



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BAGIAN UMUM PADA INSTITUT AGAMA ISLAM
NEGERI JEMBER**

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, COMMUNICATION, AND
MOTIVATION ON THE EMPLOYEES PERFORMANCE IN GENERAL
DIVISION AT RELIGIOUS INSTITUTE STATE ISLAMIC JEMBER

SKRIPSI

Oleh :

ACHMAD FARIS FAHMI
NIM. 140810201155

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2018



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BAGIAN UMUM PADA INSTITUT AGAMA ISLAM
NEGERI JEMBER**

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, COMMUNICATION, AND
MOTIVATION ON THE EMPLOYEES PERFORMANCE IN GENERAL DIVISION
AT RELIGIOUS INSTITUTE STATE ISLAMIC JEMBER

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

ACHMAD FARIS FAHMI
NIM. 140810201155

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2018

KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Achmad Faris Fahmi

NIM : 140810201155

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian umum Pada Institut Agama Islam Negeri Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember,

Yang menyatakan,

Achmad Faris Fahmi

NIM.140810201155

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BAGIAN UMUM PADA INSTITUT AGAMA ISLAM
NEGERI JEMBER

Nama Mahasiswa : Achmad Faris Fahmi

NIM : 140810201155

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 10 September 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dra. Sudarsih, M.Si

NIP. 196212121992012001

Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M.

NIP. 197912212008122002

Mengetahui,

Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM PADA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Achmad Faris Fahmi

NIM : 140810201155

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

06 Desember 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dewi Prihatini, S.E.M.M., Ph.D. : (.....)

NIP. 196903291993032001

Sekretaris : Drs. Markus Apriono, M.M. : (.....)

NIP. 196404041989021001

Anggota : Tatok Endhiarto, S.E., M.Si. : (.....)

NIP. 196004041989021001

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Pas foto
4 x 6

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., MM.Ak.,CA
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terimakasih kepada :

1. Ayah dan ibu saya yang selalu mendoakan dan memberikan kasih sayang serta pengorbanan hingga saat ini.
2. Keluarga besarku yang senantiasa memberikan semangat dan doa.
3. Dosen pembimbing skripsi yang selalu sabar membimbing hingga skripsi ini dapat diselesaikan secara maksimal.
4. Teman-teman Fakultas Ekonomi Universitas Jember angkatan 2014.
5. Teman-teman saya Calon pengusaha sukses, Tukangolekopi, dan sahabat-sahabat saya.
6. Almamater Universitas Jember yang saya banggakan.

MOTTO

“Hanya kepada Engkaulah kami menyembah dan hanya kepada Engkaulah kami
mohon pertolongan”

(QS. Al-Fatihah: 5)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah: 6)

“Aku ramah bukan berarti takut aku tunduk bukan berarti tahluk”

(Tarung Derajat)

RINGKASAN

Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian umum pada institut agama islam negeri jember ; Achmad Faris Fahmi; 140810201155; 2018; 110 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Peran sumber daya manusia dalam sebuah perguruan tinggi sangat penting dan menentukan keberhasilan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Perguruan tinggi sangat membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia, hal ini disebabkan manusia merupakan satu-satunya sumber penggerak dan pengelola semua aktivitas dalam perguruan tinggi tersebut, sehingga keberhasilan dalam mencapai tujuan perguruan tinggi tersebut tidak terlepas dari kinerja setiap pegawainya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut, perguruan tinggi perlu meningkatkan kinerja pegawainya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, perguruan tinggi mengupayakan terselenggaranya lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai merasa nyaman berada di ruangan kerja mereka, komunikasi yang baik agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam penyampaian informasi serta arahan motivasi agar dapat menunjang kinerja pegawai, dimana nantinya dengan kinerja yang baik dapat tercapai tujuan yang direncanakan

Lokasi penelitian ini adalah Institut Agama Islam Negeri Jember. Penelitian ini merupakan *explanatory research* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal antar variabel independen dan dependen. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu metode penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga pada penelitian ini semua anggota pegawai bagian umum yang berjumlah 32 pegawai digunakan sebagai sampel. Sumber data yang digunakan berupa sumber data primer dan sumber data sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian umum Institut Agama Islam Negeri Jember. Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

SUMMARY

The Influence Of Work Environment, Communication, And Motivation On The Employees Performance In General Division At Religious Institute State Islamic Jember. Achmad Faris Fahmi; 140810201155; 2018; 110 Pages; Management Department, Economics and Business Faculty Jember University.

The role of human resources in a college very important and the success in achieving vision and mission set .College in dire need of human resources management , this is because human being is satu-satunya locomotion and management of all activities in the universities , resulting in success on its the universities cannot be separated from any performance employees .To achieve objectives set the , college need meningkatkan performance employees .To increase the employee performance , college trying to the implementation of the workplace conducive to employees feel comfortable in the room their work , good communication not to a misunderstanding in communicating information and landing motivation to support the employee performance , where the performance was good for the planned

Location of this research is religious institute state islamic jember. This research is an explanatory research that aims to know the causal relationship between dependent and independent variables. Sample selection in this study using sensus sampling that is the method of determining the sample if the population are used as sample, so all of employees in general division are used as sample in this study. Source of data used in the form of primary data source and secondary data source. The analysis method used is multiple linear regression analysis.

The results showed that the variables of work environment, communication, and motivation have significant influence on employees performance at religious institute state islamic jember. So it can be concluded that work environment, communication, and motivation can affect employees performance.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat, taufiq serta hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk, Dan Harga terhadap Kepuasan Konsumen Produk Tas Ransel Merek Rei (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember)”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

Saya sangat menyadari dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan saya sebagai penulis. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu saya sebagai penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

- a. Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- b. Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- d. Dra. Sudarsih, M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ema Desia Prajitasari, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian Skripsi ini.
- e. Dewi Prihatini, S.E.M.M.,Ph.D., Drs. Markus Apriono, M.M., Tatok Endhiarto, S.E., M.Si. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
- f. Gusti Ayu Wulandari, S.E, M.M. selaku dosen pembimbing akademik yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- g. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ayah Supadmo Hariyanto dan Ibu Rahimah Fitriah selalu mendoakan serta memberikan semangat.
- h. Teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan pengetahuan bagi yang membacanya, amin

Jember,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	7
2.1.2 Komunikasi	9
2.1.3 Motivasi	11
2.1.4 Kinerja.....	15
2.2 Penelitian Terdahulu.....	17
2.3 Kerangka Konseptual	22
2.4 Hipotesis Penelitian	22
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Rancangan Penelitian	25
3.2 Populasi dan Sampel.....	25
3.3 Jenis dan Sumber Data	26

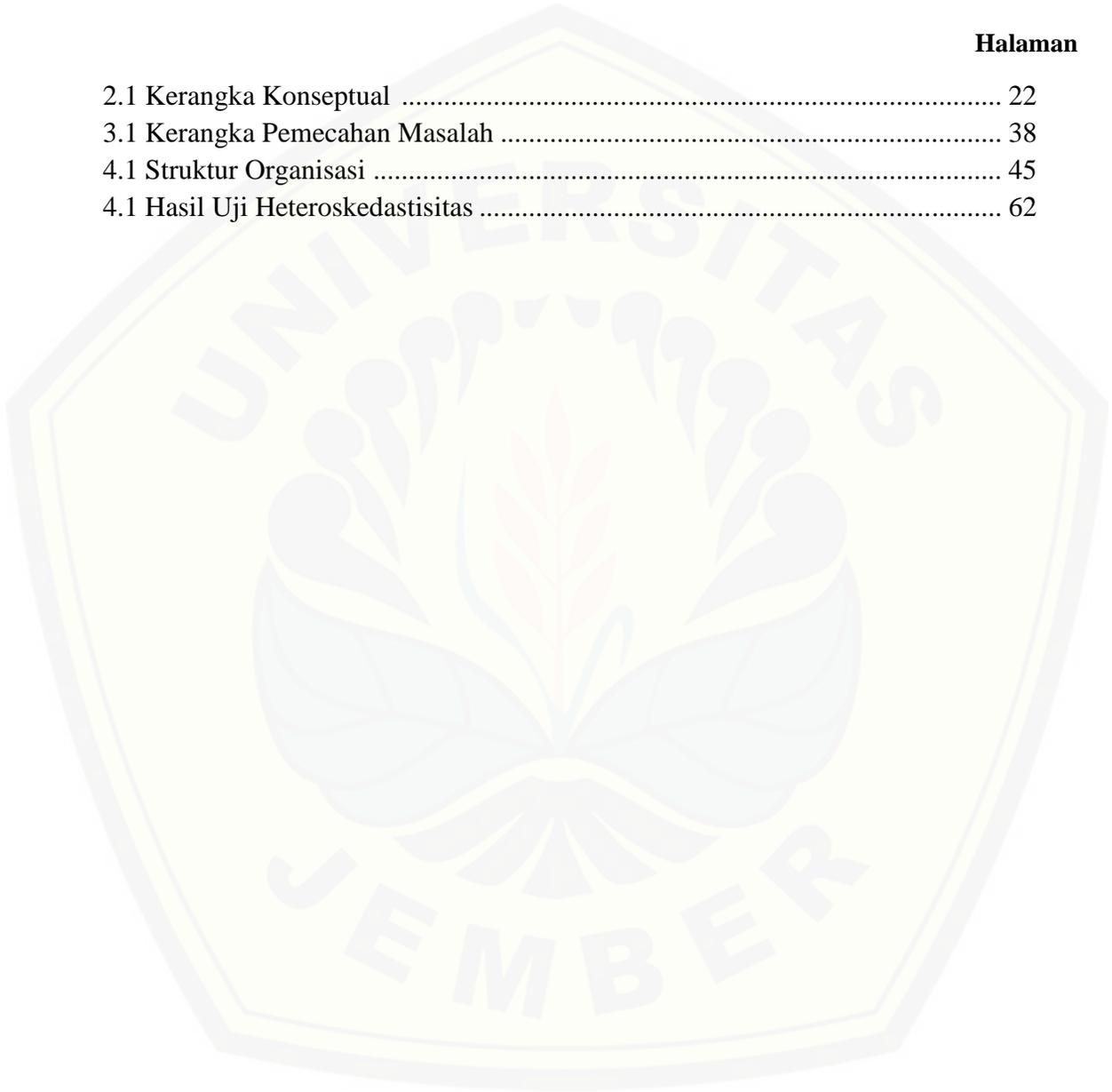
3.4	Identifikasi Variabel	27
3.5	Definisi Operasional	27
3.5.1	Lingkungan Kerja.....	27
3.5.2	Komunikasi	29
3.5.3	Motivasi	30
3.5.4	Kinerja.....	30
3.6	Skala Pengukuran	31
3.7	Metode Analisis Data	32
3.7.1	Uji Instrumen	32
3.7.2	Uji Normalitas Data	33
3.7.3	Analisis Regresi Linier berganda	34
3.7.4	Uji Asumsi Klasik	35
3.7.5	Uji Hipotesis	36
3.8	Kerangka Pemecahan Masalah.....	38
BAB 4.	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	41
4.2	Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian.....	47
4.2.1	Karakteristik Responden	47
4.2.2	Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	49
4.3	Hasil Analisis Data	62
4.3.1	Uji Instrumen Data.....	56
4.3.2	Uji Normalitas Data	58
4.3.3	Analisis Regresi Linier Berganda	59
4.3.4	Uji Asumsi Klasik	60
4.3.5	Uji Hipotesis (Uji t).....	62
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
4.5	Keterbatasan Penelitian	67
BAB 5.	KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
5.1	Kesimpulan.....	68
5.2	Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70	

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	20
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	48
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
4.5 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja	50
4.6 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Komunikasi.....	52
4.7 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi	54
4.8 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja	55
4.9 Hasil Uji Validitas Intrumen	57
4.10 Hasil Uji Reliabilitas	58
4.11 Hasil Uji Normalitas Data.....	58
4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	60
4.14 Hasil Uji Hateroskedastisitas	61
4.15 Hasil Uji t	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	22
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	38
4.1 Struktur Organisasi	45
4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	72
2. Rekapitulasi Jawaban Responden	77
3. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	79
4. Hasil Uji Instrumen dan Normalitas	85
5. Analisis Regresi Linier Berganda	90
6. Uji Asumsi Klasik	91
7. Hasil Uji Hipotesis	92
8. RTabel	92
9. TTabel	93

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perguruan tinggi merupakan institusi yang memiliki peran dan posisi strategis dalam pencapaian tujuan pendidikan secara makro yang perlu melakukan upaya perbaikan secara terus menerus untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberadaan manusia sebagai sumber daya sangat penting dalam suatu perguruan tinggi karena sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka semakin baik kinerja yang dihasilkan dalam bekerja. Setiap organisasi perlu meningkatkan kinerja sumber daya manusia supaya hasil kerjanya juga meningkat, karena salah satu yang menandakan bahwa organisasi yang baik adalah organisasi yang mempunyai kinerja yang baik.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan (Hasibuan, 2007:105). Menurut Edison et al. (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan (Nawawi, 2006:63). Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja dari setiap individu, apabila organisasi memiliki kinerja individu yang baik, maka kinerja yang dihasilkan oleh organisasi juga baik. Begitu pula sebaliknya, apabila kinerja individu buruk, maka kinerja organisasi juga menjadi buruk.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya kinerja pegawai diantaranya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah faktor – faktor di luar manusia baik fisik maupun non-fisik dalam suatu institusi. Faktor fisik ini

mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, dan luas ruang kerja. Sedangkan non-fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di institusi antara pimpinan dan bawahan serta antara sesama pegawai (Sihombing, 2004:134). Kondisi lingkungan kerja disuatu institusi sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja pegawai di institusi tersebut, jadi institusi harus menciptakan lingkungan kerja yang baik agar dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja yang nantinya juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa lingkungan kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Samuel Tulenan (2015) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado. Penelitian yang dilakukan oleh Sarwani (2016) juga menyatakan hal yang sama dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko, 2002:30). Pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan terkadang hanya fokus pada pekerjaan yang sedang dikerjakan sehingga kurang adanya komunikasi dengan pegawai lainnya. Memang ada sebagian orang yang dengan bekerja fokus tanpa berkomunikasi dengan pegawai lain akan membuatnya menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik. Akan tetapi kita sebagai makhluk sosial sangat perlu untuk berkomunikasi dengan orang lain. Kurangnya komunikasi antar pegawai dapat menimbulkan hubungan yang kurang baik. Tidak ada individu, kelompok, atau organisasi yang dapat bertahan tanpa berbagi informasi di antara para anggotanya. Hanya dengan demikian kita dapat menyampaikan informasi dan gagasan. Komunikasi perlu diperhatikan untuk menjaga hubungan antar pegawai. Institusi harus mengupayakan agar pegawainya selalu melakukan komunikasi yang baik di dalam maupun diluar institusi. Institusi mengharapkan

dengan adanya komunikasi yang baik antar pegawai dan pegawai dengan atasan dapat menimbulkan hubungan yang harmonis. Komunikasi membantu meningkatkan motivasi dengan menjelaskan kepada para pekerja mengenai apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka dalam melakukannya, dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Brenda Beryl Achieng Otieno dkk. (2015) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Organisasi di PT Sektor Hortikultura Kenya. Penelitian yang dilakukan oleh Muapia (2014) juga menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Systran Electronics Card Zone Batam.

Motivasi yang didapat dan dimiliki oleh pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Robbins dan Judge (2015:126) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Siagian (2007:287) menyatakan bahwa secara umum motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan dalam diri pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaran maka kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. Motivasi sendiri tipenya bermacam-macam dan setiap pegawai termotivasi dari hal yang berbeda dengan pegawai lainnya karena adanya perbedaan keutuhan, latar belakang dan tujuan. Maka dari itu institusi harus memperhatikan dengan cermat apa yang dibutuhkan pegawai agar dapat termotivasi yang nantinya dapat meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka kinerja pegawai itu juga akan baik. hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramona Octaviannand (2017) menunjukkan adanya pengaruh motivasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pengiriman XYZ. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Irum Shahzadi dkk. (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Institut Agama Islam Negeri Jember merupakan salah satu perguruan tinggi berbasis agama Islam di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia. Di IAIN Jember tersebut terdapat pegawai bagian umum. Kedudukan pegawai bagian umum dalam institusi pendidikan sangat strategis karena mempunyai tugas melaksanakan ketatausahaan, kearsipan, kerumahtanggaan, perlengkapan, pengelolaan barang milik Negara, dokumentasi, publikasi, kehumasan, penataan organisasi, tata laksana, kepegawaian, dan penyusunan peraturan perundang-undangan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Rektor. Oleh karena itu, perguruan tinggi sangat membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini disebabkan manusia merupakan satu-satunya sumber penggerak dan pengelola semua aktivitas dalam perguruan tinggi tersebut, sehingga keberhasilan dalam mencapai tujuan perguruan tinggi tersebut tidak terlepas dari kinerja setiap pegawainya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, perguruan tinggi mengupayakan terselenggaranya lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang baik serta arahan motivasi agar dapat menunjang kinerja pegawai, dimana nantinya dengan kinerja yang baik dapat tercapai tujuan yang direncanakan. Tetapi, pada kenyataannya ruang kerja di bagian umum masih terlihat tidak tertata dengan rapi, beberapa berkas kerja yang tampak menumpuk diatas meja bahkan ditumpuk di sebelah meja yang merupakan jalan untuk pegawai berlalu lalang, hal ini terjadi karena terbatasnya ruang penyimpanan berkas. Padahal, bagian umum menangani bagian pengarsipan urusan rumah tangga organisasi jadi pasti banyak berkas yang harus ditangani, sehingga menumpuknya berkas di meja dapat mengganggu pegawai dalam bekerja. Tidak adanya sekat atau pembatas antar meja juga dapat menimbulkan ketidaknyamanan, tingkat fokus mereka akan berkurang dikarenakan tidak ada pembatas antar meja. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat membuat kinerja pegawai menurun.

Sering terjadinya penyampaian informasi yang tidak sesuai dengan sumber yang ada sehingga mengakibatkan hubungan antar pegawai yang kurang baik. Komunikasi yang kurang baik ini diakibatkan karena tingkat pendidikan pegawai bagian umum yang berbeda, pegawai dengan tingkat pendidikan sarjana akan lebih memahami pesan yang disampaikan atasan, sedangkan pegawai dengan pendidikan SMA terkadang sulit memahami pesan yang diberikan, sehingga tidak optimal dalam pengerjaan tugas yang diberikan yang nantinya berujung ke hubungan yang tidak baik, mereka saling menyalahkan satu sama lain, komunikasi yang tidak sempurna dapat membuat kinerja pegawai menurun.

Masih ada karyawan yang sering datang terlambat ke kantor, dan setelah datangpun mereka masih ke kantin dalam durasi waktu 0,5-1 jam. Padahal di kantor sudah ada mahasiswa yang butuh pelayanan dari mereka, hal ini dapat menghambat jalannya aktivitas yang dilakukan mahasiswa. Juga masih ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan. Keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai ini dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian tentang “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Institut Agama Islam Negeri Jember**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian umum pada Institut Agama Islam Negeri Jember?
- b. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian umum pada Institut Agama Islam Negeri Jember?
- c. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian umum pada Institut Agama Islam Negeri Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai bagian umum pada Institut Agama Islam Negeri Jember
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai bagian umum pada Institut Agama Islam Negeri Jember.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai bagian umum pada Institut Agama Islam Negeri Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

- a. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi lembaga sebagai dasar pertimbangan terkait pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja untuk memperbaiki dan mengembangkan manajemen.

- b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja.

- c. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana. Selain itu, penelitian ini dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta mengaplikasikan teori yang diterima selama kuliah dengan kenyataan di lapangan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito 2002:183). Menurut Mardiana dalam Sofyandi (2008) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai tersebut. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dengan penjabaran sebagai berikut :

1) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Indikator dari lingkungan kerja fisik ini adalah:

a. Tata ruang

Rancangan ruang meliputi kesesuaian pengaturan ruang kerja. Rancangan ruang kerja mempunyai dampak terhadap kenyamanan dan produktivitas pegawai. Ruang kerja untuk pegawai yang tugasnya membutuhkan konsentrasi tinggi akan berbeda dengan pegawai lain yang mempunyai tugas yang tidak memerlukan konsentrasi tinggi.

b. Rancangan peralatan pekerjaan

Rancangan pekerjaan meliputi peralatan pekerjaan. Peralatan yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidaknyamanan kerja. Bahkan untuk tugas yang sangat sederhana bila digunakan alat yang tidak sesuai akan menimbulkan permasalahan dan mengakibatkan kurangnya efisiensi kerja.

c. Penerangan

Penerangan merupakan faktor penting yang berhubungan dengan kenyamanan kerja. Penerangan memegang peranan penting pada tugas-tugas tertentu.

d. Pengaturan suhu dan udara

Pertukaran udara yang seimbang akan menjadikan pegawai lebih nyaman dalam bekerja

e. Kebisingan

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan yang mengganggu dan menjengkelkan.

2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan serta hubungan dengan rekan kerja. Indikator dari lingkungan kerja non fisik ini adalah :

a. Kebersamaan

Rasa kebersamaan yaitu interaksi antara pegawai satu dengan pegawai lain secara terbuka sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

b. Hubungan antar rekan kerja

Suasana yang baik antar rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Apabila terjadi hubungan kerja yang baik maka kinerja juga akan meningkat begitu sebaliknya.

c. Sikap atau perilaku pegawai

Sikap merupakan kondisi pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu yang ada disekitar mereka.

d. Sikap atau karakteristik individu

Kepribadian merupakan sifat atau cara dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu yang lain, dengan kata lain kepribadian merupakan sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang.

e. Keadaan emosi

Emosi adalah keadaan yang berlangsung lebih dalam yang menggerakkan atau yang memperingatkan apakah pegawai tersebut sadar tentang hal tersebut atau tidak.

Keterbatasan fasilitas atau peralatan kerja dapat menghambat jalannya pekerjaan, kebisingan dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja, hubungan yang tidak baik antar rekan kerja juga dapat menimbulkan rasa tidak betah saat bekerja. Menurut Basuki & Susilowati (2005) apabila lingkungan kerja meningkat, maka semangat kerja juga akan meningkat, Peningkatan lingkungan kerja dapat dilakukan dengan cara menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dengan kebersihan yang ada, hubungan antara pegawai yang harmonis harus dipertahankan.

2.1.2 Komunikasi

komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko 2013:270). Menurut Irwansyah (2017:2) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui suatu system yang biasa (lazim), baik dengan symbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku dan tindakan. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu kegiatan pertukaran informasi dari seseorang ke

orang lain. Komunikasi sebagai suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi.

Marwansyah (2016:322) mengemukakan bahwa terdapat delapan proses komunikasi, yaitu :

- 1) Pengirim: orang yang mengirimkan pesan.
- 2) Penulisan sandi (*encoding*): proses penerjemahan pesan ke dalam lambang-lambang.
- 3) Pesan: apa yang dikomunikasikan, atau hasil penulisan sandi; berisi lambang-lambang verbal dan non verbal yang diciptakan untuk menyampaikan makna kepada penerima.
- 4) Media/saluran: metode yang digunakan untuk menyampaikan pesan.
- 5) Penerima: orang yang menerima pesan.
- 6) Penerjemah sandi (*decoding*): proses penerjemahan lambang-lambang ke dalam pesan yang bermakna bagi penerima.
- 7) Gangguan: setiap faktor yang mengganggu pertukaran pesan dan tercapainya pemahaman yang sama dalam proses komunikasi.
- 8) Umpan balik: tanggapan dari penerima terhadap pesan-pesan yang telah ditafsirkan.

Proses komunikasi dimulai ketika seseorang atau satu pihak mempunyai gagasan yang ingin disampaikan kepada orang atau pihak lain. Dalam konteks organisasi, pihak yang terlibat di sini bisa individu, kelompok, atau seluruh organisasi. Pengirim bermaksud memindahkan gagasan itu ke dalam sebuah bentuk yang dapat dikirimkan dan dimengerti oleh penerima. Di sini terjadi proses *encoding* yaitu menerjemahkan gagasan ke dalam satu bentuk, misalnya tulisan atau bahasa lisan, yang dapat dikenali oleh penerima.

Setelah diterjemahkan, sebuah pesan siap dipindahkan melalui satu atau beberapa saluran atau media komunikasi untuk menjangkau penerima yang dituju. Saluran komunikasi dapat berupa jaringan telepon, sinyal radio dan televisi, kabel serat optik, rute surat, atau gelombang suara yang membawa vibrasi suara kita.

Begitu sebuah pesan diterima, penerima harus mulai melakukan proses *decoding* yaitu mengubah pesan kembali menjadi gagasan asli pengirim. Ini dapat mencakup berbagai subproses, seperti memahami kata-kata lisan dan tulisan, menginterpretasikan ekspresi wajah, dan sebagainya. Sebagaimana yang terjadi pada saat proses *encoding*, kelemahan potensial dari proses komunikasi adalah keterbatasan kemampuan kita dalam menerjemahkan pesan-pesan yang kita terima dari orang lain.

Berikut ini indikator komunikasi yang diuraikan Husein (2000:82) yaitu :

- a) Keterbukaan, keinginan untuk mau terbuka serta mau menanggapi secara jujur dari lawan bicara.
- b) Empati, mencoba memahami perasaan lawan bicara.
- c) Dukungan, mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walau hanya dengan tepukan atau sekedar mengangguk-angguk kepala.
- d) Kepositifan, selalu berfikir positif terhadap lawan bicara. Jika seseorang mempunyai perasaan negatif kepada orang lain dan dikomunikasikan kepada orang lain lagi maka akan terjadi mata rantai perasaan negative kepada orang tersebut, akibatnya komunikasi akan terganggu.
- e) Kesamaan, komunikasi akan lebih efektif jika terjadi dalam suasana kesamaan.

2.1.3 Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi 2016: 87). Robbins dan Judge (2015:127) mendefinisikan

motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan, menurut Handoko (2013:250) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari diri sendiri maupun oleh orang lain yang membuat seseorang tersebut semangat dan antusias dalam mencapai tujuannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dirinya.

Terdapat beberapa teori kebutuhan yang dikemukakan oleh para ahli antara lain:

a. *Maslow's Need Hierarchy Theory* oleh A. H. Maslow

Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut, Maslow (Hasibuan, 2014: 103) membagi lima tingkatan kebutuhan yaitu,

- 1) *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisiologis): kebutuhan yang paling mendasar dalam kehidupan manusia seperti makan, minum, dan tempat tinggal
- 2) *Safety and Security Needs* (Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan): antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik
- 3) *Affiliation or Acceptance Needs* (Kebutuhan Sosial): mencakup rasa kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok, dan persahabatan
- 4) *Esteem or Status Needs* (Kebutuhan Pengakuan): mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; dan faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian
- 5) *Self Actualization* (Kebutuhan Aktualisasi): merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup

pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri. Kebutuhan ini muncul setelah keempat kebutuhan sebelumnya terpenuhi.

Meskipun tidak ada kebutuhan yang terpuaskan sepenuhnya, kebutuhan yang pada dasarnya telah terpenuhi tidak lagi memotivasi. Dengan begitu, sebagaimana setiap kebutuhan pada dasarnya telah terpenuhi, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dengan demikian apabila anda ingin memotivasi seseorang, menurut Maslow anda perlu pusatkan perhatian pada pemenuhan kebutuhan di level tersebut maupun di atasnya.

Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan yang lebih tinggi dan yang lebih rendah. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman, merupakan kebutuhan paling awal, adalah urutan kebutuhan yang paling rendah; sosial, penghargaan, serta aktualisasi diri adalah urutan kebutuhan yang lebih tinggi. Urutan kebutuhan yang lebih tinggi dienuhi secara internal (di dalam diri seseorang), sedangkan urutan kebutuhan yang lebih rendah sebagian besar akan dipuaskan secara eksternal (dengan imbalan, misalnya gaji, kontrak serikat, dan kedudukan tetap).

b. *Herzberg's Two Factor Theory* oleh Fredric Herzberg

Harzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik (Bangun, 2012: 318).

- 1) *Motivation Factors* (Faktor Motivasi/ intrinsik): merupakan faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi kerja, tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan jika hal itu tidak terpenuhi. Faktor-faktor tersebut antara lain, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan.
- 2) *Maintenance Factors* (Faktor Pemeliharaan/ekstrinsik): merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain, kebijakan dan administrasi lembaga, pengawasan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja, dan status pekerjaan.

c. *Alderfers Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory* oleh Aldfer

Teori ini merupakan penyempurna dari teori kebutuhan yang disampaikan oleh A. H. Maslow. Teori ini oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris. Alderfer (Bangun, 2012: 312), mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan Keberadaan (*Existance Needs*): memperdulikan pemberian persyaratan keberadaan material dasar individu. Komponen ini, jika dihubungkan dengan teori hierarki kebutuhan sama dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman.
- 2) Kebutuhan akan Afiliasi (*Relatedness Needs*): hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antar individu yang penting. Hasrat sosial menuntut interaksi dengan individu lain agar dipuaskan, jika dihubungkan dengan teori hierarki kebutuhan, kebutuhan ini sama dengan kebutuhan sosial dan harga diri.
- 3) Kebutuhan akan Kemajuan (*Growth Needs*): hasrat instrinsik untuk perkembangan individu. Ini mencakup pada komponen intrinsik dari teori hierarki kebutuhan aktualisasi diri.

d. *Mc. Clelland 's Achievement Motivation Theory* oleh Mc. Clelland

Mc. Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja (Robbins 1996: 205) yaitu:

- 1) Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*): kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar kerja yang tinggi. Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi biasanya selalu ingin menghadapi tantangan baru dan mencari kebebasan yang tinggi.
- 2) Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*): hasrat untuk mempunyai dampak, pengaruh, dan mengendalikan orang lain. Individu-individu dengan kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi menikmati untuk dibebani, bergulat

untuk dapat mempengaruhi orang lain, lebih menyukai berada dalam situasi kompetitif dan berorientasi status, dan cenderung lebih peduli akan *prestise* (gengsi) dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain daripada kinerja yang efektif.

- 3) Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Afiliation*): hasrat untuk disukai dan diterima baik oleh orang lain, lebih menyukai situasi kooperatif daripada situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal-balik yang tinggi

Berikut ini indikator motivasi menurut Anwar (2005:61) yaitu :

- a) Semangat kerja, dorongan dalam diri seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan.
- b) Mampu mengatasi masalah, kemampuan seseorang untuk menyelesaikan kendala yang dihadapi.
- c) Persaingan, dorongan dari dalam diri seseorang untuk menjadi yang terbaik.
- d) Hubungan antar sesama, kemampuan untuk berhubungan antar individu satu dengan yang lain.

2.1.4 Kinerja

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2014:229). Menurut Edison et al.(2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Memang kinerja disebabkan oleh banyak faktor, bagaimanapun juga setiap faktor harus menjadi bagian yang perlu diamati. Menurut Edison et al.(2016:194) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Kompetensi

Apakah kompetensi pegawai yang ada masih rendah? Jika “ya” perlu ditingkatkan lagi melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi, sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah ditetapkan.

2) Teknologi/mesin

Apakah kemampuan teknologi/mesin pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat? Jika “tidak”, perlu perbaikan atau penggantian dengan yang baru. Jika tetap menggunakan yang ada, indikator harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi/mesin yang ada.

3) Metode/sistem

Apakah metode/sistem yang ada mendukung? Jika “tidak”, perlu dibangun metode/sistem atau subsistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antar orang/bagian.

Mathis dan Jackson (2006:378) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Kuantitas yaitu diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya, seperti seberapa banyak jumlah yang dihasilkan.
- b. Kualitas yaitu diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- c. Ketepatan penyelesaian tugas yaitu kesesuaian pekerjaan antara output yang dihasilkan dengan waktu yang diberikan oleh lembaga.
- d. Kehadiran yaitu kedatangan pegawai untuk masuk kerja dengan hari dan jam kerja yang telah ditentukan.

- e. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan untuk menentukan beberapa hal, yaitu dijadikan dasar dan perbandingan yang berhubungan dengan teori sistematika penelitian yang dilakukan. Berikut penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti untuk melakukan penelitian.

Gitahi Njenga Samson dkk. (2015) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Umum di Kota Nakuru” bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai PT bank di Kota Nakuru. Lebih khusus lagi, penelitian ini berusaha menentukan sejauh mana fisik faktor tempat kerja, faktor psikososial dan faktor keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Bank di kota Nakuru. Penelitian tersebut menggunakan analisis deskriptif statistik dan regresi linear berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Aspek fisik ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan psikososial dan faktor keseimbangan kehidupan kerja cukup signifikan. Hasilnya menunjukkan bahwa aspek psikososial dipamerkan hubungan terkuat dengan kinerja pegawai sedangkan aspek fisik dan aspek psikososial moderat.

Brenda Beryl Achieng Otieno dkk. (2015) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi di PT Sektor Hortikultura Kenya” bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh komunikasi pegawai pada kinerja organisasi di sektor hortikultura Kenya. Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi pegawai adalah signifikan secara statistik dengan koefisien korelasi Pearson sebesar 0,466 pada tingkat signifikansi 0,000.

Irum Shahzadi dkk. (2014) dengan penelitian yang berjudul “Dampak Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai” Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui jenisnya Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di Pakistan dan menemukan sejauh mana motivasi mempengaruhi kinerja. Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa signifikan dan positif hubungan antara motivasi kerja dengan pegawai.

Samuel Tulenan (2015) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado” Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di KPKNL Manado. Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan, dan juga Lingkungan Kerja mempunyai efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial, sementara Kompensasi mempunyai efek positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial.

Sarwani (2016) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Tentang Kinerja Pegawai PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai serta pengaruh variabel yang dominan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama atau parsial, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Muapia (2014) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Systran Electronics Card Zone Batam” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan analisis statistik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja baik secara simultan atau sebagian berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel paling dominan dalam mempengaruhi kinerja Pegawai adalah komunikasi interpersonal, diikuti oleh variabel lingkungan kerja.

Muchtar (2016) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Tentang Kinerja Pegawai Universitas PGRI Ronggolawe Tuban” bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Universitas PGRI Ronggolawe Tuban. Analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis bahwa nilai $F = 4,312$; dan $p = 0,019$ ($p < 0,05$) bahwa ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai University PGRI Ronggolawe Tuban. Hasil uji parsial (uji t) pada Variabel motivasi diperoleh $t = 0,136$, $p = 0,892$ ($p > 0,05$), artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada variabel lingkungan diperoleh nilai $t = 2,376$; dan $p = 0,021$ ($p < 0,05$), yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. $R^2 = 0,115$ menunjukkan bahwa secara bersamaan termotivasi dan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja lingkungan sebesar 11,5% pada pegawai Universitas PGRI Ronggolawe Tuban.

Ramona Octaviannand (2017) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pengiriman XYZ”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setiap pekerjaan Kepuasan dan motivasi yang lebih baik, akan menghasilkan kinerja yang baik. Tabel t hitung, maka H_0 ditolak, artinya kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada XYZ Shipping Lembaga. Angka positif berarti jika pengaruh positif kepuasan kerja dan motivasi meningkat, kinerja pegawai juga akan meningkat. Pada hitung nilai $F > F$

tabel ($51.293 > 3.134$) maka H_0 ditolak, artinya kepuasan kerja dan motivasi kerja sama mempengaruhi kinerja pegawai pada XYZ Shipping Hasil penelitian membuktikan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa kepuasan dan motivasi kerja yang lebih baik pegawai, semakin tinggi kinerja pegawai dan sisi lain, jika pemberian kepuasan kerja dan Motivasi rendah, maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pemilihan variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi sebagai variabel bebas. Objek pada penelitian ini juga berbeda dengan penelitian terdahulu, dimana objek yang dipilih yaitu, Institut Agama Islam Negeri Jember.

Tabel 1 : Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Gitahi Njenga Samson dkk. (2015)	Lingkungan Kerja (X_1), Kinerja (Y)	Analisis Kuantitatif Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	Aspek fisik ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan Faktor keseimbangan kehidupan kerja cukup signifikan terhadap kinerja
2.	Brenda Beryl Achieng Otieno dkk. (2015)	Komunikasi (X_1), Kinerja (Y)	Analisis Regresi sederhana	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3.	Irum Shahzadi dkk. (2014)	Motivasi(X_1), Kinerja (Y)	Analisis Regresi sederhana	Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja
4.	Samuel Tulenan (2015)	Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan, dan juga Lingkungan Kerja mempunyai efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial, sementara Kompensasi mempunyai efek positif

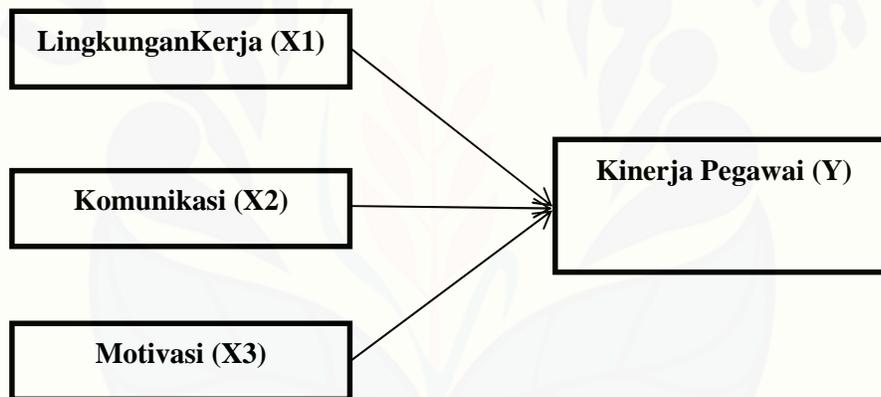
Lanjutan halaman 20, penelitian terdahulu

5.	Sarwani (2016)	Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	secara bersama atau parsial, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai kinerja.
6.	Muapia (2014)	Komunikasi Interpersonal (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja baik secara simultan atau sebagian berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel paling dominan dalam mempengaruhi kinerja Pegawai adalah komunikasi interpersonal, diikuti oleh variabel lingkungan kerja.
7.	Muchtar (2016)	Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
8.	Ramona Octaviann and (2017)	Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
9.	Haedar dkk. (2017)	Motivasi (X_1), komunikasi (X_2) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	motivasi dan komunikasi berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Gitahi Njenga Samson dkk. (2015), Brenda Beryl Achieng Otieno dkk. (2015), Irum Shahzadi dkk. (2014), Samuel Tulenan (2015), Sarwani (2016), Muapia (2014), Muchtar (2016), Ramona Octaviannand (2017), Haedar dkk. (2017).

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan bagian yang menjelaskan konsep teoritis dan landasan untuk perspektif ilmiah dalam sebuah penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menjadikan lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi sebagai variabel bebas. Ketiga variabel tersebut diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja sebagai variabel terikat pada pegawai bagian umum Institut Agama Islam Negeri Jember. Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.1: Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi (Kuncoro, 2011:47). Dengan kata lain hipotesis muncul karena adanya penelitian terdahulu dan teori-teori berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito 2002:183). Lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu pegawai untuk mengerjakan tugas dengan baik serta dapat menambah semangat kerja yang tinggi bagi pegawai. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada ditempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental pegawai dalam bekerja. Keterbatasan fasilitas dan peralatan kerja dapat menghambat jalannya pekerjaan, kebisingan dapat mengganggu jalannya konsentrasi saat bekerja, hubungan yang tidak baik antar rekan kerja juga dapat menimbulkan rasa tidak betah saat bekerja. Oleh sebab itu, lembaga harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga nantinya kinerja pegawai juga meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Samuel Tulenan (2015) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

H₁ : lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian umum pada Institut Agama Islam Negeri Jember.

2.4.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu system yang biasa (lazim), baik dengan symbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku dan tindakan (Irwansyah 2017:2). Komunikasi menekankan pada pemindahan dan pemahaman makna. Artinya, jika tidak ada informasi atau gagasan yang disampaikan, maka tidak terjadi komunikasi. Sebuah surat yang ditulis dalam bahasa Indonesia dan ditujukan kepada seseorang yang tidak mengerti bahasa Indonesia, tidak bisa dianggap sebagai komunikasi, kecuali jika surat tersebut diterjemahkan kedalam bahasa yang dapat dibaca dan dipahami oleh si penerima

tersebut. Lembaga harus mengupayakan agar pegawainya selalu melakukan komunikasi yang baik di dalam maupun diluar lembaga. Hal ini dikarenakan dengan komunikasi yang baik maka akan membantu manajer dalam member arahan motivasi dalam meningkatkan kinerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Brenda Beryl Achieng Otieno dkk. (2015), bahwa variable komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

H₂ : komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian umum pada Institut Agama Islam Negeri Jember.

2.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi 2016: 87). Semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka kinerja pegawai juga semakin bagus. Begitu pun sebaliknya, motivasi yang menurun akan mengakibatkan kinerja pegawai juga menurun. Oleh karena itu, manajer harus menjaga motivasi pegawai tetap tinggi agar tujuan lembaga tercapai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Irum Shahzadi dkk. (2014) bahwa variable motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian umum pada Institut Agama Islam Negeri Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*, yaitu metode penelitian untuk meneliti ada tidaknya pola hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh informasi dan data yang mendasar mengenai seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian umum Institut Agama Islam Negeri Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:61). populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian umum Institut Agama Islam Negeri Jember sebanyak 32 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:62). teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:65). Berdasarkan jumlah populasi pegawai bagian umum Institut Agama Islam Negeri Jember berjumlah 32 orang (kurang dari 100 orang), sehingga seluruh pegawai bagian umum Institut Agama Islam Negeri Jember digunakan sebagai sampel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif yang dikuantitatifkan, karena data diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistika. Sedangkan sumber data pada penelitian ini yaitu,

a. Sumber data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada pegawai bagian umum Institut Agama Islam Negeri Jember.

b. Sumber data sekunder.

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh langsung. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian merupakan pendukung data primer. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah beberapa jurnal penelitian dengan variabel yang sama, dan teori menurut beberapa ahli dari beberapa sumber buku.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Wawancara

Data dikumpulkan dengan tanya jawab yang berhubungan dengan penelitian. Data ini terkait dengan organisasi yang berhubungan dengan penelitian ini.

b. Kuesioner

Data dikumpulkan dengan cara memberikan pernyataan-pernyataan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden. Kuisisioner yang diberikan kepada responden berkaitan dengan variabel bebas (lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi) dan variabel tetap (kinerja).

c. Studi Pustaka

Studi pustaka dalam penelitian ini diambil dari beberapa sumber, seperti membaca literatur yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diambil dan informasi yang terkait dengan organisasi dan kebutuhan penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu lingkungan Kerja (X_1), komunikasi (X_2), dan motivasi (X_3)

b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja(Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian untuk mempermudah pengukuran dan memberikan penyerderhanaan serta pemahaman terhadap pembahasan pada penelitian ini. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja (X_1)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai bagian umum IAIN Jember yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja mereka. Adapun indikator yang digunakan yaitu :

1) Tata ruang

rancangan ruang meliputi kesesuaian pengaturan ruang kerja. Rancangan ruang kerja mempunyai dampak terhadap kenyamanan dan produktivitas pegawai. Ruang kerja untuk pegawai yang tugasnya membutuhkan konsentrasi tinggi akan berbeda dengan pegawai lain yang mempunyai tugas yang tidak memerlukan konsentrasi tinggi.

2) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang memadai dan sesuai dengan bidang pekerjaan akan mempermudah dan membantu kelancaran dalam bekerja bagi pegawai

3) Penerangan

Penerangan merupakan faktor penting yang berhubungan dengan kenyamanan kerja. Penerangan memegang peranan penting pada tugas-tugas tertentu.

4) Pengaturan suhu dan udara

Pertukaran udara yang seimbang akan menjadikan pegawai lebih nyaman dalam bekerja

5) Kebisingan

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan yang mengganggu dan menjengkelkan.

6) Kebersamaan

Interaksi yang baik antar pegawai yang dapat menimbulkan rasa saling keterbukaan bagi pegawai

7) Hubungan antar rekan kerja

Suasana yang baik antar rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Apabila terjadi hubungan kerja yang baik maka kinerja juga akan meningkat begitu sebaliknya.

8) Sikap atau perilaku pegawai

Sikap merupakan kondisi pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu yang ada disekitar mereka.

9) Keadaan emosi

Kondisi perasaan stabil yang dapat menjaga situasi dalam lingkungan kerja pegawai.

b. Komunikasi (X₂)

Komunikasi merupakan cara yang dilakukan pegawai bagian umum Institut Agama Islam Negeri Jember dalam pengiriman informasi, pesan, ataupun pendapat, sehingga terjalin kerja sama yang baik antar pegawai. Adapun indikator komunikasi yang digunakan yaitu :

1) Keterbukaan

Keinginan untuk mau terbuka serta mau menanggapi secara jujur dari lawan bicara.

2) Empati

Mencoba merasakan perasaan yang sama dengan lawan bicara.

3) Dukungan

Mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walau hanya dengan tepukan atau sekedar mengangguk-angguk kepala.

4) Berpikir positif

Jika seseorang mempunyai perasaan positif kepada orang lain dan dikomunikasikan kepada orang lain lagi maka akan terjadi mata rantai perasaan negative kepada orang tersebut, akibatnya komunikasi akan terganggu.

5) Tidak ada perbedaan

Komunikasi akan lebih efektif jika terjadi dalam suasana yang baik dan tidak ada perbedaan antara pemberi pesan dan penerima pesan.

c. Motivasi (X3)

Motivasi merupakan suatu kondisi yang berasal dari diri seorang pegawai bagian umum IAIN Jember untuk melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Adapun indikator yang digunakan yaitu :

- 1) Semangat kerja, dorongan dalam diri seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Mampu mengatasi masalah, kemampuan seseorang untuk menyelesaikan kendala yang dihadapi.
- 3) Persaingan, dorongan dari dalam diri seseorang untuk menjadi yang terbaik.
- 4) Hubungan antar sesama, kemampuan untuk berhubungan antar individu satu dengan yang lain.

d. Kinerja (Y)

Kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pegawai bagian umum IAIN Jember dalam melaksanakan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Adapun indikator-indikator kinerja yang digunakan yaitu :

1) Kuantitas

yaitu diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya, seperti seberapa banyak jumlah yang dihasilkan.

2) Kualitas

yaitu diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3) Ketepatan penyelesaian tugas

yaitu kesesuaian pekerjaan antara output yang dihasilkan dengan waktu yang diberikan oleh institusi.

4) Kehadiran

yaitu kedatangan pegawai untuk masuk kerja dengan hari dan jam kerja yang telah ditentukan.

5) Kemampuan bekerja sama

adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

3.7 Skala Pengukuran

Teknik pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yaitu skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Mangkunegara, 2014:60). Dengan skala Likert, maka variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Penilaian atas indikator diberi skor sebagai berikut,

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) : bobot nilai 5;
- b. Jawaban Setuju (S) : bobot nilai 4;
- c. Jawaban Netral (N) : bobot nilai 3;
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) : bobot nilai 2;
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : bobot nilai 1;

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas sebuah data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan, dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010:70) :

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Korelasi *product pearson moment*

X = Nilai variabel

Y = Nilai total variabel

n = Jumlah data

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi $< 0,05$ (5%) dan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Apabila data penelitian tidak valid, maka peneliti dapat memperbaiki atau menambah pernyataan-pernyataan pada kuisioner yang diberikan pada responden.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dan dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dipercaya jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa (Ghozali, 2013:48). Menurut Arikunto(2013:213), penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* yaitu,

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k-1)r}$$

Keterangan:

- = Koefisien reliabilitas
- r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- k = Jumlah variabel bebas

Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97). Apabila data penelitian tidak valid, maka peneliti dapat memperbaiki atau menambah pernyataan-pernyataan pada kuisisioner yang diberikan pada responden.

3.8.2 Uji Normalitas Data

Menurut Nugroho (2005:18), uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dilihat dengan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan sebesar 5%. Uji ini dilakukan

pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov test* adalah:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio, jika menggunakan skala selain yang disebutkan maka tidak dapat melakukan perhitungan. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2010:277):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel Kinerja Pegawai
X₁ : Variabel Lingkungan Kerja
X₂ : Variabel Komunikasi
X₃ : Variabel Motivasi
a : Konstanta
b : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
e : Kesalahan Pengganggu

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari gejala multikolenaritas dan gejala heteroskedastisitas. Dalam uji asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, antara lain:

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji untuk variabel bebas, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel bebas dalam model regresi (Yudiatmaja, 2013:101). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Metode pengambilan keputusan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF dengan ketentuan,

- 1) Jika nilai $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$, maka terdapat masalah multikolinearitas
- 2) Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas

Jika pada uji multikolinieritas terjadi gangguan maka perlu perbaikan dengan beberapa cara seperti menggabungkan data *crosssection* dan *time series*; mengeluarkan satu atau lebih variabel bebas yang mempunyai korelasi tinggi; dan penambahan data baru; dan menggunakan PLS (*Partial Least Square*).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali 2011:139).

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Model regresi yang baik dapat dilihat dari persebaran pola titik-titik yang menyebar, jika titik-titik di *Scatterplot* menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas. kriteria pengujiannya adalah:

- a. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu, (bergelombang, menyebar dan menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.5 Uji Hipotesis(Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier berganda ini terdapat hubungan secara parsial antara variabel X dan Y. Proses pengujian sebagai berikut (Prayitno, 2010: 142) ;

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

$Se(b_i)$ = standart error dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t :

1) $H_0 : b_i = 0, i = 1,2,3$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2) $H_a : b_i \neq 0, I = 1,2,3$

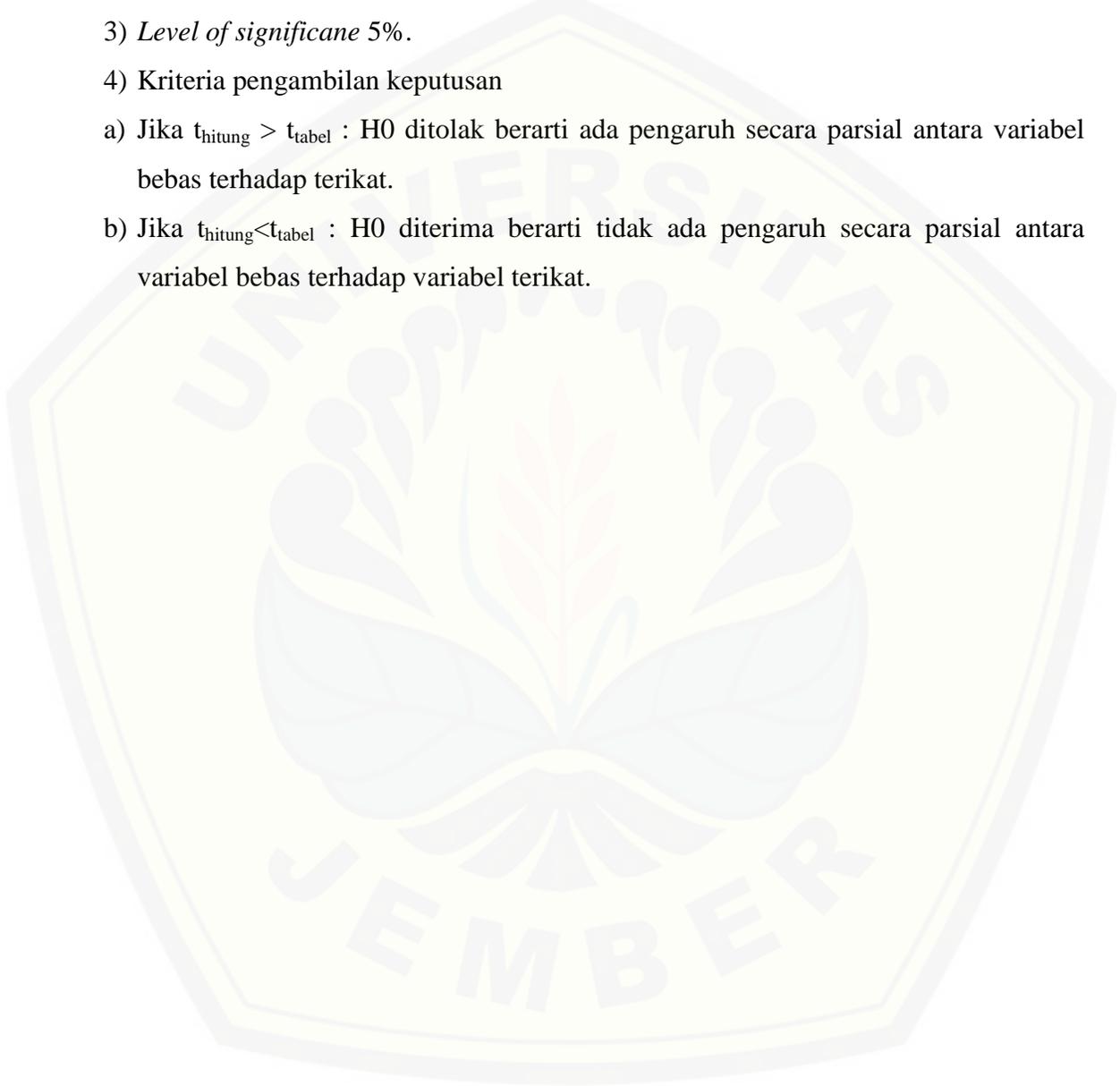
H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3) *Level of significance* 5%.

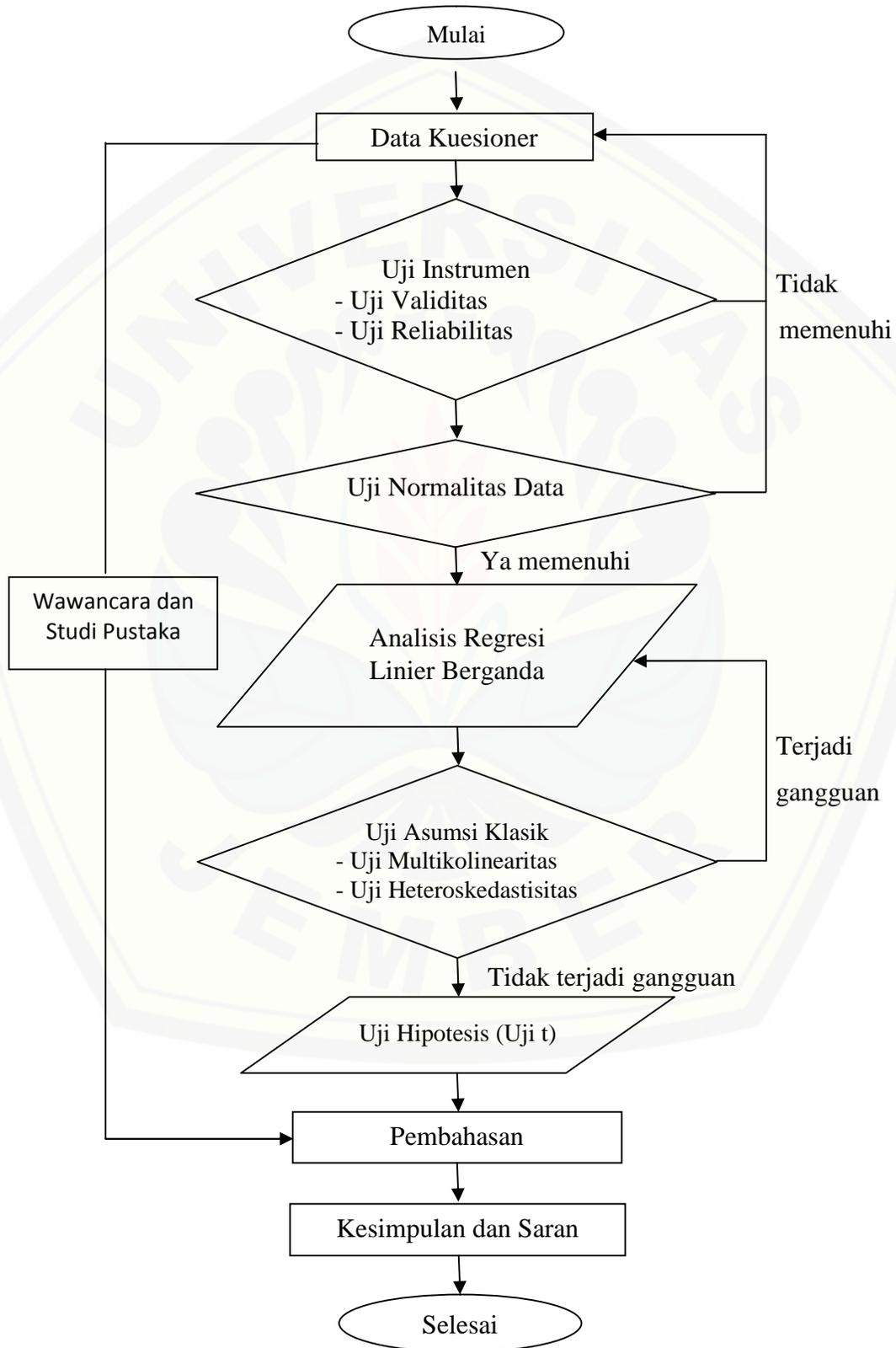
4) Kriteria pengambilan keputusan

a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap terikat.

b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.



3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Keterangan :

1. *Mulai*, yaitu tahap awal sebelum melakukan penelitian.
2. Wawancara Gambar 2.1 : Kerangka Pemecahan Masalah melalui wawancara langsung dan studi pustaka untuk membantu dalam pembahasan.
3. Data kuesioner, mengumpulkan data-data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner terhadap responden.
4. Uji instrumen untuk data kuesioner, uji ini meliputi :
 - a. Uji validitas, untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu instrumen untuk digunakan.
 - b. Uji reliabilitas, untuk mengetahui konsisten dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu.
 - c. Uji Normalitas Data, pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap data untuk mengetahui sampel yang diambil berdistribusi normal atau tidak
5. Analisis regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*).
6. Uji asumsi klasik. Setelah melakukan analisis regresi linear berganda, maka pengolahan data berikutnya adalah melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu mencari tahu ada tidaknya permasalahan dalam suatu model.
7. Uji hipotesis yaitu melakukan uji signifikansi untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier berganda ini terdapat hubungan secara parsial antara variabel X dan Y.
8. Pembahasan adalah penjelasan dan pendalaman atas hasil-hasil analisa statistik yang dilengkapi temuan-temuan lapang berasal dari informasi yang diperoleh

melalui wawancara dan diperkuat oleh pendapat ahli atau penelitian terdahulu melalui kajian pustaka.

9. Kesimpulan, menarik suatu kesimpulan dari analisis dan memberikan saran sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.
10. *Selesai*, akhir penelitian yang telah dilakukan.



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai bagian umum pada Institut Agama Islam Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai bagian umum pada Institut Agama Islam Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja.
3. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai bagian umum pada Institut Agama Islam Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi pegawai maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, terdapat beberapa saran yang ditujukan kepada pihak instansi dan akademisi sebagai berikut:

a. Bagi Instansi

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka disarankan untuk lebih membentuk lingkungan kerja yang baik lagi untuk pegawainya terutama kenyamanan di dalam bekerja contohnya seperti pemberian sekat atau pembatas pada masing-masing meja hal ini dapat membuat pegawai lebih fokus bekerja

2. Institut juga harus dapat meningkatkan kemampuan komunikasi pegawai karena komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Terutama bagi pegawai lulusan SMA/SMK, Institut harus melakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan komunikasi mereka, contohnya dengan melakukan pelatihan komunikasi efektif. Hal ini dimaksudkan supaya seluruh pegawai dapat melakukan komunikasi yang baik, benar, dan tertata sehingga tidak terjadi kesalahpahaman pada saat bekerja.
3. Institut diharapkan dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan motivasi berupa semangat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, semangat menjadi orang yang berpengaruh, dan memiliki keinginan untuk berteman dan mempunyai persahabatan yang baik sesama pegawai. Institut bisa mengadakan seminar motivasi untuk pegawainya agar nantinya semangat kerja mereka dapat meningkat

b. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah variabel yang diamati atau menggunakan variabel lain belum diteliti pada penelitian ini, karena masih banyak terdapat variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Penambahan ruang lingkup objek penelitian juga bisa dilakukan karena fenomena yang terjadi di objek yang berbeda belum tentu sama dengan fenomena pada objek penelitian ini, sehingga dapat dibuat perbandingan hasil penelitian dari objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT RemajaRosdakarya.
- Arikunto dan Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RT Pineka Cipta
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edison, Yohny Anwar dan Imas K. 2016. *MSDM Strategi dan Perubahan Dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gardjito,A. H., M. A. Musadieq, dan G. E. Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya).*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13 (1).
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. T. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P.. 2014. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Irwansyah, SE, M.Si. 2017. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: mitra wacana media
- Kuncoro, M.2011. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mathis, R. L. dan J. H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. A.2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marwansyah.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta
- Mulyadi.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN Media

- Nawawi, H. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gdjah Mada University Presss.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nugroho, B. A. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Prayitno, D. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Lembaga: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. dan A. F. M. Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Lembaga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. 2017. *Organizational Behaviour*. Westminister: Pearson Education Limited.
- Samuel Tulenan. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Manajemen*, 2303-11
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Yudiatmaja, F. 2013. *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM PADA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER

Kepada,

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ i

Pegawai Institut Agama Islam Negeri Jember

Di

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1, saya selaku mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi. Adapun judul skripsi yang saya ambil adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian umum Pada Institut Agama Islam Negeri Jember”.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti mohon dengan hormat agar Bapak/Ibu/Saudara/i dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pernyataan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Peneliti tidak akan mempublikasikan jawaban yang diberikan dan menjamin kerahasiaan jawaban sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah, karena data tersebut hanya digunakan dalam penelitian ini.

Terima kasih atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat Saya,

Achmad Faris Fahmi

NIM 140810201155

IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Umur : tahun
3. Jenis Kelamin : (L/P)
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Bekerja : bulan/tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Pilihlah jawaban pada kolom yang telah tersedia dengan memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda centang () pada kolom yang sesuai dengan penilaian anda.

- a. SANGAT SETUJU = SS
- b. SETUJU = S
- c. NETRAL = N
- d. TIDAK SETUJU = TS
- e. SANGAT TIDAK SETUJU = STS

KUISIONER

A. Lingkungan Kerja(X₁)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Lingkungan Kerja Fisik						
1	Tata ruang tempat bekerja sesuai dengan kondisi kerja.					
2	Fasilitas di tempat kerja sudah memadai.					
3	Pengaturan cahaya di tempat kerja sesuai dengan kondisi kerja.					
4	Pertukaran udara sudah baik.					
5	Lingkungan kerja bebas dari kebisingan.					
Lingkungan Kerja Non Fisik						
6	Saya merasa nyaman apabila kebersamaan ditempat kerja terjaga dengan baik.					
7	Saya merasa nyaman apabila hubungan saya terjalin baik dengan rekan kerja.					
8	Saya merasa nyaman apabila saya diperlakukan dengan baik oleh sesama rekan kerja.					
9	Saya mampu mengontrol kondisi emosi saat bekerja.					

B. Komunikasi (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat menyampaikan informasi dengan terbuka.					
2	Saya selalu bersedia mendengar keluhan kesah teman kantor.					
3	Saya menghargai pendapat rekan kerja.					
4	Saya selalu berpikir positif atau tidak berprasangka buruk terhadap rekan kerja.					
5	Saat memiliki tingkat emosional yang sama dekan rekan kerja saat komunikasi berlangsung.					

C. Motivasi (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya.					
2	Saya selalu berupaya menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan baik.					
3	Saya selalu berupaya untuk bersaing menjadi yang terbaik.					
4	Saya berupaya menjalin hubungan yang baik dengan pegawai lain ketika bekerja.					

D. Kinerja (Y)

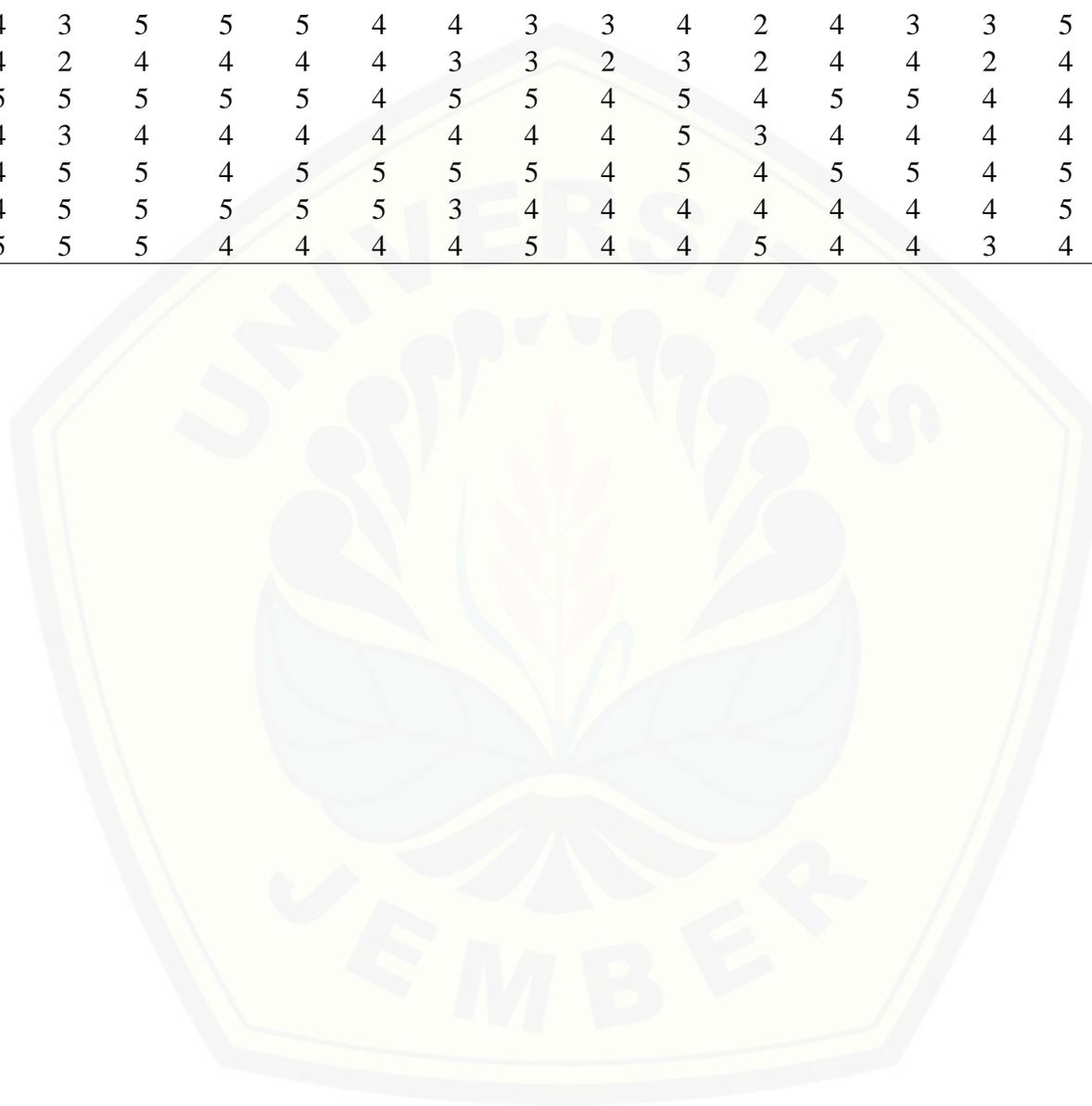
No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya menghasilkan pencapaian kerja sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan.					
2	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan penuh perhitungan demi tercapainya rencana strategis yang telah ditetapkan.					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
4	Saya selalu hadir tepat waktu.					
5	Saya mampu untuk bekerja sama dengan pimpinan , bawahan, dan rekan kerja.					

Lampiran 2

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Responden

No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
6	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
11	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	
13	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	
14	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	
15	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	
16	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	
18	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	
20	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	5	
21	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	1	5	5	4	4	4	5	
22	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
24	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	
25	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	

26	4	3	5	4	3	5	5	5	4	4	3	3	4	2	4	3	3	5	3	4	4	5	5
27	3	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4
28	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
31	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
32	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5



Lampiran 3

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

Jumlah responden

Jabatan	Jumlah	Persentase(%)
Kepala bagian umum	1	3.12
Kepala sub bagian OKPP	1	3.12
Analisis jabatan sub bagian OKPP	1	3.12
Pengadministrasi sub bagian OKPP	1	3.12
Pelaksana tenaga administras OKPP	5	15.6
Kepala sub bagian TU, humas dan rumah tangga	1	3.12
Pengelola administrasi dan dokumentasi	5	15.6
Pengawas sarana kantor	1	3.12
Pengadministrasi	5	15.6
Kehumasan	6	18.7
ICT	3	9.37
Pengawas kebersihan dan keamanan	2	6.25
Total	32	100

Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 – 25 tahun	2	6.25
26 – 30 tahun	2	6.25
31 – 35 tahun	7	21.8
> 35 tahun	21	65.6
Total	32	100

Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	7	21.8
Diploma	10	31.2
Strata	15	46.8
Total	32	100

Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1 – 9 tahun	4	12.5
10 – 18 tahun	11	34.37
19 – 27 tahun	15	46.87
> 27 tahun	2	6.25
Total	32	100

Lampiran 4

Deskripsi Variabel Penelitian

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6.3	6.3	6.3
4	22	68.8	68.8	75.0
5	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.1	3.1	3.1
3	1	3.1	3.1	6.3
4	27	84.4	84.4	90.6
5	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	26	81.3	81.3	81.3
5	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.1	3.1	3.1
4	25	78.1	78.1	81.3
5	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.1	3.1	3.1
3	3	9.4	9.4	12.5
4	20	62.5	62.5	75.0
5	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	14	43.8	43.8	43.8
5	18	56.3	56.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	19	59.4	59.4	59.4
5	13	40.6	40.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.1	3.1	3.1
4	15	46.9	46.9	50.0
5	16	50.0	50.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.1	3.1	3.1
4	22	68.8	68.8	71.9
5	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6.3	6.3	6.3
4	20	62.5	62.5	68.8
5	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6.3	6.3	6.3
4	19	59.4	59.4	65.6
5	11	34.4	34.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.1	3.1	3.1
3	1	3.1	3.1	6.3
4	18	56.3	56.3	62.5
5	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6.3	6.3	6.3
4	17	53.1	53.1	59.4
5	13	40.6	40.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	9.4	9.4	9.4
3	4	12.5	12.5	21.9
4	19	59.4	59.4	81.3
5	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	20	62.5	62.5	62.5
5	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.1	3.1	3.1
4	19	59.4	59.4	62.5
5	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.1	3.1	3.1
2	3	9.4	9.4	12.5
3	4	12.5	12.5	25.0
4	19	59.4	59.4	84.4
5	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	23	71.9	71.9	71.9
5	9	28.1	28.1	100.0

Total	32	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6.3	6.3	6.3
4	16	50.0	50.0	56.3
5	14	43.8	43.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.1	3.1	3.1
4	23	71.9	71.9	75.0
5	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6.3	6.3	6.3
4	22	68.8	68.8	75.0
5	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6.3	6.3	6.3
4	21	65.6	65.6	71.9
5	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	17	53.1	53.1	53.1
5	15	46.9	46.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
X1.8	Pearson Correlation	-.086	.224	.314	-.171	.297	.515**	.673**	1	.588**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.638	.218	.080	.350	.099	.003	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.9	Pearson Correlation	-.059	.250	.240	-.035	.484**	.189	.223	.588**	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.747	.168	.185	.847	.005	.300	.221	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1	Pearson Correlation	.450*	.609**	.441*	.478	.755**	.696**	.593**	.683**	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

X2

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.464**	.395*	.401*	.273	.671**
	Sig. (2-tailed)		.007	.025	.023	.131	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	.464**	1	.444*	.268	.408*	.702**
	Sig. (2-tailed)	.007		.011	.138	.020	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	.395*	.444*	1	.385*	.517**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.025	.011		.030	.002	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	.401*	.268	.385*	1	.346	.654**
	Sig. (2-tailed)	.023	.138	.030		.052	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	.273	.408*	.517**	.346	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.131	.020	.002	.052		.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2	Pearson Correlation	.671**	.702**	.778**	.654**	.761**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	32	32	32	32	32	32

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

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

X3

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.586**	.069	.520**	.704**
	Sig. (2-tailed)		.000	.707	.002	.000
	N	32	32	32	32	32
X3.2	Pearson Correlation	.586**	1	.109	.376*	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000		.553	.034	.000
	N	32	32	32	32	32
X3.3	Pearson Correlation	.069	.109	1	.019	.646**
	Sig. (2-tailed)	.707	.553		.920	.000
	N	32	32	32	32	32
X3.4	Pearson Correlation	.520**	.376*	.019	1	.558**
	Sig. (2-tailed)	.002	.034	.920		.001
	N	32	32	32	32	32
X3	Pearson Correlation	.704**	.700**	.646**	.558**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	
	N	32	32	32	32	32

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

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

Y

		Correlations					
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.543**	.422**	.647**	.480**	.800**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
Y1.2	Pearson Correlation	.543**	1	.462**	.535**	.726**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000

	N	90	90	90	90	90	90
Y1.3	Pearson Correlation	.422**	.462**	1	.286**	.334**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.006	.001	.000
	N	90	90	90	90	90	90
Y1.4	Pearson Correlation	.647**	.535**	.286**	1	.615**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006		.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
Y1.5	Pearson Correlation	.480**	.726**	.334**	.615**	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000
	N	90	90	90	90	90	90
Y	Pearson Correlation	.800**	.836**	.629**	.806**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90

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

Uji Reliabilitas

X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total			

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

Total	32	100.0
-------	----	-------

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	10

X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	6

X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	5

Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	6

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.052388735
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		1.462
Asymp. Sig. (2-tailed)		.177
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Lampiran 6

Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.629	.616	1.720

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.737	1.831		2.040	.003		
	X1	.126	.094	.023	2.657	.000	.440	2.250
	X2	.209	.112	.638	2.185	.000	.632	1.830
	X3	.219	.098	.324	2.292	.001	.561	1.427

a. Dependent Variable: Y

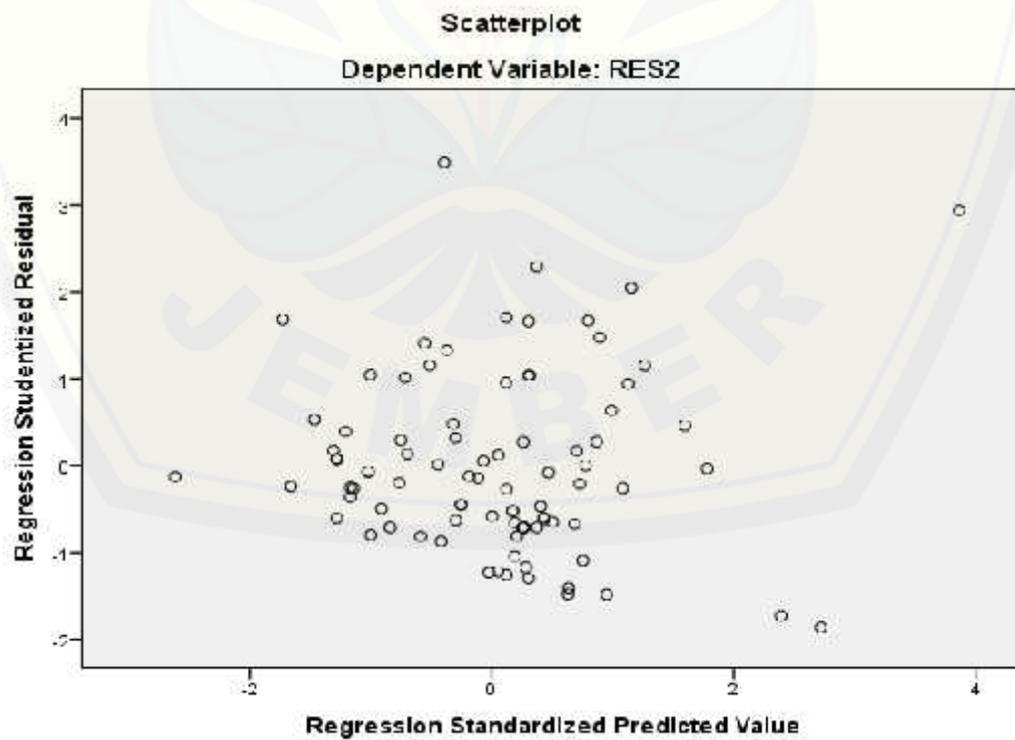
Lampiran 7: Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinierita

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.737	1.831		2.040	.003		
	X1	.126	.094	.023	2.657	.000	.440	2.250
	X2	.209	.112	.638	2.185	.000	.632	1.830
	X3	.219	.098	.324	2.292	.001	.561	1.427

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 8

Uji Hipotesis (T Tabel = 2,048)

Hipotesis	Pengaruh	T Hitung	T Tabel	Signifikansi
H1	X1 → Y	2.657	2,048	0.000
H2	X2 → Y	2.185	2,048	0.000
H3	X3 → Y	2.292	2,048	0.001

Lampiran 9

R Tabel
(Df = n-2 = 32 - 2 = 30)

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
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

Lampiran 10

T Tabel (Df = n – k = 32 – 4 = 28)

Pr \ Df	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
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