

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### A. KAJIAN PUSTAKA

##### 1. Landasan Teori

###### a. Kinerja

###### 1) Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut Moehariono (2012:95) yaitu kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi organisasi.

Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi dan merupakan perbandingan atau tujuan tergantung pada pendekatan yang diambil, standar kinerja harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat bagi organisasi maupun para karyawan (Abdullah, 2014: 114).

Standar kinerja menurut Wilson (dalam Da Silva, 2015:53) adalah tingkatan yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan perbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai, sedangkan hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode atau waktu tertentu.

## **2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Kasmir (2016:189-193) yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b) Pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c) Rencana kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan

memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

- d) Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- e) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f) Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi perusahaan.
- i) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.
- j) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja.
- k) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

- l) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan peraturan atau kebijakan perusahaan dalam bekerja.
- m) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh.

### 3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016: 86) indikator kinerja terdiri atas:

- a) Tujuan, Merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga menentukan sebuah keinginan.
- b) Standar, Memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tau bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dapat dikatakan berhasil apabila mencapai standar yang telah ditentukan atau disepakati bersama oleh atasan dan bawahan.
- c) Umpan balik, Antara tujuan, standar, umpan balik bersifat saling terikat. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan

yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja dan pencapaian tujuan.

- d) Alat atau sarana, Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang dalam mencapai tujuan.
- e) Kompetensi, Merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- f) Motif, Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- g) Peluang, Maksudnya pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

## **b. Lingkungan Kerja**

### **1) Pengertian lingkungan kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Menurut (Netisemito dalam Nuraini 2013:97) Lingkungan kerja ialah sesuatu yang terdapat disekitar para karyawan dan juga yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas tugas yang telah dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

## 2) Faktor- faktor lingkungan kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia (2015:105-108) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja:

### a) Penerangan/ cahaya ditempat kerja

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

### b) Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu mempertahankan dalam keadaan normal. Dengan suatu sistem yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin.

c) Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam presentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh tempratur kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut yang dapat mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d) Sirkulasi udara ditempat kerja

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

e) Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan pekerja, merusak pendengaran, dan dapat menimbulkan kesalahpahaman dalam komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan



kematian. Karena pekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

f) Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja dan bau yang tidak sedap 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.

g) Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi juga dengan mengatur tata letak, tata ruang, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### h) Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di pendengarkan ditempat kerja.

#### i) Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman akan perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

### 3) Indikator lingkungan kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Serdemayanti (2011:57) ia menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut :

#### a) Penerangan maupun cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi 4, yaitu:

- 1) Cahaya langsung
- 2) Cahaya setengah langsung
- 3) Cahaya tidak langsung
- 4) Cahaya setengah tidak langsung

#### b) Temperature suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk

menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c) Sirkulasi udara di tempat 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. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa segar dan segar selama bekerja

akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

d) Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

e) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

f) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

g) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

c. **Kepuasan Kerja**

**1) Pengertian Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan, merupakan hasil persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Ricahard, Robert dan Gordon (2012:312-337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

Wilson Bangun (2012:327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

## 2) Faktor- faktor kepuasan kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Edy Sutrisno (2014:77) mengatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (dalam As'ad, 2001) adalah :

- a) Faktor Individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b) Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- c) Faktor Utama dalam Pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Menurut Gilmer (1996) dalam Edy Sutrisno (2014:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a) Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- b) Kemauan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

- c) Gaji.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.



d) Perusahaan dan manajemen.

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

e) Pengawasan.

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

f) Faktor Instrinsik dan pekerjaan.

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g) Kondisi kerja.

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

h) Aspek sosial dalam pekerjaan.

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i) Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j) Fasilitas.

Fasilitas seperti rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### 3) Indikator Kepuasan Kerja

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda-beda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014:45) Antara lain:

1). Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi.

2). Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3). Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya maupun orang lain.

4). Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih baik.

5). Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6). Tingkat gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7). Kepuasan kerja tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atau kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya.

8). Lingkungan Kerja

Semakin baik lingkungan kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja.

## B. Penelitian Sebelumnya

Ardila Winarti, Darwin Lie, Efendi dan Andy Wijaya (2016) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang PematangSiantar. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang PematangSiantar.

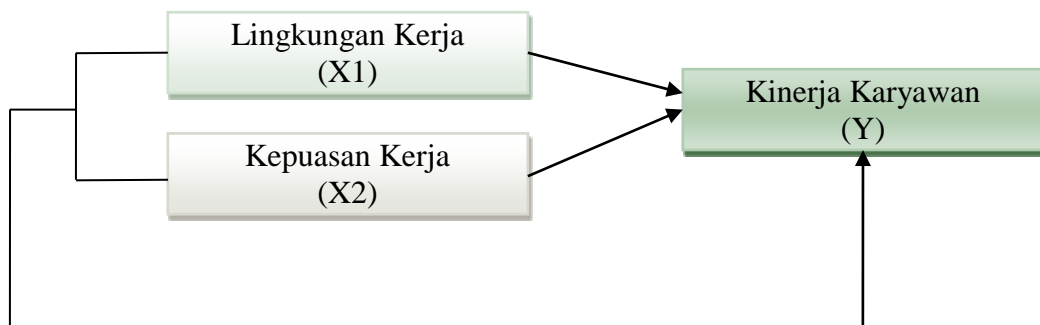
Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Pegawai menyatakan lingkungan kerja sudah baik, 2. Hasil analisis regresi linier berganda adalah  $Y = 64,989 + 0,807X_1 + 0,433X_2$  berarti lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, 3. Hasil yang kuat dan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk cabang Pematangsiantar.

Endi Sarwoko, Sri wiluejeng dan Siti Sulistiana (2014) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulia Jaya Muffler Malang. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mulia Jaya Muffler Malang dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mulia Jaya Muffler Malang.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (0,027 dan 0,05) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja (0,001 dan 0,05) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja (X2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan semua hasil hipotesis diterima.

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono,2017:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Sedangkan menurut Suriasumantri (dalam Sugiyono, 2017:60), kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini bisa dilihat sebagai berikut:



**Gambar II.1**

### **Kerangka pemikiran**

### D. Hipotesis

Ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2015:86), jenis penelitian menurut tingkat eksplanasinya adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable-variabel lain yaitu :

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel dan variabel lain.

2. Penelitian Komperatif

Penelitian komperatif yaitu suatu penelitian yang bersifat membandingkan kebenarannya suatu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda atau pada waktu yang berbeda.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif yaitu bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan diteliti.

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang dimaksud

adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan di PT. Sumber Sedaya Maju.

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah letak dimana penelitian akan dilakukan untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan dan berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Alamat : Sp-4 Jalan Pipa Pertamina, Patih Galung, Prabumulih Barat.  
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, 31127.

Telp/Fax : 0713-325355, Email: [sedayamaju2000@yahoo.com](mailto:sedayamaju2000@yahoo.com)



### C. Operasional Variabel

**Tabel III.1**

**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Kinerja Karyawan atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi organisasi.	1. Tujuan 2. Alat dan Sarana 3. Kompetensi
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	Lingkungan kerja ialah sesuatu yang terdapat disekitar para karyawan dan juga yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas tugas yang telah dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.	1. Penerangan maupun cahaya ditempat kerja. 2. Tata warna ditempat kerja. 3. Kebersihan.
<b>Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain.	1. Intensif 2. lingkungan kerja 3. kesetiaan

*Sumber: Gagasan penulis berdasarkan teori Wibowo (2016:86), Hasibian (2014:45), dan Gie dalam Nuraini (2013:103).*

## D. Populasi Dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:61), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih yang berjumlah 90 karyawan.

### 2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017:85), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel dalam penelitian adalah bagian dari populasi yang menggambarkan kondisi populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2}$$

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2}$$

$$n = \frac{90}{1 + 90 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = \frac{90}{1 + 0,91}$$

$$n = \frac{90}{1,91} = 47,12$$

$$= 47 \text{ Karyawan}$$

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 47 karyawan dengan kerangka sampel sebagai berikut:

**Tabel III.2**

**Kerangka Sampel**

<b>NO</b>	<b>Bagian</b>	<b>Populasi</b>	<b>Sampel</b>
1.	Lapangan	26	$26/90 \times 47 = 14$
2.	Maintenance	17	$17/90 \times 47 = 9$
3.	Kantor	47	$47/90 \times 47 = 24$
<b>Jumlah</b>		90	47

*Sumber: PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.*

Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *simple random sampling*. Dikatakan simple (Sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2019: 129).

## E. Data Yang Diperlukan

Data penelitian menurut cara memperolehnya sebagai berikut :

### 1. Data primer

Data primer (*primary data*) mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variable keterkaitan untuk tujuan tertentu dari studi.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder ( *Secondary data*) mengacu pada informasi-informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang ada (Uma, 2017:130).

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, adapun data primer berupa jawaban responden tentang lingkungan kerja kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. Dan data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari perusahaan melalui bagian kepegawaian, yaitu jumlah karyawan dan data penyewaan alat berat di PT. Sumber Sedaya Maju Prabumulih.

## **F. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data penelitian menurut (Wiranata2018:118-121) yang biasa dilakukan dengan cara sebagai berikut:

### **1. Interview (Wawancara)**

Wawancara adalah salah satu instrument yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini haruslah dilakukan secara mendalam agar kita mendapatkan data yang valid dan detail menggunakan wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur.

### **2. Kuisisioner**

Kuisisioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### **3. Observasi**

Observasi adalah pengamatan dan pencatat secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner dan dokumentasi.

## G. Analisis Data dan Teknik Analisis

### 1. Analisis Data

Menurut Iqbal Hasan (2014: 32), analisa data menurut sifatnya dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu:

- a. Analisis kualitatif digunakan untuk melihat hasil kuisisioner dengan menggunakan tabulasi (tabelaris) yang berupa penelitian dari hasil kuisisioner.
- b. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik dari hasil kuisisioner, kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Dalam analisis kuantitatif terdapat dua cara menganalisis (Sugiyono 2019:206) yaitu:

#### 1) Analisis Statistika Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan y6tatau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku atau generalis. Statistik yang dimaksud adalah perhitungan presentase untuk karakteristik atau identitas maupun jawaban responden terhadap setiap butir pertanyaan, apabila jawaban sangat setuju  $\geq 68\%$  atau  $\frac{2}{3}$  maka hasilnya positif.

Menurut Sugiyono(2019:146) berbagai skala yang digunakan untuk penelitian yaitu:

- a) Skala Likert
- b) Skala Guttman
- c) Rating Scale
- d) Sematic Deferential

Pada penelitian ini skala yang akan digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok orang tertentu tentang fenomena sosial. Pada skala likert, maka variabel yang diukur menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak ukur untuk menyusun item-item berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk mengkuaitatifkan dengan menggunakan skala likert, digunakan jawaban responden sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (N)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

## 2) Analisis Statistika Interferensial

Statistik interferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya dibelakukan untuk populasi. Berdasarkan data yang bersifat ordinal (nominal diubah ordinal) dan bentuk hipotesisnya yang bersifat asosiatif maka digunakan teknik analisis regresi linier berganda.

## 2. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 121) *Valid* berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas alat ukur diuji dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan keseluruhan yang diperoleh pada alat ukur tersebut. Untuk menghitung alat uji validitas bandingkan nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) dengan perhitungan  $r_{tabel}$  jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif, maka pernyataan atau indikator tersebut valid.



#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:121) instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas dalam penelitian ini juga menggunakan metode Cronbach's Alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

### 3. Teknik Analisis

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ervita dan Kholillah (2017: 101) analisis regresi berganda adalah teknik analisis yang menjelaskan hubungan atau pengaruh antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Analisis regresi berganda yang mampu menjelaskan hubungan antara variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen.

Dalam penelitian ini hubungan yang dimaksud adalah variabel Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih (Y) yang dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

$a$  = Bilangan Konstanta yang menunjukkan besarnya nilai  $Y$  apabila nilai  $X_1$  dan  $X_2$  sama dengan nol.

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi variabel  $X_1$  dan  $X_2$

$X_1$  = Lingkungan kerja PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih

$X_2$  = Kepuasan Kerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

$e$  = Kesalahan pengganggu, artinya nilai variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan.

#### b. Uji Hipotesis

##### 1) Uji F

Menurut M. Iqbal Hasan (2012: 168) pengujian hipotesis serentak merupakan hipotesis koefisien regresi linier berganda dengan  $B_1$  dan  $B_2$  serentak atau bersama-sama mempengaruhi  $Y$ . Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

##### a) Menentukan Hipotesis

$H_0$ : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

$H_a$ : Ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

##### b) Menentukan nilai $F_{tabel}$ dan taraf nyata ( $\alpha$ )

Menentukan  $F_{\text{tabel}}$  dengan tingkat keyakinan 90% tingkat kesalahan ( $\alpha$ )  $10\% = 0,1$  dan derajat kebebasan (df)  $(n-k) (k-1)$  dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variabel  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$ .

c) Menentukan Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

d) Menentukan nilai uji statistik dengan menggunakan SPSS

22.

e) Menarik kesimpulan

Menyimpulkan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak.

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

## 2) Uji t

Menurut M. Iqbal Hasan (2012:160) pengujian hipotesis secara parsial/individual merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi linier berganda hanya satu  $\beta$  ( $B_1$  atau  $B_2$ ) yang mempengaruhi Y.

Langkah-langkah dalam uji hipotesis secara parsial atau individual yaitu sebagai berikut:

## a) Menentukan Hipotesis

$H_0$ : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja atau kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

$H_a$ : Ada pengaruh lingkungan kerja atau kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

b) Menentukan harga  $t_{tabel}$  dan taraf nyata ( $\alpha$ )

Menentukan  $t_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 10%= 0,1 dan derajat bebas (df)= n-k. dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan variabel  $X_1, X_2$ , terhadap Y.

## c) Menentukan kriteria pengujian

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $t_h \leq t_t$ .

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $t_h > t_t$ .

## d) Menentukan nilai uji statistik SPSS 22.

e) Menarik Kesimpulan

Menyimpulkan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak.

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh lingkungan kerja atau kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh lingkungan kerja atau kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

c. Koefisien Determinasi

Menurut M.Iqbal Hasan (2012:236) apabila koefisien korelasi dikuadratkan, akan menjadi koefisien penentu (KP) atau koefisien determinasi. Yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datang dari variabel X sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisien penentu ini menjelaskan besarnya kontribusi nilai suatu variabel (X) terhadap naik/turunnya.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah PT Subur Sedaya Maju Prabumulih**

PT. Subur Sedaya Maju adalah sebuah perusahaan yang berlokasi di Jalan.Pipa Pertamina, Patih Galung, Prabumulih Barat, Kota Prabumulih. Sumatera Selatan 31127. Berdiri pada tahun 1998 dan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa servis, penyewaan dan perawatan alat berat yang bersifat melayani segala aktifitas perusahaan yang bekerja sama dengan PT. Subur Sedaya Maju untuk menunjang produktifitasnya dengan menyewakan alat berat beserta operatornya. PT. Subur Sedaya Maju melakukan berbagai macam pekerjaan seperti pengerukan tanah, pengaspalan jalan, pengangkatan alat berat, dan juga jasa penyewaan alat berat. Pekerjaan yang dilakukan oleh PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih sesuai dengan alat yang digunakan ada 5 yaitu, *crane, excavator, motor grader, dozer, compactor*.

**b. Visi dan Misi Perusahaan****1) Visi**

Memberikan pelayanan terbaik kepada pengguna jasa meliputi mutu, ketepatan waktu dengan tetap mengutamakan keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan

**2) Misi**

Merawat peralatan agar selalu dalam kondisi baik dengan menyediakan tempat pemeliharaan (bengkel) yang dilengkapi oleh tenaga kerja yang terampil serta peralatan kerja, material, suku cadang dalam jumlah yang memenuhi standar.

Membina pekerja untuk membentuk moral berstandar tinggi agar mengerti etika, sopan santun, bersikap komunikatif, informatif, serta bertanggung jawab sehingga bisa tercipta hubungan kerja yang harmonis.

## 2. Uji instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

#### 1) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel IV.1**

**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No	Keterangan	Corrected Item- Total Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 10\%$ )	Hasil Validitas
1	Y1	<b>0,779</b>	0,3061	Valid
2	Y2	<b>0,935</b>	0,3061	Valid
3	Y3	<b>0,913</b>	0,3061	Valid
4	Y4	<b>0,834</b>	0,3061	Valid
5	Y5	<b>0,880</b>	0,3061	Valid
6	Y6	<b>0,945</b>	0,3061	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0 2021.

Berdasarkan Tabel IV.1 di atas hasil pengolahan data variabel Kinerja Karyawan (Y) Menggunakan bantuan SPSS Versi 16,0, menunjukkan bahwa seluruh Corrected Item-Total Correlation  $r_{hitung}$  memiliki nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$ , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.



## 2) Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

**Tabel IV.2**

### **Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

No	Keterangan	Corrected Item- Total Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 10\%$ )	Hasil Validitas
1	X1.1	<b>0,859</b>	0,3061	Valid
2	X1.2	<b>0,852</b>	0,3061	Valid
3	X1.3	<b>0,841</b>	0,3061	Valid
4	X1.4	<b>0,821</b>	0,3061	Valid
5	X1.5	<b>0,876</b>	0,3061	Valid
6	X1.6	<b>0,817</b>	0,3061	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0 2021.

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas hasil pengolahan data variabel Lingkungan Kerja Menggunakan bantuan SPSS Versi 16,0, menunjukkan bahwa seluruh Corrected Item-Total Correlation  $r_{hitung}$  memiliki nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$ , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya dilihat pada Tabel berikut ini :

3) Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Tabel IV.3

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

No	Keterangan	Corrected Item- Total Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 10\%$ )	Hasil Validitas
1	X2.1	<b>0,928</b>	0,3061	Valid
2	X2.2	<b>0,976</b>	0,3061	Valid
3	X2.3	<b>0,968</b>	0,3061	Valid
4	X2.4	<b>0,981</b>	0,3061	Valid
5	X2.5	<b>0,981</b>	0,3061	Valid
6	X2.6	<b>0,987</b>	0,3061	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0 2021.

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas hasil pengolahan data variabel Lingkungan Kerja Menggunakan bantuan SPSS Versi 16,0, menunjukkan bahwa seluruh Corrected Item-Total Correlation  $r_{hitung}$  memiliki nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$ , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

## b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) suatu variabel  $>0,60$  sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $<0,60$  maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji Reliabilitas adalah sebagai berikut :

**Tabel IV.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Nilai Alpha	Hasil Realibilitas
1	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,941	0,60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,919	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,987	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0 2021.

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha*. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar pada 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

### 3. Gambaran Indikator

Untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik karyawan sebagai responden, berikut ini diuraikan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin responden, pendidikan responden dan usia responden. Adapun data yang penulis peroleh mengenai identitas responden adalah sebagai berikut :

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden dapat dilihat dalam Tabel berikut ini :

**Tabel IV.5**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi
1	Laki-laki	30	64,0 %
2	Perempuan	17	36,0 %
	Total	47	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2021.

Berdasarkan Tabel IV.5 di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 30 orang atau (60,6%) responden, sedangkan perempuan hanya berjumlah 17 orang atau (39,4%) responden. Hal ini mengindikasikan bahwa PT Subur Sedaya Maju Prabumulih umumnya lebih banyak mempekerjakan karyawan laki-laki dibandingkan perempuan, sebab dalam melakukan pengecekan dan perawatan peralatan kerja, material, suku cadang dalam

jumlah yang memenuhi standar, memiliki sifat pekerjaan yang kasar dengan demikian lebih membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan fisik yang memadai, sehingga lebih dominan untuk mempekerjakan karyawan laki-laki.

#### **b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang pendidikan responden dapat dilihat dalam Tabel berikut ini:

**Tabel IV.6**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentasi
1	TAMAT SMP	8	17,2%
2	TAMAT SMA	20	42,5%
3	TAMAT D3	10	21,3%
4	TAMAT S1	9	19,00%
Total		47	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2021.

Berdasarkan Tabel IV.6 di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden merupakan tamatan SMA dengan jumlah 20 orang atau (42,5%) responden, tamatan SMP berjumlah 8 orang atau (17,2%) responden, tamatan D3 berjumlah 10 orang atau (21,3%) responden, sedangkan tamatan S1 hanya berjumlah 9 orang atau (19,00%) responden. Hal ini mengindikasikan bahwa PT Subur Sedaya Maju Prabumulih umumnya lebih banyak mempekerjakan karyawan tamatan

SMA, sebab dalam melakukan, sebab dalam melakukan pengecekan dan perawatan peralatan kerja, material, suku cadang mesin dalam jumlah yang memenuhi standar, memiliki sifat pekerjaan yang kasar dengan demikian secara spesifikasi kerjanya lebih mengutamakan kemampuan fisik dibandingkan kemampuan akademis, namun tetap distandarkan minimal SMA.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Kerja**

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang masa kerja responden dapat dilihat dalam Tabel berikut ini:

**Tabel IV.7**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Usia Kerja	Jumlah	Persentasi
1	<30 tahun	26	55 %
2	30-45 tahun	15	32 %
3	>45 tahun	6	13 %
Total		47	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2021.

Berdasarkan Tabel IV.7 di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan dengan usia kerja <30 tahun dengan jumlah 26 orang (55%) responden, usia kerja kurang dari >45 tahun berjumlah 6 orang (13%) responden, sedangkan usia kerja antara 30-45

tahun hanya berjumlah 15 orang atau (32%) responden. Hal ini mengindikasikan bahwa PT Subur Sedaya Maju Prabumulih umumnya lebih banyak memiliki karyawan yang usia kerja >30 tahun, dengan demikian secara spesifik karyawan-karyawan tersebut umumnya tergolong sebagai karyawan yang berpengalaman minim pada bidangnya.

#### **4. Gambaran Umum Jawaban Responden**

##### **a. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

Indikator penerangan maupun cahaya ditempat kerja, tata warna ditempat kerja, kebersihan. Berikut tanggapan karyawan tentang variabel lingkungan kerja indikator penerangan maupun cahaya ditempat kerja, tata warna ditempat kerja, kebersihandapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel IV.8**  
**Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Alternatif jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Penerangan yang ada(sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	9	6	6	<b>26</b>	0	47
	Persentase	19%	13%	13%	<b>55%</b>	0%	100%
2.	Pencahayaan dilokasi sudah baik	7	9	7	<b>24</b>	0	47
	Persentase	15%	19%	15%	<b>51%</b>	0	100%
3.	Menjaga kebersihan lingkungan merupakan tanggung jawab semua pihak	7	4	8	<b>26</b>	2	47
	Persentase	15%	8,5%	17,2 %	<b>55%</b>	4.3%	100%
4.	Karyawan sudah menjaga kebersihan	9	6	8	<b>23</b>	1	47
	Persentase	19%	13%	17%	<b>49%</b>	2%	100%
5.	Warna didalam ruangan sudah tertata dengan baik	8	7	6	<b>26</b>	0	47
	Persentase	17%	15%	13%	<b>55%</b>	0%	100%
6.	Kurangnya tata warna didalam ruangan	7	6	6	<b>26</b>	2	47
	Persentase	15%	13%	13%	<b>55%</b>	4%	100%

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 16.0

Berdasarkan Tabel IV.8 dapat diketahui jawaban karyawan dari variabel lingkungan kerja. Hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

- 1) Jawaban karyawan terbanyak dari pernyataan pertama yaitu memilih tidak setuju dengan perolehan 55% hal ini menunjukkan sebagian besar



karyawan menyatakan, Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja tidak sesuai dengan kebutuhan.

- 2) Jawaban karyawan terbanyak dari pernyataan kedua yaitu memilih Tidak setuju dengan perolehan 51%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan, Pencahayaan dilokasi belum baik.
- 3) Jawaban karyawan terbanyak dari pernyataan ketiga yaitu memilih tidak setuju dengan perolehan 55%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan, menjaga kebersihan lingkungan belum menjadi tanggung jawab semua pihak.
- 4) Jawaban karyawan terbanyak dari pernyataan keempat yaitu memilih tidak setuju dengan perolehan 49 %, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan, Karyawan belum menjaga kebersihan
- 5) Jawaban karyawan terbanyak dari pernyataan kelima yaitu memilih tidak setuju dengan perolehan 55%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan bahwa warna didalam ruangan belum tertata dengan baik
- 6) Jawaban karyawan terbanyak dari pernyataan keenam yaitu memilih tidak setuju dengan perolehan 55%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan benar bahwa kurangnya tata warna didalam ruangan.

**b. Variabel Kepuasan Kerja( $X_2$ )**

Berikut tanggapan karyawan tentang variabel Kepuasan Kerja indikator, warna, udara dan suara dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel IV.9**  
**Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Alternatif jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Karyawan merasa perusahaan telah memberikan gaji karyawan sesuai standart yang berlaku	4	10	9	<b>23</b>	1	47
	Persentase	8,5%	21,3%	19,1%	<b>49%</b>	2,1%	100%
2.	Karyawan merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga	3	9	11	<b>22</b>	2	47
	Persentase	6,4%	19%	23,4%	<b>47%</b>	4,2%	100%
3.	Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan saat bekerja	3	10	11	<b>21</b>	2	47
	Persentase	6,4%	21%	23,4%	<b>45%</b>	4,2%	100%
4.	Kelembapan ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu udara	4	10	10	<b>21</b>	2	47
	Persentase	8,5%	21%	21%	<b>45%</b>	4,2%	100%
5.	Atasan memberikan dukungan kepada saya	4	8	12	<b>21</b>	2	47
	Persentase	8,5%	17%	25,5%	<b>45%</b>	4,2%	100%
6.	Karyawan dapat merasa puas dengan atasan dalam mengatasi masalah yang dihadapi oleh karyawanny	4	8	11	<b>21</b>	3	47
	Persentase	8,5%	17%	23,4%	<b>45%</b>	6,3%	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel IV.9 dapat diketahui jawaban karyawan dari variabel kepuasan kerja. Hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

- 1) Jawaban karyawan terbanyak dari pernyataan pertama yaitu memilih tidak setuju dengan perolehan 49% hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan, Pemilihan warna dinding pada ruang kerja tidak dapat mendukung keadaan pikiran saat bekerja
- 2) Jawaban karyawan terbanyak dari pernyataan kedua yaitu memilih Tidak setuju dengan perolehan 47%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan, ya cat dinding ruangan sudah pudar
- 3) Jawaban karyawan terbanyak dari pernyataan ketiga yaitu memilih tidak setuju dengan perolehan 45%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan, Kondisi udara diruang kerja tidak memberikan kenyamanan saat bekerja
- 4) Jawaban karyawan terbanyak dari pernyataan keempat yaitu memilih tidak setuju dengan perolehan 45%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan, Kelembapan ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu udara
- 5) Jawaban karyawan terbanyak dari pernyataan kelima yaitu memilih tidak setuju dengan perolehan 45%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan suara bising ditempat kerja sangat mempengaruhi konsentrasi saat saya bekerja
- 6) Jawaban karyawan terbanyak dari pernyataan keenam yaitu memilih tidak setuju dengan perolehan 45%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan tidak setujutempat kerja saya jauh dari kebisingan.

### c. Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Berikut tanggapan karyawan tentang variabel kinerja karyawan indikator kemampuan tujuan, alat atau sarana dan kompetensi dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Table IV.10**

#### **Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Alternatif jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Karyawan bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	3	5	8	<b>31</b>	0	47
	Persentase	6%	10,5%	17%	<b>66,5%</b>	0%	100%
2.	Karyawan mampu mencapai target sesuai tujuan perusahaan	1	10	12	<b>22</b>	2	47
	Persentase	2,1%	21,2%	25,5%	<b>47%</b>	4,2%	100%
3.	Alat dan sarana belum lengkap	3	8	9	<b>25</b>	2	47
	Persentase	6,4%	17%	19,1%	<b>53,2%</b>	4,3%	100%
4.	Alat atau sarana sudah baik	1	10	9	<b>25</b>	2	47
	Persentase	2,1%	21,3%	19,1%	<b>53,2%</b>	4,3%	100%
5.	Karyawan bekerja sesuai dengan kompetensi	1	8	12	<b>26</b>	0	47
	Persentase	2,1%	17%	25,5%	<b>55,3%</b>	0%	100%
6.	Pengetahuan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya	3	10	9	<b>23</b>	2	47
	Persentase	6,4%	21,3%	19,1%	<b>49%</b>	4,2%	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel IV.10 dapat diketahui jawaban karyawan dari variabel Kinerja Karyawan. Hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

- 1) Jawaban karyawan terbanyak dari pernyataan pertama yaitu memilih tidak setuju dengan perolehan 66,5%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju dengan pertanyaan, Karyawan bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan
- 2) Jawaban karyawan terbanyak dari pernyataan kedua yaitu memilih tidak setuju dengan perolehan 47%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju dengan pertanyaan, Karyawan mampu mencapai target sesuai tujuan perusahaan
- 3) Jawaban karyawan terbanyak dari pernyataan ketiga yaitu memilih tidak setuju dengan perolehan 53,2%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan setuju perusahaan tidak memilikialat dan sarana belum lengkap
- 4) Jawaban karyawan terbanyak dari pernyataan keempat yaitu memilih tidak setuju dengan perolehan 53,2%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju bahwa alat atau sarana sudah baik
- 5) Jawaban karyawan terbanyak dari pernyataan kelima yaitu memilih tidak setuju dengan perolehan 55,3%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju dengan pernyataan, Karyawan bekerja sesuai dengan kompetensi
- 6) Jawaban karyawan terbanyak dari pernyataan keenam yaitu memilih tidak setuju dengan perolehan 49%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju bahwa pengetahuan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaanya.

## 5. Teknik Analisis

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

**Tabel IV.11**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	.587	.204	
Lingkungan kerja	.503	.089	.643
Kepuasan kerja	.223	.094	.267

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16.0, 2021.

Berdasarkan Tabel IV.11 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,587 + 0,503X_1 + 0,223X_2$$

Bilangan Konstanta mempunyai nilai sebesar 0,587 (positif) menyatakan bahwa jika mengabaikan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja maka skor Kinerja Karyawan tetap positif Artinya

masih tetap ada Kinerja Karyawan walaupun Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja tidak diperhatikan.

Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,503 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap peningkatan/perbaikan lingkungan kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan dengan menjaga kepuasan kerja tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap lingkungan kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,223 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan/peningkatankepuasan kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan dengan menjaga skor lingkungan kerja. Jika ada penurunan terhadap lingkungan kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan kepuasan kerja, artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling berdampak pada kinerja karyawan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih.

#### **b. Uji F( Serentak/Bersama-sama)**

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara serentak/bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji F ANOVA**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.321	2	12.161	60.686	.000 <sup>a</sup>
	Residual	8.817	44	.200		
	Total	33.138	46			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0 2021.

Menentukan  $F_{\text{tabel}}$  dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 10% = 0,1 dengan tingkat kebebasan (df)  $v_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$  dan  $v_2 = n - k = 44$  (df yang sama seperti tabel IV.13). jadi nilai  $F_{\text{tabel}} = 2,43$

Berdasarkan Tabel IV.12 di atas maka dapat dijelaskan bahwa nilai  $F_{\text{hitung}} 60,686 > F_{\text{tabel}} 2,43$ , hal ini diperkuat dengan nilai sig.  $F 0,000 < 0,1$  (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

### c. Uji t (Individual)

Uji t (individual) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara individu/parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasilnya dapat dilihat Tabel berikut ini :



**Tabel IV.13**  
**Hasil Uji t( Parsial)**

Model	T	Sig.
(Constant)	2.880	.006
Lingkungan kerja	5.685	.000
Kepuasan kerja	2.364	.023

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0 2021.

Menentukan  $t_{\text{tabel}}$  dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan (df) = n-k. Maka: (df) = 0,1 (47-3) adalah 0,1 = 44. Jadi nilai  $t_{\text{tabel}} = 1,680$

Berdasarkan Tabel IV.13 di atas, maka dapat dijelaskan masing-masing variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja pada PT Subur Sedaya Maju Prabumulih sebagai berikut :

- 1) Bahwa untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh  $t_{\text{hitung}} 5,685 > t_{\text{tabel}} 1,680$ , diperkuat dengan  $\text{sig.} t 0,000 < 0,1$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan) PT Subur Sedaya Maju Prabumulih.
- 2) Bahwa untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh  $t_{\text{hitung}} 2,346 > t_{\text{tabel}} 1,680$ , diperkuat dengan  $\text{sig.} t 0,000 < 0,1$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih.

#### d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih sebagai berikut :

**Tabel IV.14**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 <sup>a</sup>	.734	.722	.448

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0 2021.

Berdasarkan Tabel IV.14 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai adjusted R square 0,722 atau 72,2%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap perubahan naik turunnya Kinerja karyawan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih sebesar 72,2%. Sedangkan sisanya sebesar 27,8% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih**

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui adanya pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016:189-193) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah: (1) kemampuan dan keahlian, (2) pengetahuan, (3) rancangan kerja, (4) kepribadian, (5) motivasi kerja, (6) kepemimpinan, (7) gaya kepemimpinan, (8) budaya organisasi, (9) kepuasan kerja, (10) lingkungan kerja, (11) loyalitas, (12) komitmen, dan (13) disiplin kerja. Berdasarkan faktor-faktor tersebut memperlihatkan kaitan pengaruh dari Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Kasmir.

Apabila hasil penelitian ini dihubungkan dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Ardila Winarti, Darwin Lie, Efendi dan Andy Wijaya (2016) Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Pegawai menyatakan lingkungan kerja sudah baik, 2. Hasil analisis regresi linier berganda adalah  $Y = 64,989 + 0,807X_1 + 0,433X_2$  berarti lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, 3. Hasil yang kuat dan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk cabang Pematangsiantar.

Endi Sarwoko, Sri wiluejeng dan Siti Sulistiana (2014) Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (0,027 dan 0,05) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja (0,001 dan 0,05) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja (X2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan semua hasil hipotesis diterima. Ini berarti penelitian ini mendukung hasil penelitian-penelitian sebelumnya.

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui jawaban responden yang nampak pada variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sebagian besar di dominasi oleh jawaban ketidaksetujuan dari responden, bahkan terhadap kedua variabel tersebut, hal ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan berada pada taraf yang rendah. Sebagaimana dampak dari rendahnya faktor Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja yang diberikan perusahaan, menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah, hal ini dibuktikan dengan jawaban ketidaksetujuan responden atas variabel kinerja karyawan yang menunjukkan taraf yang rendah. Maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan bahwa buruknya Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja memberi dampak pada rendahnya kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir(2016:189-193) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah: (1) kemampuan dan keahlian, (2) pengetahuan, (3) rancangan kerja, (4) kepribadian, (5) motivasi kerja, (6) kepemimpinan, (7) gaya kepemimpinan, (8) budaya organisasi, (9) kepuasan kerja, (10) lingkungan kerja, (11) loyalitas, (12) komitmen, dan (13) disiplin kerja.

Berdasarkan teori tersebut mendukung hasil penelitian ini, karena Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Apabila hasil penelitian ini dihubungkan dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Ardila Winarti, Darwin Lie, Efendi dan Andy Wijaya (2016) Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Pegawai menyatakan lingkungan kerja sudah baik, 2. Hasil analisis regresi linier berganda adalah  $Y = 64,989 + 0,807X_1 + 0,433X_2$  berarti lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, 3. Hasil yang kuat dan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk cabang Pematangsiantar.

Endi Sarwoko, Sri wiluejeng dan Siti Sulistiana (2014) Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (0,027 dan 0,05) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja (0,001 dan 0,05) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja (X2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan semua hasil hipotesis diterima. Ini berarti penelitian ini mendukung hasil penelitian-penelitian sebelumnya.

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui jawaban responden yang nampak pada variabel Lingkungan Kerja, sebagian besar didominasi oleh jawaban tidak setuju. Hasil tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada indikator penerangan maupun cahaya ditempat kerja:karyawan yang ada menyatakan bahwa penerangan ataupun cahaya ditempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna keselamatan kerja. Artinya pemimpin perlu memperhatikan adanya cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Maka apabila pimpinan salah dalam menganalisa situasi dandidak memperhatikan keadaan sekitar, maka tindakan yang dihasilkan karyawan pun akan menyimpang dari tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan

Solusi: seharusnya pencahayaan ditempat kerja dapat lebih diperhatikan karena apabila cahaya ditempat kerja kurang baik dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja dan hasil yang diberikan perusahaan kurang maksimal.

b. Pada indikator tata warna ditempat kerja: karyawan ada yang menyatakan bahwa warna cat diruangan yang kurang menarik sehingga menyebabkan karyawan merasa malas dan tidak bersemangat mengerjakan pekerjaannya. Tata warna ditempat kerja yang baik secara tidak langsung dapat memberikan semangat kerja kepada karyawan masih kurang baik didalam area kerja karyawan sehingga hubungan antara tata warna ditempat kerja dan karyawan secara tidak langsung dapat membuat karyawan betah lama-lama mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan perusahaan sebaliknya apabila tata warna ditempat kerja kurang baik akibatnya karyawan menjadi bermalas-malasan dalam bekerja karena kurang terciptanya lingkungan kerja yang menarik sehingga arah pencapaian kerja karyawan sulit untuk dikendalikan.

Solusi: Sebaiknya pimpinan harus memperhatikan tata warna dalam area kerja karena secara tidak langsung tata warna yang baik diarea kerja dapat memberikan dorongan atau semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari akan dapat terarah lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan.

c. Pada indikator kebersihan: karyawan ada yang menyatakan bahwa lingkungan belum bisa tertata dengan baik kebersihannya sehingga karyawan kurang merasa nyaman ketika bekerja hal itulah yang menyebabkan konsentrasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu terhambat. Artinya, kebersihan belum menjadi hal utama

yang slalu diutamakan akibatnya, karyawan merasa tidak semangat untuk bekerja karna tempatnya kurang nyaman

Solusi: sebaiknya lingkungan kerja di perusahaan lebih diperhatikan lagi karena apabila lingkungan bersih dan terjaga dengan baik kebersihannya maka akan terciptanya kepuasan kerja yang dapat mendorong kinerja karyawan lebih baik lagi.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih. Hasil ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016:189-193) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah: (1) kemampuan dan keahlian, (2) pengetahuan, (3) rancangan kerja, (4) kepribadian, (5) motivasi kerja, (6) kepemimpinan, (7) gaya kepemimpinan, (8) budaya organisasi, (9) kepuasan kerja, (10) lingkungan kerja, (11) loyalitas, (12) komitmen, dan (13) disiplin kerja. Berdasarkan teori tersebut mendukung hasil penelitian ini, karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.



Apabila hasil penelitian ini dihubungkan dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Ardila Winarti, Darwin Lie, Efendi dan Andy Wijaya (2016) Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Pegawai menyatakan lingkungan kerja sudah baik, 2. Hasil analisis regresi linier berganda adalah  $Y = 64,989 + 0,807X_1 + 0,433X_2$  berarti lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, 3. Hasil yang kuat dan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk cabang Pematangsiantar.

Endi Sarwoko, Sri Wiluejeng dan Siti Sulistiana (2014) Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (0,027 dan 0,05) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja (0,001 dan 0,05) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja ( $X_2$ ) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan semua hasil hipotesis diterima. Ini berarti penelitian ini mendukung hasil penelitian-penelitian sebelumnya.

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui jawaban responden yang nampak pada variabel kepuasan kerja, sebagian besar didominasi oleh jawaban tidak setuju. Hasil tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- b. Pada indikator warna: Karyawan menyatakan bahwa perusahaan belum memberikan warna yang menarik untuk memperbesar efisiensi kerja karyawan seperti yang diketahui bahwa menata

warna ditempat kerja perlu di pelajari untuk dapat membuat semangat karyawan dalam bekerja, pemilihan warna ditempat kerja yang sesuai dengan tujuan dan kemampuan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Artinya pemilihan warna yang tidak sesuai akan dapat membuat karyawan yang mendapatkan pekerjaan yang tidak memiliki semangat kerja untuk menyelesaikan pekerjaanya tepat waktu hal ini akan berdampak menciptakan perasaan enggan pada diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sebab tujuan yang tidak sesuai menimbulkan pertentangan tindakan, serta kemampuan yang tidak sesuai mempersulit karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hal ini akan berdampak negatif dalam partisipasinya untuk melakukan produksi (hasil kerja), , serta dalam memaksimalkan waktu kerjanya.

Solusi: sebaiknya perusahaan harus melakukan penyesuaian, dan mempertemu-kan keseimbangan antara tujuan dan kemampuan karyawan, sehingga karyawan akan menemukan kecocokan dengan pekerjaannya dan menjadi lebih taat dalam bekerja, dengan demikian akan meningkatkan kinerja yang dihasilkannya.

- c. Pada Indikator udara: Karyawan ada yang menyatakan bahwa udara yang sangat panas ditempat kerja membuat mereka tidak dapat bekerja secara optimal karena udara yang sangat gerah. Artinya udara yang tidak baik dapat menurunkan semangat kerja karena turunya konsentrasi dan tingkat stress karyawan

Solusi: sebaiknya perusahaan memberikan suatu kenyamanan kepada karyawan dengan temperatur udara normal sehingga karyawan dapat merasa fokus ketika bekerja dan hasil yang diberikan ke perusahaan juga akan baik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel di atas, adalah penting yang harus dimiliki agar kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan lebih baik dan tercapainya tujuan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling berdampak pada kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.
2. Ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.
4. Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

#### **B. Saran**

Setelah melakukan pengamatan dan pembahasan peneliti ingin memberikan beberapa saran yang dapat bermanfaat dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih, antara lain :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka sebaiknya PT Subur Sedaya Maju Prabumulih melakukan perbaikan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.
2. PT Subur Sedaya Maju Prabumulih dapat meningkatkan peran Lingkungan Kerja di perusahaannya, dengan cara meningkatkan kenyamanan dalam area kerja sehingga karyawan lebih semangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga tujuan yang diharapkan oleh perusahaan akan lebih cepat tercapai.



## LAMPIRAN 1: KUISIONER

### DAFTAR KUESIONER UNTUK RESPONDEN

(Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih)

Kepada Responden yang terpilih

Assalamualaikum Wr.Wb

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir, Saya Nova Andreani Putri NIM 212017103 Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang mengharapkan kesediaan anda dalam membantu menjawab pertanyaan yang telah tersedia secara objektif.

Data yang didapatkan nantinya tidak akan dipublikasikan kepada masyarakat umum, tetapi akan digunakan sebagai data pendukung untuk mengetahui **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih).**

Penulis berharap agar kuesioner ini diisi dengan sebenarnya. Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

#### Identitas Responden :

1. Nomor Responden :
2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
3. Pendidikan :  SMA  Diploma  S1
4. Bagian :  Lapangan  Maintenance  Kantor
5. Usia Responden :  <30  30-45 Tahun  >45

**Petunjuk :**

Berilah tanda  pada pertanyaan yang anda anggap benar.

Keterangan :

SS= Sangat Setuju; S= Setuju; N= Netral; TS= Tidak Setuju; STS= Sangat Tidak Setuju.

**KINERJA PERUSAHAAN**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Karyawan bekerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2.	Karyawan mampu mencapai target sesuai tujuan perusahaan.					
3.	Alat dan sarana yang ada belum lengkap					
4.	Alat dan sarana sudah baik					
5.	Karyawan bekerja sesuai dengan kompetensi					
6.	Pengetahuan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaanya					

**LINGKUNGAN KERJA**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.					
2.	Pencahayaan dilokasi sudah baik					
3.	Menjaga Kebersihan lingkungan merupakan tanggung jawab semua pihak.					
4.	Karyawan sudah menjaga kebersihan					
5.	Warna didalam ruang kerja sudah tertata dengan baik					
6.	Kurangnya tata warna didalam ruangan					

## KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	karyawan merasa perusahaan telah memberikan gaji karyawan sesuai standart yang berlaku					
2.	Karyawan merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga					
3.	Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja.					
4.	Kelembapan di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu udara					
5.	Atasan memberikan dukungan kepada saya					
6.	Karyawan merasa puas dengan atasan dalam mengatasi masalah yang dihadapi oleh karyawan nya					



**LAMPIRAN 2: TABULASI DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS****DATA UJI COBA KINERJA KARYAWAN**

<b>Responden</b>	<b>Y1</b>	<b>Y2</b>	<b>Y3</b>	<b>Y4</b>	<b>Y5</b>	<b>Y6</b>	<b>TOTAL Y</b>
1	3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	2	2	2	2	12
3	3	3	3	3	3	3	18
4	2	2	2	2	2	2	12
5	2	3	3	4	3	3	18
6	2	2	2	2	2	2	12
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	5	3	3	5	22
9	2	2	2	2	2	2	12
10	2	1	1	1	2	1	8
11	2	2	2	2	2	2	12
12	2	2	2	2	2	2	12
13	2	2	2	2	2	2	12
14	2	4	2	4	2	4	18
15	2	2	2	2	2	2	12
16	4	4	4	4	4	4	24
17	2	4	4	2	4	4	20
18	2	2	2	2	2	2	12
19	2	1	1	1	2	1	8
20	2	2	2	2	2	2	12
21	2	2	2	2	2	2	12
22	2	2	2	2	2	2	12
23	2	4	2	4	2	4	18
24	2	2	2	2	2	2	12
25	4	4	4	4	4	4	24
26	2	4	4	2	4	4	20
27	2	2	2	2	2	2	12
28	4	4	4	4	4	4	24
29	3	3	3	3	3	3	18
30	2	2	2	2	2	2	12

### DATA UJI COBA LINGKUNGAN KERJA

<b>Responden</b>	<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	<b>X1.6</b>	<b>TOTAL X1</b>
1	3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	2	2	2	2	12
3	3	3	3	3	3	4	19
4	2	2	2	2	2	3	13
5	3	3	3	3	3	2	17
6	2	2	2	2	2	2	12
7	3	3	3	3	3	3	18
8	5	5	5	5	5	5	30
9	2	2	2	2	2	2	12
10	4	2	1	4	2	1	14
11	2	2	2	2	2	2	12
12	2	2	2	2	2	2	12
13	2	2	2	2	2	2	12
14	4	4	4	2	2	4	20
15	2	2	2	2	2	4	14
16	5	3	5	5	5	4	27
17	4	2	1	4	2	1	14
18	2	2	2	2	2	2	12
19	2	4	2	1	4	2	15
20	2	2	2	2	2	2	12
21	2	2	2	2	2	2	12
22	2	2	2	2	2	2	12
23	2	4	4	4	2	2	18
24	2	2	2	2	2	2	12
25	5	5	3	5	5	5	28
26	2	4	2	3	4	2	17
27	2	2	2	2	2	2	12
28	4	4	4	4	4	4	24
29	3	3	3	3	3	3	18
30	2	2	2	2	2	2	12

### DATA UJI COBA KEPUASAN KERJA

<b>Responden</b>	<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>X2.4</b>	<b>X2.5</b>	<b>X2.6</b>	<b>TOTAL X2</b>
1	3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	2	2	2	2	12
3	4	3	4	3	3	3	20
4	3	3	3	3	3	3	18
5	3	3	4	3	3	3	19
6	2	2	2	2	2	2	12
7	3	3	3	3	3	3	18
8	5	5	5	5	5	5	30
9	2	2	2	2	2	2	12
10	2	1	2	1	1	1	8
11	2	2	2	2	2	2	12
12	2	2	2	2	2	2	12
13	2	2	2	2	2	2	12
14	2	2	2	2	2	2	12
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	2	1	1	1	2	1	8
18	2	2	2	2	2	2	12
19	1	2	1	2	1	1	8
20	2	2	2	2	2	2	12
21	2	2	2	2	2	2	12
22	2	2	2	2	2	2	12
23	4	2	2	2	2	2	14
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	3	2	3	3	3	2	16
27	2	2	2	2	2	2	12
28	3	3	3	3	3	3	18
29	4	4	4	4	4	4	24
30	2	2	2	2	2	2	12

**LAMPIRAN 3: HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

**HASIL UJI VALIDITAS**

**KINERJA KARYAWAN**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	12.83	17.523	.712	.944
Y2	12.60	14.662	.900	.921
Y3	12.67	14.575	.866	.925
Y4	12.70	15.734	.758	.938
Y5	12.67	16.161	.833	.930
Y6	12.53	13.913	.911	.920

**UJI RELIABILITAS**

**KINERJA KARYAWAN**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	75.0
	Excluded <sup>a</sup>	10	25.0
	Total	40	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	6

## UJI VALIDITAS

### LINGKUNGAN KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13.27	19.168	.790	.901
X1.2	13.27	19.720	.785	.902
X1.3	13.47	19.637	.768	.904
X1.4	13.27	19.375	.733	.909
X1.5	13.33	19.126	.815	.898
X1.6	13.40	19.490	.729	.910

## UJI RELIABILITAS

### LINGKUNGAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	75.0
	Excluded <sup>a</sup>	10	25.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	6

## UJI VALIDITAS

### KEPUASAN KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	12.97	23.551	.897	.990
X2.2	13.13	23.085	.966	.984
X2.3	13.03	22.654	.953	.985
X2.4	13.10	23.059	.973	.984
X2.5	13.10	23.059	.973	.984
X2.6	13.17	22.626	.980	.983

## UJI RELIABILITAS

### KEPUASAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	75.0
	Excluded <sup>a</sup>	10	25.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.987	6

## LAMPIRAN 4: HASIL REGRESI PERHITUNGAN SPSS

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 <sup>a</sup>	.734	.722	.448

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.321	2	12.161	60.686	.000 <sup>a</sup>
	Residual	8.817	44	.200		
	Total	33.138	46			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.587	.204		2.880	.006
	X1	.503	.089	.643	5.685	.000
	X2	.223	.094	.267	2.364	.023

a. Dependent Variable: Y

Date	1974										1975										1976										1977																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
1974	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
1975	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
1976	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
1977	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50

1974

1975

1976

1977

1978



Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	39.86	49.50	53.59	55.83	57.24	58.20	58.91	59.44	59.86	60.19	60.47	60.71	60.90	61.07	61.22
2	8.53	9.00	9.16	9.24	9.29	9.33	9.35	9.37	9.38	9.39	9.40	9.41	9.41	9.42	9.42
3	5.54	5.46	5.39	5.34	5.31	5.28	5.27	5.25	5.24	5.23	5.22	5.22	5.21	5.20	5.20
4	4.54	4.32	4.19	4.11	4.05	4.01	3.98	3.95	3.94	3.92	3.91	3.90	3.89	3.88	3.87
5	4.06	3.78	3.62	3.52	3.45	3.40	3.37	3.34	3.32	3.30	3.28	3.27	3.26	3.25	3.24
6	3.78	3.46	3.29	3.18	3.11	3.05	3.01	2.98	2.96	2.94	2.92	2.90	2.89	2.88	2.87
7	3.59	3.26	3.07	2.96	2.88	2.83	2.78	2.75	2.72	2.70	2.68	2.67	2.65	2.64	2.63
8	3.46	3.11	2.92	2.81	2.73	2.67	2.62	2.59	2.56	2.54	2.52	2.50	2.49	2.48	2.46
9	3.36	3.01	2.81	2.69	2.61	2.55	2.51	2.47	2.44	2.42	2.40	2.38	2.36	2.35	2.34
10	3.29	2.92	2.73	2.61	2.52	2.46	2.41	2.38	2.35	2.32	2.30	2.28	2.27	2.26	2.24
11	3.23	2.86	2.66	2.54	2.45	2.39	2.34	2.30	2.27	2.25	2.23	2.21	2.19	2.18	2.17
12	3.18	2.81	2.61	2.48	2.39	2.33	2.28	2.24	2.21	2.19	2.17	2.15	2.13	2.12	2.10
13	3.14	2.76	2.56	2.43	2.35	2.28	2.23	2.20	2.16	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.05
14	3.10	2.73	2.52	2.39	2.31	2.24	2.19	2.15	2.12	2.10	2.07	2.05	2.02	2.00	1.97
15	3.07	2.70	2.49	2.36	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.06	2.04	2.02	2.00	1.99	1.97
16	3.05	2.67	2.46	2.33	2.24	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.01	1.99	1.97	1.95	1.94
17	3.03	2.64	2.44	2.31	2.22	2.15	2.10	2.06	2.03	2.00	1.98	1.96	1.94	1.93	1.91
18	3.01	2.62	2.42	2.29	2.20	2.13	2.08	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92	1.90	1.89
19	2.99	2.61	2.40	2.27	2.18	2.11	2.06	2.02	1.98	1.96	1.93	1.91	1.89	1.88	1.86
20	2.97	2.59	2.38	2.25	2.16	2.09	2.04	2.00	1.96	1.94	1.91	1.89	1.87	1.86	1.84
21	2.96	2.57	2.36	2.23	2.14	2.06	2.02	1.98	1.95	1.92	1.90	1.87	1.86	1.84	1.83
22	2.95	2.56	2.35	2.22	2.13	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.86	1.84	1.83	1.81
23	2.94	2.55	2.34	2.21	2.11	2.05	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.84	1.83	1.81	1.80
24	2.93	2.54	2.33	2.19	2.10	2.04	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	1.81	1.80	1.78
25	2.92	2.53	2.32	2.18	2.09	2.02	1.97	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.80	1.79	1.77
26	2.91	2.52	2.31	2.17	2.08	2.01	1.96	1.92	1.88	1.86	1.83	1.81	1.79	1.77	1.76
27	2.90	2.51	2.30	2.17	2.07	2.00	1.95	1.91	1.87	1.85	1.82	1.80	1.78	1.76	1.75
28	2.89	2.50	2.29	2.16	2.06	2.00	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.74
29	2.89	2.50	2.28	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78	1.76	1.75	1.73
30	2.88	2.49	2.28	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77	1.75	1.74	1.72
31	2.87	2.48	2.27	2.14	2.04	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71
32	2.87	2.48	2.26	2.13	2.04	1.97	1.91	1.87	1.83	1.81	1.78	1.76	1.74	1.72	1.71
33	2.86	2.47	2.26	2.12	2.03	1.96	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75	1.73	1.72	1.70
34	2.86	2.47	2.25	2.12	2.02	1.96	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71	1.69
35	2.85	2.46	2.25	2.11	2.02	1.95	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74	1.72	1.70	1.69
36	2.85	2.46	2.24	2.11	2.01	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73	1.71	1.70	1.68
37	2.85	2.45	2.24	2.10	2.01	1.94	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.68
38	2.84	2.45	2.23	2.10	2.01	1.94	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72	1.70	1.69	1.67
39	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.67
40	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.87	1.83	1.79	1.76	1.74	1.71	1.70	1.68	1.66
41	2.83	2.44	2.22	2.09	1.99	1.92	1.87	1.82	1.79	1.76	1.73	1.71	1.69	1.67	1.66
42	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65
43	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.67	1.65
44	2.82	2.43	2.21	2.08	1.98	1.91	1.86	1.81	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65
45	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.66	1.64

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,10

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
47	2.82	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
48	2.81	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63
49	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.71	1.68	1.66	1.65	1.63
50	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.63
51	2.81	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.62
52	2.80	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.62
53	2.80	2.41	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.63	1.62
54	2.80	2.40	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.62
55	2.80	2.40	2.19	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
56	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
57	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.69	1.66	1.64	1.63	1.61
58	2.79	2.40	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
59	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
60	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60
61	2.79	2.39	2.18	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60
62	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.62	1.60
63	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.61	1.60
64	2.79	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.60
65	2.78	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
66	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
67	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.86	1.81	1.76	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
68	2.78	2.38	2.17	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.73	1.69	1.67	1.64	1.62	1.61	1.59
69	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.72	1.69	1.67	1.64	1.62	1.60	1.59
70	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.59
71	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
72	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
73	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
74	2.77	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
75	2.77	2.37	2.16	2.02	1.93	1.85	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.63	1.61	1.60	1.58
76	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.72	1.68	1.66	1.63	1.61	1.59	1.58
77	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.66	1.63	1.61	1.59	1.58
78	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.58
79	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
80	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
81	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
82	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
83	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
84	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.74	1.71	1.68	1.65	1.63	1.60	1.59	1.57
85	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.84	1.79	1.74	1.71	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
86	2.76	2.37	2.15	2.01	1.92	1.84	1.79	1.74	1.71	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
87	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
88	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
89	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.57
90	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56



Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

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

**111k Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288				
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
61	0.67853	1.29558	1.67022	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
72	0.67791	1.29342	1.66630	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
				1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

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





# PT. SUBUR SEDAYA MAJU

**GENERAL CONTRACTOR - SUPPLIER**

PALEMBANG  
PRABUMULIH

Jl. Soekarno - Hatta No. 114 E ☎ (0711) 444086 Fax. (0711) 446993  
Jl. Pipa Pertamina Sp4 Kal. Patih Galung Kec. Prabumulih Barat 31127  
☎ 0713 325355 ☎ 0811 714511, 0818 71450, 0812 8488 5311  
sedayamaju2000@yahoo.com website : www.subursedayamaju.com

Email

Prabumulih, 20 Nopember 2020

Nomor : 472/SSM-adm/11/2020

Lampiran : -

Perihal : Pemohonan untuk Mengadakan Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada :

**Bp. Ahmad Syukri, S.E**  
Universitas Muhammadiyah  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Di -  
Palembang

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara tertanggal Prabumulih, 11 November 2020 Nomor : 2070/H-5/FEB-UMP/XI/2020, perihal Pemohonan untuk Mengadakan Penelitian dan Pengambilan Data, dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Kami memberi kesempatan kepada 1 (satu) mahasiswa yang tercantum dalam surat tersebut untuk melakukan penelitian dan pengambilan data di perusahaan kami.

NO	NAMA SISWI	NO MAHASISWA	JURUSAN
1	NOVA ANDREANI PUTRI	21 2017103	MANAJEMEN

2. Selama mahasiswa tersebut melakukan penelitian dan pengambilan data di perusahaan kami tidak menyediakan/ memberikan fasilitas apa pun kepada mahasiswa yang melakukan penelitian dan pengambilan data di perusahaan kami.
3. Selama mahasiswa melakukan penelitian dan pengambilan data di perusahaan kami, mahasiswa wajib bersikap disiplin mulai dari pentaatan jam kerja sampai kepada pentaatan peraturan keselamatan kerja

Demikian agar maklum dan terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

Hormat Kami,  
PT. Subur Sedaya Maju

**PT. SUBUR SEDAYA MAJU**  
**PALEMBANG**

**Hasan Hanafiah**  
Direktur Utama



**LABORATORIUM KOMPUTER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Website: feb.um-palembang.ac.id

Email: humas.feb@um-palembang.ac.id

## *Sertifikat*

No: 1057/PAK/LAB.KOM/FEB-UMP/VIII/2018

Laboratorium komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyatakan bahwa:

Nama : NOVA ANDRIYANI PUTRI

NIM : 212017103

Tempat Lahir : PRABUMULIH

Tanggal Lahir : 13 NOVEMBER 1999

Telah menyelesaikan perkuliahan pada Mata Kuliah Pengantar Aplikasi Komputer khususnya program *Microsoft Office Word dan Microsoft Office Excel* yang diadakan oleh Lab. Komputer FEB Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan hasil Memuaskan



Palembang, Agustus 2018  
Mengetahui,  
Dekan FEB UM Palembang

Drs. Fauzi Ridwan, M.Si





**LABORATORIUM KOMPUTER**  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

No. 696/PAK/LAB.KOM/FEB-UMP/II/2020

***Sertifikat***

No: 696/PAK/LAB.KOM/FEB-UMP/II/2020

Laboratorium komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyatakan bahwa:

Nama : NOVA ANDRIYANI PUTRI  
NIM : 212017103  
Tempat Lahir : PRABUMULIH  
Tanggal Lahir : 13 NOVEMBER 1999

Telah menyelesaikan perkuliahan pada Mata Kuliah Aplikasi Komputer dalam Bisnis Khususnya pada Program *Microsoft Excel dan Microsoft Powerpoint* yang diadakan oleh Lab. Komputer FEB Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan hasil Memuaskan



Palembang, Februari 2020  
Mengetahui,  
Dekan FEB UM Palembang

Drs. Fauzi



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

# SERTIFIKAT

Diberikan Kepada

**NOVA ANDREANI PUTRI**

Atas Partisipasinya Sebagai PESERTA Pelatihan :  
Statistical Product And Service Solutions (SPSS) dan Olah Data  
Yang Diselenggarakan Oleh Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang  
Semester Ganjil TA 2020/2021

Palembang, Januari 2021



Dekan  
**Drs H: Fauzi Ridwan, MM**

NIDN : 0023075901



[www.feb.uu-palembang.ac.id](http://www.feb.uu-palembang.ac.id)



[hueas.feb@uu-palembang.ac.id](mailto:hueas.feb@uu-palembang.ac.id)



FEBUUPalembang



FEB\_UUPalembang



## Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 25%

NAMA : Nova Andreani Putri  
NIM : 212017103  
Judul : Pengaruh Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Maju Prabumulih.

Date: Wednesday, March 17, 2021

Statistics: 3055 words Plagiarized / 5975 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selectif Improvement.

-----  
Staf Prodi Manajemen

Amrizal, ST

Ketua Prodi Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, SE.,M.Si  
NIDN: 0229057501

BAB 1 PENDAHULUAN Latar Belakang Pada era globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan tersebut dapat berhasil tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Fungsi dari sumber daya manusia adalah merekrut, melatih, dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga para pekerja memiliki kinerja yang baik.

Dapartemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk merekrut calon karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kompetensi karyawan ini akan menjadi acuan bagi para manajer untuk menempatkan mereka pada sebuah posisi pekerjaan tertentu. Tidak hanya merekrut, dapartemen SDM juga bertanggung jawab untuk mempertahankan dan mengembangkan karyawan yang memiliki kompetensi yang baik karena kompetensi dapat memprediksi perilaku dan kinerja seseorang.

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
LEMBAGA AL-ISLAM DAN KEMUHAMMADIYAHAN**

*Sonifiah*

*192300*

**DIBERIKAN KEPADA :**

**NAMA : NOVA ANDRIANI PUTRI  
NIM : 21 2017 103  
FAKULTAS : EKONOMI  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**Yang dinyatakan lulus hafal surat-surat pendek dari Juz 30  
di Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Palembang,  
Mengetahui,  
Wakil Rektor IV**

**Dr. Antoni Selani, M.H.I.**

**NBM/NIDN : 748955/0214046502**





# SERTIFIKAT

Diberikan kepada

**Nova Andreani Putri**

Atas Partisipasinya Sebagai

**PESERTA**

Dalam kegiatan Webinar

**“Tantangan Pemasaran, Keuangan, Sumber Daya Manusia Era New Normal”**  
yang diselenggarakan oleh

**Prodi Magister Manajemen**

**Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang**  
pada hari Sabtu, 25 Juli 2020

DIREKTUR Program PASCASARJANA



Drs. Sutrisno, S.E., M.M.

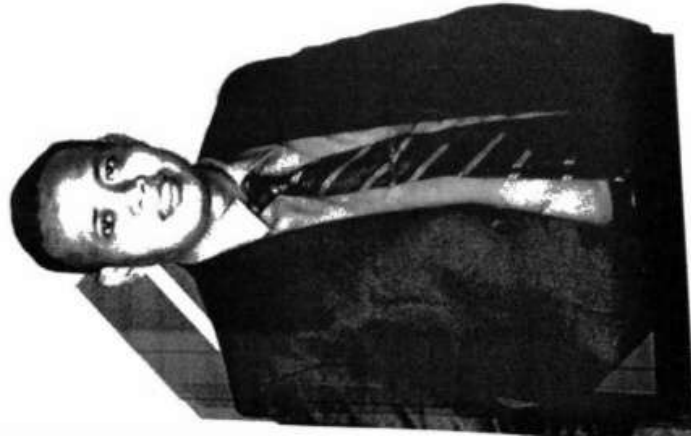


www.seminaronline.in

# SERTIFIKAT

 zoom Seminar Bisnis Digital

Reg No : KBD.193625.0720



## NOVA ANDREANI PUTRI

sebagai peserta **SEMINAR BISNIS DIGITAL**  
membantu Para Pebisnis Tumbuh Dahsyat di Era Digital  
**Online di ZOOM, Minggu 19 Jul 2020**

 didikmulato  
 didikmulato  
 didikmulato  
 www.didikm.com

Mengesahkan

  
KONVOKAS  
BISNIS DIGITAL

**DIDIK MULATO**



Demokratik Rakyat  
Perkembangan Sumber  
Digital dengan Berkeadilan  
**TERBUKTI**





# SERTIFIKAT

No. 14/01/SWIS2020/YES-UNSRI/XI/2020  
Young Entrepreneur Sriwijaya (YES)  
Diberikan Kepada:

**NOVA ANDREANI PUTRI**

Sebagai Peserta Webinar Nasional  
**Semarak Wirausaha Sriwijaya 2020**

**SWIS 2020**

dengan tema "Millennial Preneur Kompetitif dengan Membangun Asset Digital dalam Meningkatkan Profit ditengah Pandemi Covid-19"  
Indralaya, 09 November 2020

Pemateri 1: Wahyu Lies Sundoro, S.Si

Materi:

- 1. Menginovasikan produk agar lebih laku dipasaran
  - 2. Membangun value Costumer
  - 3. Tips dan trik membuat ciri khas produk
  - 4. Manajemen aset digital
- Waktu penyampaian: 60 menit

Pemateri 2: Dr. H. Sandiaga Salahuddin Uno, B.B.A., M.B.A

Materi:

- 1. Persiapan dalam membangun digital marketing
  - 2. Strategi dalam pemilihan target pasar
  - 3. Optimalisasi aset digital ditengah pandemi
  - 4. Tips & Trick closing produk dalam waktu singkat
- Waktu penyampaian: 60 menit



Wakil Rektor III  
Bisnis Sriwijaya

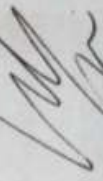
Iwan Stia Budi, S.KM, M.Kes.  
NIP. 197742062003121003



Ketua Umum  
Entrepreneur Sriwijaya

Mendlyansyah  
NIP. 198041181720047

Ketua Pelaksana  
SWIS 2020



M. Wahyu Pratama  
NIP. 198042040000000000

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUBUR SEDAYA MAJU  
PRABUMULIH**

**Oleh Kholilah, Hj., S.E, M.Si, Sudarta, S.E, M.M  
Nova Andreani Putri (21-2017-103)  
e-mail: [novaandrrputri@gmail.com](mailto:novaandrrputri@gmail.com)  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**ABSTRAK**

**Nova Andreani Putri / 212017103 / 2020 / Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih/Sumber Daya Manusia (SDM)**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah I) Adakah pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. Adapun tujuan penelitian adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 47 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Regresi Linier Berganda*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

**Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**



## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan tersebut dapat berhasil tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda.

Fungsi dari sumber daya manusia adalah merekrut, melatih, dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga para pekerja memiliki kinerja yang baik. Departemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk merekrut calon karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kompetensi karyawan ini akan menjadi acuan bagi para manajer untuk menempatkan mereka pada sebuah posisi pekerjaan tertentu. Tidak hanya merekrut, departemen SDM juga bertanggung jawab untuk mempertahankan dan mengembangkan karyawan yang

memiliki kompetensi yang baik karena kompetensi dapat memprediksi perilaku dan kinerja seseorang.

Mangkunegara(2016:3) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia nya akan mempengaruhi sikap .

Menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Robbins (Donni, 2016:291) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

## **KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

Menurut Moehariono (2012:95) yaitu kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi organisasi.

Menurut (Netisemito dalam Nuraini 2013:97) Lingkungan kerja ialah sesuatu yang terdapat disekitar para karyawan dan juga yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas tugas yang telah dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-

usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Ardila Winarti, Darwin Lie, Efendi dan Andy Wijaya (2016) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang PematangSiantar.

Dan penelitian yang dilakukan Endi Sarwoko, Sri wiluejeng dan Siti Sulistiana (2014) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulia Jaya Muffler Malang.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini, adalah berjenis penelitian asosiatif. Lokasi penelitian dilakukan di Sp-4 Jalan Pipa Pertamina, Patih Galung, Prabumulih Barat. Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, 31127. Populasi sebanyak 90 karyawan dan jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% diperoleh sampel sebanyak 47 karyawan. Data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Data primer dalam penelitian ini melalui kuisioner berupa jawaban responden tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Data sekunder dalam penelitian ini yang digunakan jumlah karyawan dan data penyewaan alat berat di PT. Sumber Sedaya Maju Prabumulih. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dan dokumentasi.

Kuisioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif kemudian di kuantitatif. Teknik analisis yang menggunakan regresi linier berganda untuk mempengaruhi bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada uji validitas dengan menggunakan metode cronbatch'a alpha nilai r hitung diwakili oleh nilai *Corrected Item Total Correlation*, dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16.0 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai =  $n-2$  dengan syarat 10%
2. Jika nilai *Corrected Item Total Correlation* > maka instrumen dinyatakan valid.
3. Jika nilai *Corrected Item Total Correlation* < maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Tujuan uji validitas untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian dan banyak konsep yang harusnya diukur.

Validnya instrumen penelitian ini bila nilai pearson correlation terhadap skor total melewati dari 0,3061 dapat disimpulkan bahwa instrumen valid. Artinya seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator atau jika nilai cronbatch'a alpha suatu variabel > 0.60 dikatakan reliabel sedangkan nilai cronbatch'a alpha < 0.60 maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel.

Hasil uji reabilitas dari seluruh instrumen dari keempat variabel mempunyai nilai yang lebih besar dari 0.60 sehingga dapat dikatakan sudah reliabel pada seluruh butirnya dan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.11**

### Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constan)	.587	.204	
X1	.503	.089	.643
X2	.223	.094	.267

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,587 + 0,503X_1 + 0,223X_2$$

Menunjukkan persamaan bahwa:

Bilangan Konstanta mempunyai nilai sebesar 0,587 (positif) menyatakan bahwa jika mengabaikan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja maka skor Kinerja Karyawan tetap positif Artinya masih tetap ada Kinerja Karyawan walaupun Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja tidak diperhatikan.

Koefisien regresi X<sub>1</sub> sebesar 0,503 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap peningkatan/perbaikan lingkungan kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan dengan menjaga kepuasankerja tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap lingkungan kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

Koefisien regresi X<sub>2</sub> sebesar 0,223 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan/peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan dengan menjaga skor lingkungan kerja. Jika ada penurunan terhadap lingkungan kerja

akan menurunkan Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan kepuasan kerja, artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling berdampak pada kinerja karyawan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih.

### Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja (X1)

Kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.12**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.321	2	<b>12.161</b>	60.686
	Residual	8.817	44	.200	
	Total	33.138	46		

Berdasarkan Tabel IV.12 di atas maka dapat dijelaskan bahwa nilai  $F_{hitung} 60,686 > F_{tabel 2,43}$ , hal ini diperkuat dengan nilai  $sig.F 0,000 < 0,1$  (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

### Uji t

**Tabel IV.13**

Model	T	Sig.
(Constant)	2.880	.006
Lingkungan kerja	5.685	.000
Kepuasan kerja	2.364	.023

Berdasarkan tabel IV.13 di atas dapat dilihat:

3) Bahwa untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh  $t_{hitung} 5.685 > t_{tabel} 1.680$ , diperkuat dengan  $sig.t 0,000 < 0,1$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan) PT Subur Sedaya Maju Prabumulih.

4) Bahwa untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh  $t_{hitung} = 2,346 > t_{tabel} = 1,680$ , diperkuat dengan  $\text{sig.} = 0,000 < 0,1$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

**Tabel IV.14**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 <sup>a</sup>	.734	.722	.448

Berdasarkan Tabel IV.14 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai adjusted R square 0,722 atau 72,2%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan Lingkungan Kerjadan Kepuasan Kerja terhadap perubahan naik turunya Kinerja karyawan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih sebesar 72,2%. Sedangkan sisanya sebesar 27,8%

dipengaruhi variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui adanya pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih. Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui jawaban responden yang nampak pada variabel Lingkungan Kerjadan Kepuasan Kerja sebagian besar di dominasi oleh jawaban ketidaksetujuan dari responden, bahkan terhadap kedua variabel tersebut, hal ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan berada pada taraf yang rendah. Sebagaimana dampak dari rendahnya faktor Lingkungan Kerjadan Kepuasan Kerjayang diberikan perusahaan, menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah, hal ini dibuktikan dengan jawaban ketidaksetujuan responden atas variabel kinerja karyawan yang menunjukkan taraf yang rendah. Maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan bahwa buruknya Lingkungan Kerja dan

Kepuasan Kerja memberi dampak pada rendahnya kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016:189-193), mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi salah satunya menyebutkan jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja termasuk kedalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016:189-193), mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi salah satunya menyebutkan jika lingkungan kerja termasuk kedalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016:189-193), mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi salah satunya menyebutkan jika kepuasan kerja

termasuk kedalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Simpulan**

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling berdampak pada kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.
2. Ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.
4. Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

## Saran

4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka sebaiknya PT Subur Sedaya Maju Prabumulih melakukan perbaikan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.
5. PT Subur Sedaya Maju Prabumulih dapat meningkatkan peran Lingkungan Kerjadi perusahaannya, dengan cara meningkatkan kenyamanan dalam area kerja sehingga karyawan lebih semangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga tujuan yang diharapkan oleh perusahaan akan lebih cepat tercapai.
6. PT Subur Sedaya Maju Prabumulih dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan diperusahaannya, dengan cara melakukan penyesuaian, dan mempertemu-kan keseimbangan antara tujuan dan kemampuan karyawan. Suhu udara yang normal dan stabil nya suara diarea kerja, sehingga karyawan tersebut dapat lebih berkonsentrasi lagi ketika sedang mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada nya sehingga hasil nya nanti dapat

memberikan perusahaan kepada apa yang menjadi tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. RemajaRosdakarya

Edy Sutrisno (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana

Eko, Mamik dkk (2014). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Profit (Jurnal Ekonomi Manajemen)*. Vol. 7 No. 1

Ervita dan Kholilah (2017). *Statistik I*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.

Fitria Fauzi, Abdul Basyith Dencik, Diah Isnaini Astiati (2019). *Metodelogi Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta :Salemba Empat.

Hariyanti, Septi Dwi (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya maju Prabumulih*. [http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/10925/1/212017422P\\_BAB%20I\\_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf](http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/10925/1/212017422P_BAB%20I_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf) Palembang. Vol 10-12 No. 1-3.

Harrywijaya & Djaelani (2004). *Panduan Menyusun Skripsi & Tesis*. Yogyakarta.



Hasibuan, Malayu. (2009), *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Kasmir (2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT. Raja grafindo Persada

M. Iqbal Hasan (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infrensif)* (Edisi 2). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sintaasih, Desak Ketut (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*.

Sugiyono (2019).*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wibowo (2016).*Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Depok: Raja grafindo Persada

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. RemajaRosdakarya
- Edy Sutrisno (2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta :Kencana
- Eko, Mamik dkk (2014). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. Jurnal Profit (Jurnal Ekonomi Manajemen)*. Vol. 7 No. 1
- Ervita dan Kholilah (2017).*Statistik 1*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Fitria Fauzi, Abdul Basyith Dencik, Diah Isnaini Astiati (2019). *Metodelogi Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntansi*.Jakarta :Salemba Empat.
- Hariyanti, Septi Dwi (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya maju Prabumulih*.[http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/10925/1/212017422P\\_BAB%20I\\_DAFTAR%20PUSTA KA.pdf](http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/10925/1/212017422P_BAB%20I_DAFTAR%20PUSTA%20KA.pdf)Palembang. Vol 10-12 No. 1-3.
- Harrywijaya & Djaelani (2004). *Panduan Menyusun Skripsi & Tesis*. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2009), *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir (2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia (TeoridanPraktek)*.Depok: PT. Raja grafindo Persada
- M. IqbalHasan (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (StatistikInfrensif)* (Edisi 2). Jakarta: PT. BumiAksara.
- Sintaasih, Desak Ketut (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono (2019).*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo (2016).*Manajemen Kinerja* (Edisi 5).Depok: Raja grafindo Persada

## BIODATA PENULIS



Nama : Nova Andreani Putri  
Tempat Tanggal Lahir : Prabumulih, 13 November 1999  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Jln. Jendral sudirman RT.07 RW.02 Kecamatan  
Prabumulih Barat, Kota Prabumulih  
No. Handphone : 085896605034  
Nama Orang Tua  
Ayah : Willy Andrian  
Ibu : Nur Asia  
Email : [novaandrrputri@gmail.com](mailto:novaandrrputri@gmail.com)  
Pendidikan : SD Negeri 12 Prabumulih  
: SMP Negeri 4 Prabumulih  
: SMA Negeri 5 Prabumulih