r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000	51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990	52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911	53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741	54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509	55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249	56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983	57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721	58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470	59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233	60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010	61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800	62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604	63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419	64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247	65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084	66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932	67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788	68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652	69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524	70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402	71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287	72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178	73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074	74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974	75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880	76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790	77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703	78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620	79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541	80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465	81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392	82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322	83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254	84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189	85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126	86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066	87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007	88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950	89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896	90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843	91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791	92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742	93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694	94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647	95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601	96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557	97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514	98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473	99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226

50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432	100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211
-----------	--------	--------	--------	--------	--------	------------	--------	--------	--------	--------	--------

Lampiran t Tabel

dua sisi	20 %	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%	dua sisi	20 %	10 %	5%	2%	1%	0,2 %	0,1 %
satu sisi	10 %	5%	2,5 %	1%	0,5 %	0,1%	0,05 %	satu sisi	10 %	5%	2,5 %	1%	0,5%	0,1 %	0,05 %
1	3,078	6,314	12,726	31,81	63,67	318,309	636,619	51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,3279	31,599	52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924	53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610	54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869	55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959	56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408	57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041	58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781	59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587	60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437	61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318	62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221	63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140	64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073	65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015	66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965	67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922	68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883	69	1,294	1,667	1,995	2,381	2,649	3,213	3,437
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850	70	1,294	1,667	1,994	2,380	2,648	3,211	3,435
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819	71	1,294	1,667	1,994	2,379	2,647	3,209	3,433
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792	72	1,293	1,666	1,993	2,378	2,646	3,207	3,431
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768	73	1,293	1,666	1,993	2,377	2,645	3,206	3,429
24	1,317	1,711	2,064	2,492	2,795	3,467	3,745	74	1,293	1,666	1,992	2,376	2,644	3,204	3,427

	8	1	4	2	7				3	6	3	8		4	7
25	1,31 6	1,70 8	2,06 0	2,48 5	2,78 7	3,450	3,725	75	1,29 3	1,66 5	1,99 2	2,37 7	2,643	3,20 2	3,42 5
26	1,31 5	1,70 6	2,05 6	2,47 9	2,77 9	3,435	3,707	76	1,29 3	1,66 5	1,99 2	2,37 6	2,642	3,20 1	3,42 3
27	1,31 4	1,70 3	2,05 2	2,47 3	2,77 1	3,421	3,690	77	1,29 3	1,66 5	1,99 1	2,37 6	2,641	3,19 9	3,42 1
28	1,31 3	1,70 1	2,04 8	2,46 7	2,76 3	3,408	3,674	78	1,29 2	1,66 5	1,99 1	2,37 5	2,640	3,19 8	3,42 0
29	1,31 1	1,69 9	2,04 5	2,46 2	2,75 6	3,396	3,659	79	1,29 2	1,66 4	1,99 0	2,37 4	2,640	3,19 7	3,41 8
30	1,31 0	1,69 7	2,04 2	2,45 7	2,75 0	3,385	3,646	80	1,29 2	1,66 4	1,99 0	2,37 4	2,639	3,19 5	3,41 6
31	1,30 9	1,69 6	2,04 0	2,45 3	2,74 4	3,375	3,633	81	1,29 2	1,66 4	1,99 0	2,37 3	2,638	3,19 4	3,41 5
32	1,30 9	1,69 4	2,03 7	2,44 9	2,73 8	3,365	3,622	82	1,29 2	1,66 4	1,98 9	2,37 3	2,637	3,19 3	3,41 3
33	1,30 8	1,69 2	2,03 5	2,44 5	2,73 3	3,356	3,611	83	1,29 2	1,66 3	1,98 9	2,37 2	2,636	3,19 1	3,41 2
34	1,30 7	1,69 1	2,03 2	2,44 1	2,72 8	3,348	3,601	84	1,29 2	1,66 3	1,98 9	2,37 2	2,636	3,19 0	3,41 0
35	1,30 6	1,69 0	2,03 0	2,43 8	2,72 4	3,340	3,591	85	1,29 2	1,66 3	1,98 8	2,37 1	2,635	3,18 9	3,40 9
36	1,30 6	1,68 8	2,02 8	2,43 4	2,71 9	3,333	3,582	86	1,29 1	1,66 3	1,98 8	2,37 0	2,634	3,18 8	3,40 7
37	1,30 5	1,68 7	2,02 6	2,43 1	2,71 5	3,326	3,574	87	1,29 1	1,66 3	1,98 8	2,37 0	2,634	3,18 7	3,40 6
38	1,30 4	1,68 6	2,02 4	2,42 9	2,71 2	3,319	3,566	88	1,29 1	1,66 2	1,98 7	2,36 9	2,633	3,18 5	3,40 5
39	1,30 4	1,68 5	2,02 3	2,42 6	2,70 8	3,313	3,558	89	1,29 1	1,66 2	1,98 7	2,36 9	2,632	3,18 4	3,40 3
40	1,30 3	1,68 4	2,02 1	2,42 3	2,70 4	3,307	3,551	90	1,29 1	1,66 2	1,98 7	2,36 8	2,632	3,18 3	3,40 2
41	1,30 3	1,68 3	2,02 0	2,42 1	2,70 1	3,301	3,544	91	1,29 1	1,66 2	1,98 6	2,36 8	2,631	3,18 2	3,40 1
42	1,30 2	1,68 2	2,01 8	2,41 8	2,69 8	3,296	3,538	92	1,29 1	1,66 2	1,98 6	2,36 8	2,630	3,18 1	3,39 9
43	1,30 2	1,68 1	2,01 7	2,41 6	2,69 5	3,291	3,532	93	1,29 1	1,66 1	1,98 6	2,36 7	2,630	3,18 0	3,39 8
44	1,30 1	1,68 0	2,01 5	2,41 4	2,69 2	3,286	3,526	94	1,29 1	1,66 1	1,98 6	2,36 7	2,629	3,17 9	3,39 7
45	1,30 1	1,67 9	2,01 4	2,41 2	2,69 0	3,281	3,520	95	1,29 1	1,66 1	1,98 5	2,36 6	2,629	3,17 8	3,39 6
46	1,30 0	1,67 9	2,01 3	2,41 0	2,68 7	3,277	3,515	96	1,29 0	1,66 1	1,98 5	2,36 6	2,628	3,17 7	3,39 5
47	1,30 0	1,67 8	2,01 2	2,40 8	2,68 5	3,273	3,510	97	1,29 0	1,66 1	1,98 5	2,36 5	2,627	3,17 6	3,39 4
48	1,29 9	1,67 7	2,01 1	2,40 7	2,68 2	3,269	3,505	98	1,29 0	1,66 0	1,98 4	2,36 5	2,627	3,17 5	3,39 3
49	1,29 9	1,67 7	2,01 0	2,40 5	2,68 0	3,265	3,500	99	1,29 0	1,66 0	1,98 4	2,36 5	2,626	3,17 5	3,39 2
50	1,29 9	1,67 6	2,00 9	2,40 3	2,67 8	3,261	3,496	10 0	1,29 0	1,66 0	1,98 4	2,36 4	2,626	3,17 4	3,39 0

dua sisi	20 %	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%	dua sisi	20 %	10 %	5%	2%	1%	0,2 %	0,1 %
satu sisi	10 %	5%	2,5 %	1%	0,5 %	0,1%	0,05 %	satu sisi	10 %	5%	2,5 %	1%	0,5%	0,1 %	0,05 %
1	3,078	6,314	12,726	31,81	63,67	318,309	636,619	51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599	52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924	53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610	54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869	55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959	56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408	57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041	58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781	59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587	60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437	61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318	62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221	63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140	64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073	65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015	66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965	67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922	68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883	69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850	70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819	71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792	72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768	73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745	74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
25	1,317	1,709	2,060	2,485	2,788	3,450	3,725	75	1,293	1,666	1,993	2,377	2,643	3,203	3,426

	6	8	0	5	7				3	5	2	7		2	5
26	1,31 5	1,70 6	2,05 6	2,47 9	2,77 9	3,435	3,707	76	1,29 3	1,66 5	1,99 2	2,37 6	2,642	3,20 1	3,42 3
27	1,31 4	1,70 3	2,05 2	2,47 3	2,77 1	3,421	3,690	77	1,29 3	1,66 5	1,99 1	2,37 6	2,641	3,19 9	3,42 1
28	1,31 3	1,70 1	2,04 8	2,46 7	2,76 3	3,408	3,674	78	1,29 2	1,66 5	1,99 1	2,37 5	2,640	3,19 8	3,42 0
29	1,31 1	1,69 9	2,04 5	2,46 2	2,75 6	3,396	3,659	79	1,29 2	1,66 4	1,99 0	2,37 4	2,640	3,19 7	3,41 8
30	1,31 0	1,69 7	2,04 2	2,45 7	2,75 0	3,385	3,646	80	1,29 2	1,66 4	1,99 0	2,37 4	2,639	3,19 5	3,41 6
31	1,30 9	1,69 6	2,04 0	2,45 3	2,74 4	3,375	3,633	81	1,29 2	1,66 4	1,99 0	2,37 3	2,638	3,19 4	3,41 5
32	1,30 9	1,69 4	2,03 7	2,44 9	2,73 8	3,365	3,622	82	1,29 2	1,66 4	1,98 9	2,37 3	2,637	3,19 3	3,41 3
33	1,30 8	1,69 2	2,03 5	2,44 5	2,73 3	3,356	3,611	83	1,29 2	1,66 3	1,98 9	2,37 2	2,636	3,19 1	3,41 2
34	1,30 7	1,69 1	2,03 2	2,44 1	2,72 8	3,348	3,601	84	1,29 2	1,66 3	1,98 9	2,37 2	2,636	3,19 0	3,41 0
35	1,30 6	1,69 0	2,03 0	2,43 8	2,72 4	3,340	3,591	85	1,29 2	1,66 3	1,98 8	2,37 1	2,635	3,18 9	3,40 9
36	1,30 6	1,68 8	2,02 8	2,43 4	2,71 9	3,333	3,582	86	1,29 1	1,66 3	1,98 8	2,37 0	2,634	3,18 8	3,40 7
37	1,30 5	1,68 7	2,02 6	2,43 1	2,71 5	3,326	3,574	87	1,29 1	1,66 3	1,98 8	2,37 0	2,634	3,18 7	3,40 6
38	1,30 4	1,68 6	2,02 4	2,42 9	2,71 2	3,319	3,566	88	1,29 1	1,66 2	1,98 7	2,36 9	2,633	3,18 5	3,40 5
39	1,30 4	1,68 5	2,02 3	2,42 6	2,70 8	3,313	3,558	89	1,29 1	1,66 2	1,98 7	2,36 9	2,632	3,18 4	3,40 3
40	1,30 3	1,68 4	2,02 1	2,42 3	2,70 4	3,307	3,551	90	1,29 1	1,66 2	1,98 7	2,36 8	2,632	3,18 3	3,40 2
41	1,30 3	1,68 3	2,02 0	2,42 1	2,70 1	3,301	3,544	91	1,29 1	1,66 2	1,98 6	2,36 8	2,631	3,18 2	3,40 1
42	1,30 2	1,68 2	2,01 8	2,41 8	2,69 8	3,296	3,538	92	1,29 1	1,66 2	1,98 6	2,36 8	2,630	3,18 1	3,39 9
43	1,30 2	1,68 1	2,01 7	2,41 6	2,69 5	3,291	3,532	93	1,29 1	1,66 1	1,98 6	2,36 7	2,630	3,18 0	3,39 8
44	1,30 1	1,68 0	2,01 5	2,41 4	2,69 2	3,286	3,526	94	1,29 1	1,66 1	1,98 6	2,36 7	2,629	3,17 9	3,39 7
45	1,30 1	1,67 9	2,01 4	2,41 2	2,69 0	3,281	3,520	95	1,29 1	1,66 1	1,98 5	2,36 6	2,629	3,17 8	3,39 6
46	1,30 0	1,67 9	2,01 3	2,41 0	2,68 7	3,277	3,515	96	1,29 0	1,66 1	1,98 5	2,36 6	2,628	3,17 7	3,39 5
47	1,30 0	1,67 8	2,01 2	2,40 8	2,68 5	3,273	3,510	97	1,29 0	1,66 1	1,98 5	2,36 5	2,627	3,17 6	3,39 4
48	1,29 9	1,67 7	2,01 1	2,40 7	2,68 2	3,269	3,505	98	1,29 0	1,66 0	1,98 4	2,36 5	2,627	3,17 5	3,39 3
49	1,29 9	1,67 7	2,01 0	2,40 5	2,68 0	3,265	3,500	99	1,29 0	1,66 0	1,98 4	2,36 5	2,626	3,17 5	3,39 2
50	1,29 9	1,67 6	2,00 9	2,40 3	2,67 8	3,261	3,496	10 0	1,29 0	1,66 0	1,98 4	2,36 4	2,626	3,17 4	3,39 0

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penye- but (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.5	19.0	19.1	19.2	19.3	19.3	19.3	19.3	19.3	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4
3	10.1	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.7	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.8	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.6	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.9	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.5	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.2	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.0	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.8	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.7	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.6	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.5	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.5	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.4	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.4	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.3	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.3	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.2	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.2	2.22	2.20

21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	5 2.2	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2 2.2	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	0 2.1	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	8 2.1	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	5 2.1	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	4 2.1	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2 2.1	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	0 2.0	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	9 2.0	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	8 2.0	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	6 2.0	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	5 2.0	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	4 2.0	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	3 2.0	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2 2.0	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	1 2.0	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	0 2.0	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	9 1.9	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	8 1.9	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	7 1.9	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	7 1.9	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	6 1.9	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	6 1.9	1.93	1.91

44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.9	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.9 5 4	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penye- but (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82

66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	7	1.8	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	7	1.8	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	7	1.8	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	7	1.8	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	6	1.8	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	6	1.8	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	6	1.8	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	6	1.8	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	6	1.8	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	5	1.8	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	5	1.8	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	5	1.8	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	5	1.8	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	5	1.8	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	4	1.8	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	4	1.8	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	4	1.8	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	4	1.8	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	4	1.8	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	4	1.8	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	4	1.8	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	3	1.8	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	3	1.8	1.81	1.78

89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.8	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.8 3 3	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penye- but (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76

111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.8	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.8	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.8	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.8	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.8	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.8	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.8	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.8	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.8	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.8	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.8	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.8	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.8	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.8	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.7	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.7	1.77	1.74

134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.7	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.7 9	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penye- but (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73

													8		
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.7	1.76	1.73
													8		
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.7	1.76	1.73
													8		
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.7	1.75	1.73
													8		
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.7	1.75	1.73
													8		
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.7	1.75	1.73
													8		
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.7	1.75	1.73
													8		
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.7	1.75	1.73
													8		
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.7	1.75	1.73
													8		
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.7	1.75	1.73
													8		
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.7	1.75	1.73
													8		
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.7	1.75	1.73
													8		
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.7	1.75	1.73
													8		
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.7	1.75	1.73
													8		
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.7	1.75	1.73
													8		
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.7	1.75	1.73
													8		
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.7	1.75	1.73
													8		
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.7	1.75	1.72
													8		
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.7	1.75	1.72
													8		
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.7	1.75	1.72
													8		
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.7	1.75	1.72
													8		
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.7	1.75	1.72
													8		
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.7	1.75	1.72
													8		
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.7	1.75	1.72
													8		

179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.7	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	$\frac{8}{7}$	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penye but (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72

													7		
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.7	1.74	1.72
													7		
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.7	1.74	1.72
													7		
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.7	1.74	1.72
													7		
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.7	1.74	1.72
													7		
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.7	1.74	1.72
													7		
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.7	1.74	1.72
													7		
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.7	1.74	1.71
													7		
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.7	1.74	1.71
													7		
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.7	1.74	1.71
													7		
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.7	1.74	1.71
													7		
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.7	1.74	1.71
													7		
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.7	1.74	1.71
													7		
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.7	1.74	1.71
													7		
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.7	1.74	1.71
													7		
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.7	1.74	1.71
													7		
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.7	1.74	1.71
													7		
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.7	1.74	1.71
													7		
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.7	1.74	1.71
													7		
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.7	1.74	1.71
													7		
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.7	1.74	1.71
													6		
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.7	1.74	1.71
													6		
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.7	1.74	1.71
													6		
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.7	1.74	1.71
													6		

224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.7 6	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.7 6	1.74	1.71