



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. FAJAR ELEKTRONIK JEMBER**

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, COMMUNICATION AND
MOTIVATION AGAINST TO EMPLOYEE PERFORMANCE
IN CV. FAJAR ELEKTRONIK JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Jaka Gumelar Pratama
100810201162

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI

2015



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. FAJAR ELEKTRONIK JEMBER**

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, COMMUNICATION AND
MOTIVATION AGAINST TO EMPLOYEE PERFORMANCE
IN CV. FAJAR ELEKTRONIK JEMBER*

SKRIPSI

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

Oleh:

Jaka Gumelar Pratama
100810201162

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI

2015

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Jaka Gumelar Pratama
NIM : 100810201162
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fajar Elektronik 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 instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung 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, 3 Maret 2015
Yang Menyatakan,

Jaka Gumelar Pratama
NIM. 100810201162

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fajar Elektronik Jember
Nama Mahasiswa : Jaka Gumelar Pratama
NIM : 100810201162
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal : 3 Maret 2015

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Sudarsih M.Si

NIP. 19621212 199201 2 001

Drs. Nyoman Gede Krishnabudi M.Agb.

NIP. 19630402 198802 1 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi
S1 - Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

PENGESAHAN

Pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada CV. Fajar Elektronik Jember

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Jaka Gumelar Pratama
NIM : 100810201162
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan tim penguji pada tanggal : 18 Maret 2015
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan
gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas
Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Drs. Sampeadi M.S. : (.....)
NIP. 19560404 198503 1 002
Sekretaris : Ema Desia Prajitiasari S.E., M.M. : (.....)
NIP. 19791221 200801 2 002
Anggota : Drs. Marmono singgih, M.Si. : (.....)
NIP. 19660904 199002 1 001

Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Dr. Moehammad Fathorrazi, S.E, M.Si

NIP. 196306141990021001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibunda dan Ayahanda tercinta, yang senantiasa mendoakan dan memberikan kasih sayangnya selama ini;
2. Keluarga besarku yang senantiasa memberikan semangat dan doa dalam kebersamaan;
3. Untuk dosen pembimbing skripsi yang selalu sabar membimbing hingga skripsi ini dapat diselesaikan secara maksimal;
4. Teman-teman Fakultas Ekonomi Universitas Jember angkatan 2010;
5. Sahabat-sahabat terima kasih dukungannya;
6. Guru-guruku sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi, yang telah membimbing dan memberikan ilmu yang tak ternilai harganya;
7. Dan Almamater tercinta Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

MOTTO

Hanya Engkaulah (Allah) yang kami sembah, dan hanya kepada Engkau kami memohon pertolongan
(QS. Al Fatihah : 5)

Gantunglah cita-citamu setinggi langit, bermimpilah setinggi langit. Karena jika kamu terjatuh, kamu akan terjatuh di antara bintang-bintang
(Ir. Soekarno)

Bekerjalah bagaikan tak butuh uang. Mencintailah bagaikan tak pernah disakiti. Menarilah bagaikan tak seorang pun sedang menonton
(Mark Twain)

Anda tidak bisa mengubah orang lain, anda harus menjadi perubahan yang anda harapkan dari orang lain
(Mahatma Gandhi)

RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember; Jaka Gumelar Pratama; 100810201162; 2015; 93 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Peran sumber daya manusia (karyawan) dalam sebuah perusahaan sangat penting dan menentukan perkembangan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan, sehingga perlu pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Kondisi lingkungan kerja sangat penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai agar dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya komunikasi antar karyawan dapat menimbulkan hubungan kerja yang kurang dekat dengan karyawan lainnya dan dapat menimbulkan hubungan yang kurang baik antar karyawan. Seorang karyawan dapat bekerja secara optimal dan efektif ketika sedang memiliki semangat kerja yang tinggi. Diantara motivasi kerja yang efektif adalah memiliki hasrat keinginan yang menggebu-gebu untuk mendapatkan sesuatu, atau hasrat keinginan untuk membahagiakan orang lain dan tujuan hidup lainnya. Variabel bebas yang pertama adalah Lingkungan Kerja, variabel bebas yang kedua adalah Komunikasi, variabel bebas yang ketiga adalah Motivasi, dan Kinerja sebagai variabel terikat.

Penelitian ini adalah penelitian explanatory research atau penelitian eksplanatori. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 30 responden dengan menggunakan teknik sensus, karena jumlah populasi pada CV. Fajar Elektronik Jember kurang dari 100. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember.

SUMMARY

The Influence Of Work Environment, Commuunicstion, And Motivation Against To Employee Perfoemance In CV. Fajar Elektronik Jember; Jaka Gumelar Pratama; 100810201162; 2015; 93 Pages; Department of Management, Faculty of Economics, University of Jember.

The role of human resources (employees) in a very important and determine the development of a company to achieve the objectives of the company , so it needs a good human resources management .The condition of working environment is very important in raising the performance of employees , therefore the company must provide sufficient work environment in order to support the spirit of working so that employees have work and improve the performance of employees .Lack of communication between employees could cause less close working relationships with other employees and could cause the relationship between employees of a less well .An employee can work optimally and effective when she was having the spirit of high employment Among the motivation is to have effective work that willfulness menggebu-gebu to get something , desire or desire to work out other people and other goal Variable free the first is the typ.

This study is explanatory research or explanatory study. The number of samples to this study about 30 respondents with using a census technique, because of the number population in CV. Fajar Elektronik Jember less than 100. The method of analysis data using multiple linear regression analysis. This study result indicates that, Work Environment, Communication and Motivation partially and simultaneously has influential significant to the Employee Performance in CV. Fajar Elektronik Jember.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fajar Elektronik Jember”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, SE., Msi selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Ibu Dra. Sudarsih M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. Nyoman Gede Krishnabudi M.Agb. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran serta perhatiannya guna memberikan bimbingan dan pengarahan demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.
4. Dr. Diah Yulisetiarni M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen yang telah bersedia membagi ilmu pengetahuan dan memotivasi diri ini untuk menggali ilmu lebih dalam lagi.
6. Keluarga tercinta Ibunda R. Atti Krisniati, Ayahanda Chandra Wibawa Ruslan, yang senantiasa memberikan do'a, dukungan, dan semangat tiada batas.
7. Atfujunda Rafiud Darajad yang selalu memberikan dukungan, semangat dan perhatiannya.
8. Sahabat-sahabat manajemen M Rizki Andriawan, Firdyan Fadilah, Andy Fajar Balda, Waridad Umair, Rizqy ila Khoiriyah, Res Mineke, Ramadhanti, dst yang selalu memberikan bantuan, semangat serta dukungan untuk lancarnya mengerjakan skripsiku.

9. Sahabat-sahabatku M Reza Ferdianto, Arip, Dodo Irawan, Den Bagus, Dimas Okta, Feky Priyadi, Sukur Iman, Jendra Arlis, Baharudin Jusuf Zulkarnaen, Dedek, Giovanni Samudra, Priscillia Christie Dewi Portier, dst. Yang selalu menemani penulis dikala suka dan duka, dimana penulis banyak belajar tentang makna sebuah kehidupan.
10. Dan semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 3 Maret 2015

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
RINGKASAN.....	vii
SUMMARY.....	viii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
2. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	7
2.1.3 Komunikasi.....	11
2.1.4 Motivasi.....	14
2.1.5 Kinerja.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Kerangka Konseptual.....	23
2.4 Hipotesis.....	23

3. METODE PENELITIAN	24
3.1 Rancangan Penelitian	24
3.2 Populasi dan Sampel	24
3.3 Jenis dan Sumber Data	25
3.4 Metode Pengumpulan Data	25
3.5 Identifikasi Variabel	26
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel	26
3.6.1 Definisi Operasional Variabel	26
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel	28
3.7 Metode Analisis Data	28
3.7.1 Uji Validitas Data	28
3.7.2 Uji Reliabilitas	29
3.7.3 Uji Normalitas	30
3.7.4 Persamaan Regresi Linier Berganda	30
3.7.5 Uji Asumsi Klasik	30
3.7.6 Uji Hipotesis	31
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	33
4. HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Gambaran Umum CV. Fajar Elektronik Jember	35
4.1.1 Struktur Organisasi CV. Fajar Elektronik Jember	35
4.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Penelitian	40
4.2.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden	40
4.2.2 Deskripsi Umur Responden	40
4.2.3 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden	41
4.2.4 Deskripsi Masa Kerja Responden	41
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	41
4.3.1 Deskripsi Penilaian Responden pada Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	42
4.3.2 Deskripsi Penilaian Responden pada Variabel Komunikasi (X_2)	43
4.3.3 Deskripsi Penilaian Responden pada Variabel Motivasi (X_3)	44
4.3.4 Deskripsi Penilaian Responden pada Variabel Kinerja (X_4)	44

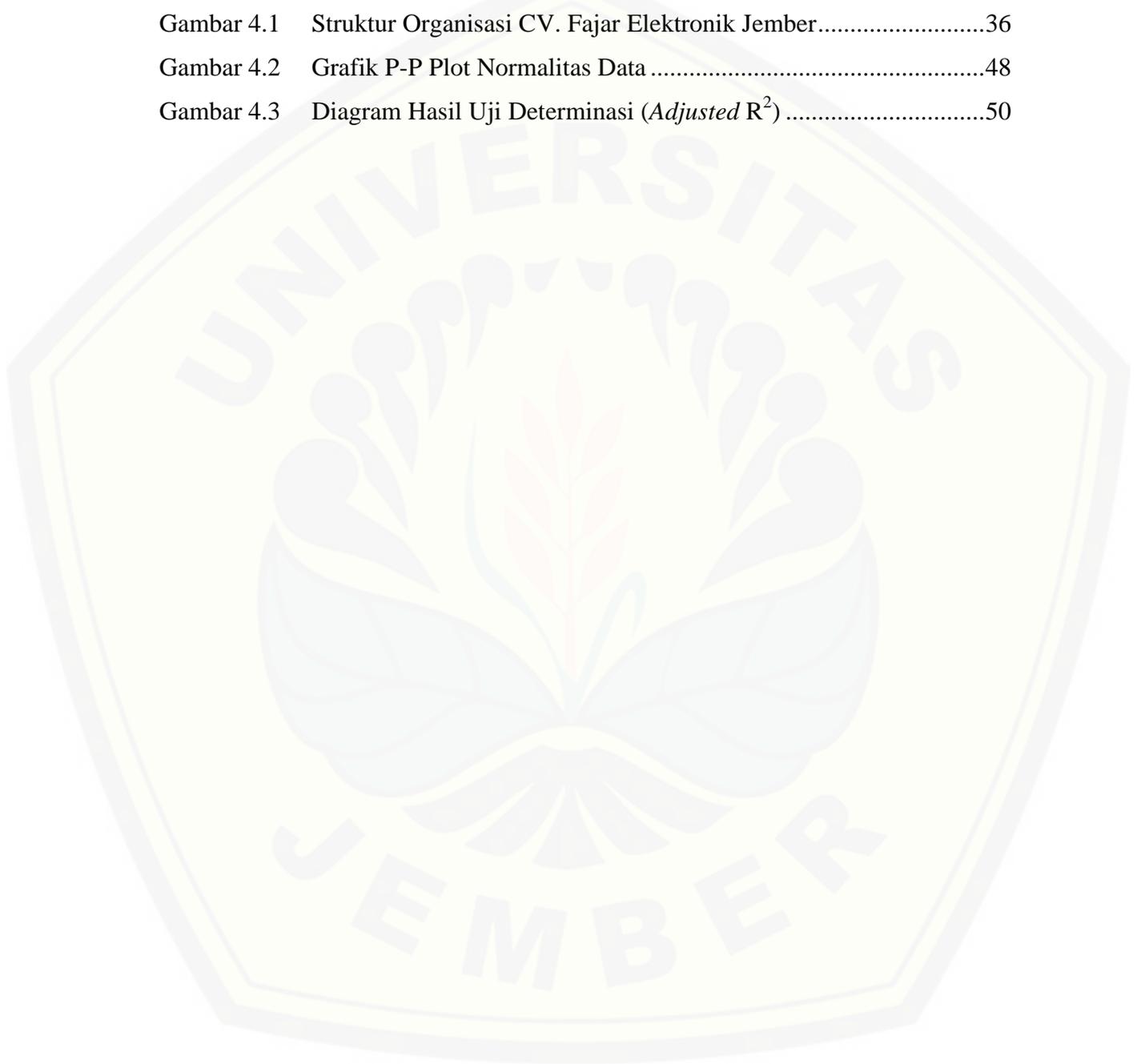
4.4 Pengujian Instrumen Penelitian	45
4.4.1 Uji Validitas.....	45
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	46
4.5 Uji Normalitas	47
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	48
4.6.1 Uji Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	49
4.7 Uji Asumsi Klasik.....	50
4.7.1 Uji Multikolinieritas	51
4.7.2 Uji Heteroskedastisitas	51
4.8 Uji Hipotesis.....	52
4.8.1 Uji t (Uji Parsial)	52
4.8.2 Uji F (Uji Simultan).....	53
4.9 Pembahasan	54
4.9.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y).....	54
4.9.2 Pengaruh Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)	55
4.9.3 Pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y).....	56
4.9.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y).....	57
5. KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penyajian Penelitian Terdahulu	22
Tabel 4.1	Deskripsi Jenis Kelamin Responden	40
Tabel 4.2	Deskripsi Umur Responden.....	40
Tabel 4.3	Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden	41
Tabel 4.4	Deskripsi Masa Kerja Responden	41
Tabel 4.5	Penilaian Responden pada Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	42
Tabel 4.6	Penilaian Responden pada Variabel Komunikasi (X_2).....	43
Tabel 4.7	Penilaian Responden pada Variabel Motivasi (X_3)	44
Tabel 4.8	Penilaian Responden pada Variabel Kinerja (Y).....	45
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel	46
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.11	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	47
Tabel 4.12	Persamaan Regresi.....	49
Tabel 4.13	Hasil Uji Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	50
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinieritas.....	51
Tabel 4.15	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	52
Tabel 4.16	Hasil Uji F (Uji Simultan)	53

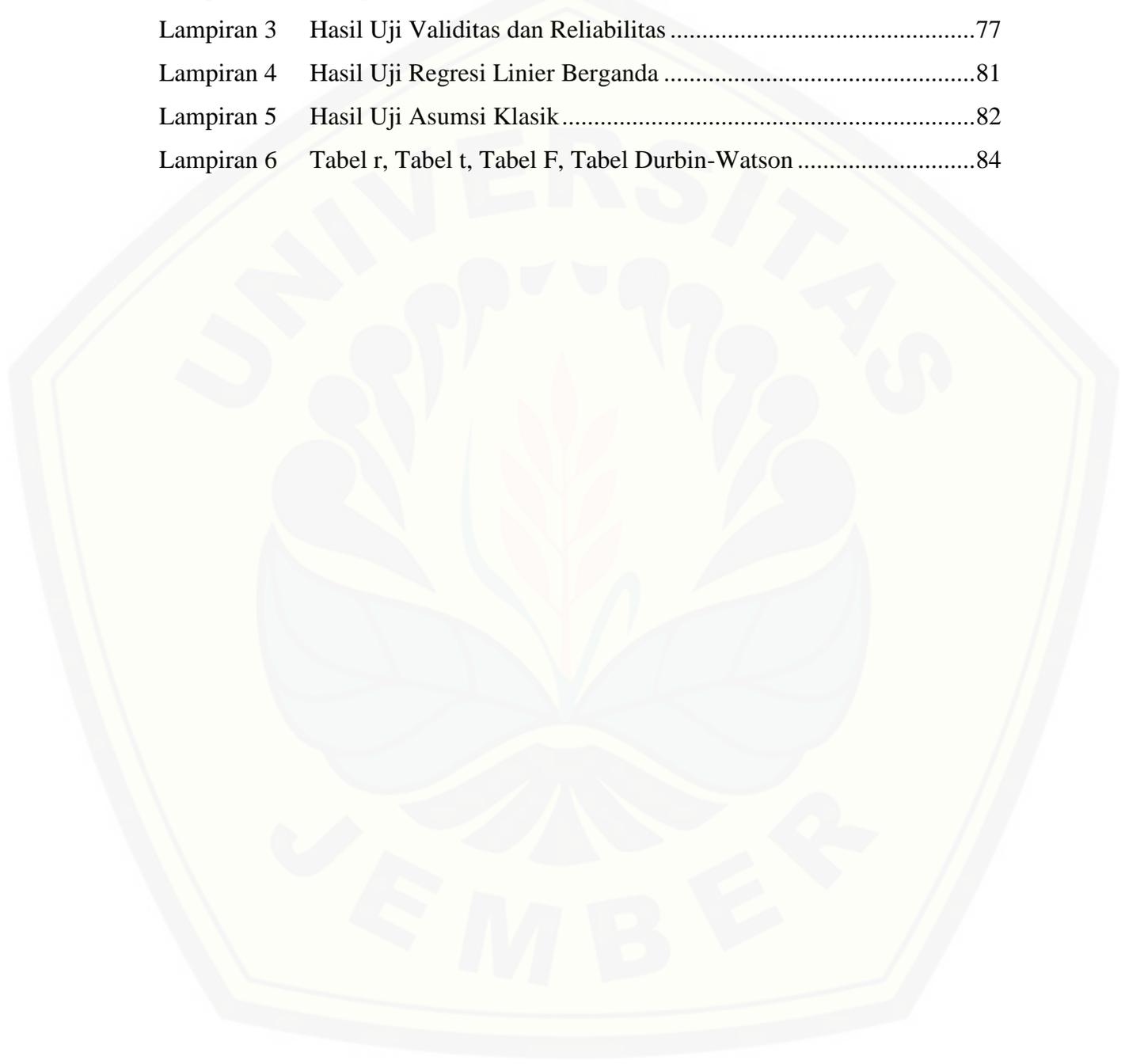
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Penelitian	23
Gambar 3.1	Kerangka Pemecahan Masalah	33
Gambar 4.1	Struktur Organisasi CV. Fajar Elektronik Jember.....	36
Gambar 4.2	Grafik P-P Plot Normalitas Data	48
Gambar 4.3	Diagram Hasil Uji Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran 2	Rekapitulasi Hasil Kuesioner Penelitian	67
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	77
Lampiran 4	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	81
Lampiran 5	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	82
Lampiran 6	Tabel r, Tabel t, Tabel F, Tabel Durbin-Watson	84



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam dunia bisnis mendorong perusahaan saling berlomba untuk memperbaiki dan mengembangkan bisnisnya dalam upaya memperluas pangsa pasar. Semakin berkembang suatu perusahaan maka keuntungan yang diperoleh semakin besar. Sehingga sangat diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni dan berkarakter demi menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Peran sumber daya manusia (karyawan) dalam sebuah perusahaan sangat penting dan menentukan perkembangan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan, sehingga perlu pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia diantaranya bertujuan menyatukan persepsi karyawan dan pimpinan dalam rangka pencapaian kinerja yang tinggi, dan sejalan dengan pemenuhan kebutuhan dan keinginan karyawan

Kondisi lingkungan kerja sangat penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai agar dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik agar dapat menumbuhkan semangat kerja yang lebih pada karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non-fisik dalam suatu perusahaan. 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 perusahaan antara pimpinan dan bawahan serta antara sesama karyawan (Sihombing, 2004:134). Apabila ingin tercipta lingkungan kerja yang baik, perusahaan harus mengupayakan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dan antar sesama karyawan agar tercipta hubungan kerja yang baik di dalam perusahaan.

Karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan biasanya hanya fokus pada pekerjaan yang sedang dikerjakan sehingga kurang adanya komunikasi dengan karyawan lainnya. Kurangnya komunikasi antar karyawan dapat menimbulkan

hubungan kerja yang kurang dekat dengan karyawan lainnya dan dapat menimbulkan hubungan yang kurang baik antar karyawan. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko, 2002:30), sehingga komunikasi perlu diperhatikan perusahaan untuk menjaga hubungan antar karyawan. Perusahaan harus mengupayakan agar karyawannya selalu melakukan komunikasi yang baik di dalam maupun di luar perusahaan. Perusahaan mengharapkan dengan adanya komunikasi yang baik antar karyawan dan karyawan dengan pimpinan dapat menimbulkan hubungan harmonis dalam perusahaan. Komunikasi yang baik dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam memberikan masukan atau motivasi kepada karyawan lain.

Seorang karyawan dapat bekerja secara optimal dan efektif ketika sedang memiliki semangat kerja yang tinggi. Diantara motivasi kerja yang efektif adalah memiliki hasrat keinginan yang menggebu-gebu untuk mendapatkan sesuatu, atau hasrat keinginan untuk membahagiakan orang lain dan tujuan hidup lainnya. Hasrat ini seharusnya selalu ditanamkan didalam benak karyawan setiap hari. Menurut Mc. Donald (dalam Sardiman, 2007:73), menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu: Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia. Motivasi di tandai dengan munculnya, rasa atau "*feeling*" yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tinggkah-laku manusia. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Rivai (2004:310) menyatakan kinerja diartikan pula sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004:67). Perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang baik guna meningkatkan kualitas dan kuantitas dari perusahaan dalam rangka meningkatkan daya saing perusahaan.

CV. Fajar Elektronik adalah perusahaan pengadaan dan pemborongan jasa konstruksi yang bergerak di bidang mekanikal elektrikal. Dengan pengalaman lebih dari 25 tahun, CV. Fajar Elektronik telah banyak mengerjakan proyek-proyek dengan kualitas yang baik dan dengan biaya yang wajar dan kompetitif. CV. Fajar Elektronik telah membina hubungan yang baik dengan mitra kerja dari instansi pemerintah maupun swasta dengan memberikan pelayanan yang luas dan hasil yang memuaskan. CV. Fajar Elektronik berdiri pada tahun 1981 di Jember Jawa Timur, dengan kompetensi utama di bidang pengadaan, pemasangan, dan pemeliharaan instalasi listrik dalam dan luar gedung dan penyambungan baru atau tambah daya PLN. Perusahaan ingin memberikan fasilitas yang baik kepada para konsumen agar para konsumen merasa puas akan pelayanan yang diberikan perusahaan.

Dalam upaya memberikan pelayanan konsumen yang memuaskan, perusahaan mengupayakan terselenggaranya lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang baik serta arahan motivasi agar dapat menunjang kinerja perusahaan, dimana nantinya dengan kinerja yang baik dapat tercapai tujuan perusahaan yang direncanakan. Namun di dalam perusahaan masih kurang tersedianya perlengkapan alat kerja, kurangnya alat bantu kewanatan dan keselamatan kerja, hubungan yang kurang baik antar karyawan, kerja sama antar karyawan yang kurang baik, karyawan yang telat datang ke tempat kerja serta masih ada karyawan yang tidak masuk kerja. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

- a. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember?
- b. Apakah Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember?
- c. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember?
- d. Apakah Lingkungan kerja, Komunikasi, dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas tujuan penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan secara parsial Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan secara parsial Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan secara parsial Motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember.
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi, dan Motivasi signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan antara lain :

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini sebagai sarana untuk menerapkan dan menambah ilmu pengetahuan yang diperoleh selama masa perkuliahan.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Flippo (1995:3) manajemen personalia merupakan salah satu bidang usaha kita yang paling rumit dan menantang. Manajer personalia harus menyediakan suatu angkatan kerja yang efektif bagi perusahaan sekaligus memberi perhatian besar terhadap harapan para karyawan dan masyarakat pada umumnya. Peran manajer personalia bisa berubah sepanjang waktu, peran yang dominan adalah untuk membantu manajemen puncak dalam usaha memperoleh dan memelihara suatu angkatan kerja yang penting bagi produktivitas perusahaan. Karena pengetahuan yang telah berkembang dalam melaksanakan peran ini, manajer mulai memahami perlunya memastikan dan menampung kebutuhan manusia yang merupakan angkatan kerja itu. Jadi, manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, perusahaan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam perusahaan perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja (Hasibuan, 2003:10).

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga. (MT Rionga & Yoga Firdaus, 2007:2), sedangkan angkatan kerja adalah mereka yang mempunyai pekerjaan, baik sedang bekerja maupun yang sementara tidak

sedang bekerja karena suatu sebab, seperti petani yang sedang menunggu panen atau hujan, karyawan yang sedang cuti, sakit, dan sebagainya. Disamping itu mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari pekerjaan atau mengharapkan dapat pekerjaan atau bekerja secara tidak optimal disebut pengangguran, dan bukan angkatan kerja adalah mereka yang sedang bersekolah, mengurus rumah tangga tanpa mendapat upah, lanjut usia, cacat jasmani dan sebagainya, dan tidak melakukan suatu kegiatan yang dapat dimasukkan kedalam kategori bekerja, sementara tidak bekerja, atau mencari pekerjaan. Karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subowo (2005:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat karyawan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila

kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Faktor lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992,159) yaitu sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu perusahaan adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

John Soeprihanto (1987:48-49) berpendapat keamanan karyawan pada saat berada di tempat kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan karena keamanan sangat berpengaruh terhadap ketenangan karyawan saat mengerjakan semua tugas atau pekerjaannya. Usaha mencegah dan mengatasi kecelakaan pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari usaha memelihara kesehatan para karyawan, karena usaha-usaha tersebut saling berkaitan. Kondisi kesehatan mental seorang karyawan dapat berakibat pada terjadinya kecelakaan, walaupun karyawan tersebut sudah menggunakan alat pelindung. Dengan melihat permasalahan

keselamatan kerja melalui pendekatan sistem, maka dapat diterima bahwa yang menjadi penyebab kecelakaan adalah karena adanya kelemahan dan ketidakserasian dalam sistem manajemen. Berubahnya pandangan yang diarahkan pada sifat pencegahan, maka fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan pencegahan dalam proses produksi. Ada beberapa usaha untuk menciptakan keselamatan kerja, antara lain:

a. Usaha preventif atau mencegah

Preventif atau mencegah berarti mengendalikan atau menghambat sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja sehingga dapat mengurangi atau tidak menimbulkan bahaya bagi karyawan. Berikut adalah langkah-langkah pencegahan itu dibedakan :

- 1) Substitusi adalah mengganti alat yang berbahaya dengan alat yang tidak berbahaya.
- 2) Isolasi adalah memberi alat pemisah terhadap sumber bahaya.
- 3) Pengendalian secara teknis terhadap sumber-sumber bahaya.
- 4) Pemakaian alat pelindung perorangan.
- 5) Petunjuk dan peringatan di tempat kerja.
- 6) Latihan dan pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja.

b. Usaha represif atau kuratif

Kegiatan yang bersifat kuratif berarti mengatasi kejadian atau kecelakaan yang disebabkan oleh sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja. Pada saat terjadi kecelakaan atau kejadian lainnya sangat dirasakan arti pentingnya persiapan mental para karyawannya sebagai suatu kesatuan atau tim kerja sama dalam rangka mengatasi dan menghadapinya. Selain itu terutama persiapan alat atau saran lainnya yang secara langsung didukung oleh pimpinan perusahaan.

Usaha dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja masuk dalam faktor suasana kerja pada teori lingkungan kerja yang disebutkan oleh Nitisemito. Sedangkan menurut pendapat lain dari Sedarmayanti (2009:28) lingkungan kerja memiliki faktor sebagai berikut:

a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

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

b. Sirkulasi udara di tempat kerja

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

c. Kebisingan di tempat kerja

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

d. Bau tidak sedap di tempat kerja

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

e. Keamanan di tempat kerja

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

2.1.3 Komunikasi

Komunikasi menurut Handoko (2000:30) adalah suatu proses memindahkan informasi dan suatu pengertian dari seseorang kepada orang lain atau kelompok lain dengan menggunakan komunikasi secara langsung maupun secara tidak langsung. Komunikasi yang berjalan baik di dalam suatu perusahaan akan menimbulkan efek yang baik antar karyawan dan dapat menciptakan suasana yang harmonis dalam perusahaan. Dengan menggunakan komunikasi yang baik pun dapat menghindarkan kesalahpahaman antar karyawan, pimpinan pun bisa lebih mengarahkan karyawannya untuk bekerja lebih giat dengan menggunakan komunikasi yang baik.

Menurut Kenneth dan Gary dalam Husein (2001), komunikasi adalah penyampaian informasi antara dua atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin. Komunikasi dalam perusahaan dapat dilihat dari sisi komunikasi bisnis antarpribadi dan komunikasi perusahaan. Komunikasi dapat terjadi karena adanya komponen-komponen, yaitu komunikator yang mengirimkan pesan yang diekspresikan (*encoded*) melalui berbagai lambang dalam bentuk bahasa. Selanjutnya pesan disampaikan melalui perantara yaitu media komunikasi. Pesan diterima oleh penerima pesan (*recipients*) yang selanjutnya pesan tersebut ditafsirkan (*decoded*). Komunikasi memiliki proses untuk mencapai keberhasilan berkomunikasi di suatu perusahaan.

Proses komunikasi berkaitan dengan bagaimana komunikasi itu berlangsung. Untuk memahami proses komunikasi, sebagai acuan di sini dikemukakan model Shannon dan Weaver yang unsur-unsur pokoknya adalah sebagai berikut:

a. Sumber informasi

Sumber ini memuat informasi dan memasukan berbagai bentuk keinginan dan tujuan yang ada di pihak pengirim.

b. Transmisi

Transmisi mengubah data ke dalam pesan dan mengirimkannya kepada penerima.

c. Kebisingan atau gangguan

Segala sesuatu yang mengganggu dan terjadi antara transmisi dan penerima. Masalah arti kata, bahasa, atau definisi adalah contoh adanya gangguan.

d. Penerima

Komunikasi telah melewati tahap antara pengirim dan penerima, dimana terjadi proses yang disebut *decoding* yaitu pemberian makna atau penafsiran atas pesan yang dikirimkan.

e. Tujuan akhir

Bagian terakhir dari proses komunikasi atau yang menjadi tanda selesainya komunikasi. Tujuan akhir ini diharapkan memberikan reaksi terhadap pesan yang diterimanya.

Ada bermacam-macam cara pandang yang dapat dipakai untuk membedakan berbagai bentuk komunikasi. Berikut beberapa macam sifat komunikasi:

a. Lingkup perusahaan

Komunikasi dalam lingkup perusahaan dapat dibedakan antara komunikasi intern dan komunikasi ekstern. Komunikasi intern adalah komunikasi yang terjadi antara orang-orang atau bagian-bagian yang ada di dalam perusahaan. Sedangkan komunikasi ekstern komunikasi yang terjadi antar perusahaan.

b. Arah

Dari sudut arahnya, komunikasi bisa terjadi dari adanya satu pihak yang aktif dalam memberikan informasi dan pihak lainnya bersifat pasif dan hanya menerima. Serta peran aktif dari kedua belah pihak sebagai pemberi dan penerima informasi.

c. Tingkatan perusahaan

Komunikasi yang terjadi dalam tingkatan perusahaan adalah komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan karyawan serta komunikasi yang terjadi sesama karyawan.

d. Sifat formal dan informal

Dalam perusahaan terdapat komunikasi formal dan komunikasi informal. Komunikasi formal adalah komunikasi yang melalui jalur dan saluran perusahaan yang berkenaan dengan urusan–urusan perusahaan yang resmi. Sedangkan komunikasi informal adalah komunikasi yang jalurnya disebut “tersembunyi” karena tidak tergambar dalam struktur perusahaan.

e. Media

Media atau alat yang digunakan untuk melakukan komunikasi yang dapat ditangkap oleh indera penglihatan, dan indera pendengaran secara masing-masing maupun secara bersamaan.

f. Cara penyampaiannya

Komunikasi verbal yang penyampaian pesannya dengan menggunakan kata–kata dan dapat dimengerti oleh orang lain, baik secara lisan maupun melalui media tulis. Serta komunikasi non-verbal yang penyampaian informasinya melalui simbol–simbol, isyarat, atau perilaku tertentu yang bukan berasal dari kata–kata.

Ada hubungan yang sirkuler antara iklim perusahaan dengan iklim komunikasi. Tingkah laku komunikasi mengarahkan pada perkembangan iklim, diantaranya iklim perusahaan. Iklim perusahaan dipengaruhi oleh bermacam-macam cara anggota perusahaan bertingkah laku dan berkomunikasi. Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota perusahaan berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah-tamah dengan anggota yang lain.

Sedangkan iklim yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan.

Gibb dalam Arni Muhammad (2007:85) menegaskan bahwa tingkah laku komunikasi tertentu dari anggota perusahaan mengarahkan kepada iklim *supportiveness*. Di antara tingkah laku tersebut adalah sebagai berikut :

a. Deskripsi

Anggota perusahaan memfokuskan pesan mereka kepada kejadian yang dapat diamati daripada evaluasi secara subjektif atau emosional.

b. Orientasi masalah

Anggota perusahaan memfokuskan komunikasi mereka kepada pemecahan kesulitan mereka secara bersama.

c. Spontanitas

Anggota perusahaan berkomunikasi dengan spontan dalam berespons terhadap situasi yang terjadi.

d. *Emphati*

Anggota perusahaan memperlihatkan perhatian dan pengertian terhadap anggota lainnya.

e. Kesamaan

Anggota perusahaan memperlakukan anggota yang lain sebagai teman dan tidak menekankan kepada kedudukan dan kekuasaan.

f. *Provisionalism*

Anggota perusahaan bersifat fleksibel dan menyesuaikan diri pada situasi komunikasi yang berbeda-beda.

2.1.4 Motivasi

Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota perusahaan mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138).

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:101-109) tentang teori-teori tentang motivasi sebagai berikut:

a. Teori ERG

Alderfer dalam Sofyandi dan Garniwa (2007:106) mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah:

- 1) *Existence*(Keberadaan)
- 2) *Relatednees*(Keterikatan)
- 3) *Growth*(Pertumbuhan)

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah. Penjelasan tentang teori ERG Aldefer didasarkan pada sifat pragmatisme oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterpimpinannya, seseorang dapat menyesuaikan diri dari kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya pada hal-hal yang mungkin dicapainya.

Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Pada saat yang sama bias terdapat lebih dari satu jenis kebutuhan, apabila kebutuhan yang urutannya lebih tinggi terhambat pemenuhannya maka kebutuhan yang lebih rendah harus ditingkatkan pemenuhannya. Dan apabila pemenuhan yang lebih tinggi tingkatnya

mengecewakan, maka akan timbul keinginan untuk meningkatkan pemenuhan atas kebutuhan yang lebih rendah. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

b. Teori Tiga Kebutuhan

Menurut David McClelland dalam Sofyandi dan Garniwa (2007:107) menjelaskan kebutuhan berprestasi sebagai suatu karakteristik kepribadian dan suatu hal yang penting dalam lingkungan perusahaan untuk memahami motivasi. Teori kebutuhan dari David McClelland ini memfokuskan dari tiga kebutuhan, yaitu :

1) Kebutuhan berprestasi (*Achievement Motivation*)

Kebutuhan berprestasi adalah motivasi untuk berprestasi , karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

2) Kebutuhan berkuasa (*Power Motivation*)

Kebutuhan berkuasa adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

3) Kebutuhan berafiliasi (*Affiliation Motivation*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

c. Teori hirarki kebutuhan

Kebutuhan hirarki yang diutarakan Abraham Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa (2007:101-102) adalah teori motivasi yang paling luas diterima. Dia menyarankan urutan prioritas kebutuhan-kebutuhan dasar sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis (*physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman (*safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan sosial (*social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam perusahaan akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) Kebutuhan penghargaan (*esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualizationneed*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Setelah setiap kebutuhan pokok tersebut terpenuhi, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dari sudut pandang motivasi, di dalam teori ini dimaksudkan bahwa walaupun tidak pernah ada kebutuhan yang sepenuhnya terpuaskan, suatu kebutuhan yang pada pokoknya telah terpenuhi tidak memerlukan lagi adanya motivasi. Dengan demikian, bilamana anda ingin memberikan motivasi kepada seseorang, menurut Maslow anda harus mengerti pada urutan kepentingan yang mana seseorang berada saat ini, dan curahkanlah perhatian anda atas kepentingan yang ada di atasnya.

d. Teori dua faktor Herzberg

Keterkaitan seseorang dengan pekerjaannya adalah hal yang mendasar dan bahwa dengan melihat bagaimana sikapnya terhadap pekerjaan kita bisa menentukan, apakah seorang karyawan akan berhasil ataukah akan mengalami kegagalan. Segala faktor yang mengarah kepada *jobsatisfaction* (kepuasan kerja) adalah terpisah dan lain dari faktor-faktor yang mengarah kepada *jobdissatisfaction* (tidak ada kepuasan kerja). Oleh karenanya para manajer yang berusaha menghilangkan faktor-faktor yang menimbulkan *jobdissatisfaction* bisa saja menghasilkan kedamaian, akan tetapi belum tentu bisa menciptakan motivasi. Mereka cenderung untuk menentramkan angkatan kerja mereka, akan tetapi belum tentu akan memotivasi mereka. Sebagai akibatnya, karakteristik semacam itu, seperti kebijaksanaan perusahaan dan administrasinya, pengawasan, hubungan antar-personal, persyaratan kerja, dan gaji, oleh Herzberg disebut *hygiene-factors*. Bilamana semua itu hanya ada sekedar cukup, bagaimanapun orang tidak akan merasakan suatu ketidakpuasan, akan tetapi kepuasan pun tidak akan dirasakan. Apabila kita ingin memberikan motivasi kepada seseorang untuk pekerjaan mereka, Herzberg menyarankan agar kita menekankan pada pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan perkembangan. Itulah karakteristik-karakteristik yang dirasakan orang sebagai menguntungkan secara intrinsik.

2.1.5 Kinerja

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick dalam (As'ad, 2001:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

a. Faktor individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

b. Faktor situasional

Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, *temperature*, dan ventilasi). Faktor sosial dan perusahaan, meliputi peraturan perusahaan, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap perusahaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya (Handoko, 2001:193).

Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari (2010:12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya perusahaan, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. Sedangkan menurut Bernardin dalam Robbins (2003:260) kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- c. Waktu produksi (*productiontime*), diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
- d. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan perusahaan.
- e. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
- f. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Faktor lain dari kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

c. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Keandalan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

d. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

e. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Ragil Permansari (2013) dalam penelitian “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang” menggunakan metode regresi linier berganda dimana Motivasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, ini menunjukkan apabila motivasi dalam perusahaan semakin tinggi maka berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut. Lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. Dalam uji t yang dilakukan, menunjukkan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja dibandingkan variabel lingkungan kerja.

NelaPima Rahmawati (2014) dalam penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara”. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan baik menggunakan analisis deskriptif maupun analisis linier berganda, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Pajak Pelayanan Pratama Malang Utara. Lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara.

I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari dan I Gusti Salit Ketut Netra (2010) dalam penelitian “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis linier berganda, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Serta variabel motivasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali.

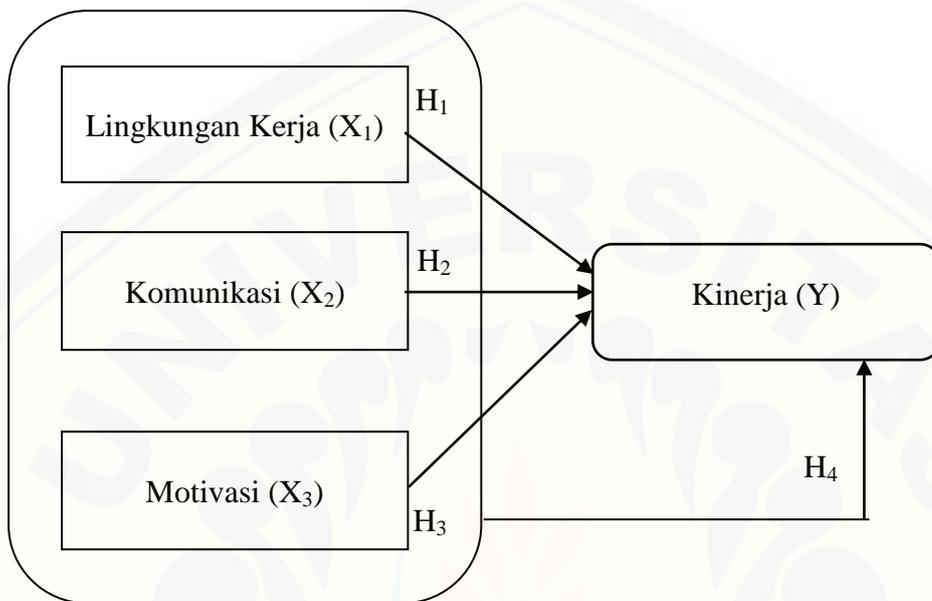
Tabel 2.1 Penyajian Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Ragil Permansari (2013)	Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Motivasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, ini menunjukkan apabila motivasi dalam perusahaan semakin tinggi maka berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut. Lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang.
2	NelaPima Rahmawati (2014)	Lingkungan Kerja (X_1), dan Kinerja (Y)	Analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta Lingkungan kerja fisik, dan Lingkungan kerja nonfisikl berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama Malang Utara.
3	I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari dan I Gusti Salit Ketut Netra (2010)	Motivasi (X_1), Disiplin kerja (X_2), Komunikasi (X_3), dan kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Variabel Motivasi (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan komunikasi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi juga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel motivasi adalah variabel yang mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali

Sumber: Diolah dari berbagai sumber, 2014

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Sehingga diperoleh kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember.
- H₂ : Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember.
- H₃ : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember.
- H₄ : Lingkungan kerja, Komunikasi, dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Fajar Elektronik Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang akan dicapai maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* atau penelitian eksplanatori. Menurut Singarimbun (2006:5), *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengajuan hipotesis dengan menggunakan data-data yang sama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Fajar Elektronik Jember. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei, dimana informasi dan data dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:90). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dalam CV. Fajar Elektronik Jember yang berjumlah 30 orang.

Menurut Sugiyono (2008:81), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena populasi dalam CV. Fajar Elektronik Jember berjumlah kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel yang diambil adalah seluruh populasi yang ada di CV. Fajar Elektronik Jember.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

a. Data primer

Data primer adalah data yang hanya dapat kita peroleh secara langsung dari sumber asli atau pertama. Data ini berdasarkan hasil dari pengisian angket (kuesioner) mengenai lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi yang diisi oleh karyawan CV. Fajar Elektronik Jember.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga peneliti tinggal mencari dan mengumpulkan. Data sekunder yang digunakan adalah situs internet untuk mendapatkan profil CV. Fajar Elektronik Jember.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Berikut metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2010:317), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara dilakukan peneliti untuk mengetahui permasalahan yang ada dalam CV. Fajar Elektronik Jember.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2006:135), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.5 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel meliputi Variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

a. Variabel terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y)

b. Variabel bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

- 1) Lingkungan kerja (X_1)
- 2) Komunikasi (X_2)
- 3) Motivasi (X_3)

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

a. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

1) Lingkungan kerja (X_1)

Sarana yang ada di tempat kerja dan kondisi yang mendukung hubungan kerja karyawan serta kerjasama karyawan yang dapat memengaruhi kinerja pada CV. Fajar Elektronik Jember. Indikator yang digunakan sebagai berikut :

- a) Penerangan atau cahaya di tempat kerja
- b) Sirkulasi udara di tempat kerja
- c) Kebisingan di tempat kerja
- d) Bau tidak sedap di tempat kerja
- e) Keamanan di tempat kerja
- f) Hubungan dengan rekan kerja
- g) Tersedianya fasilitas kerja

2) Komunikasi (X_2)

Seluruh kegiatan untuk saling memberikan keterangan-keterangan atau ide-ide secara timbal balik yang diperlukan dalam setiap kerjasama dengan maksud mengubah tingkah laku dan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai oleh CV. Fajar Elektronik Jember. Indikator komunikasi menurut Gibb dalam Arni Muhammad (2007:85) sebagai berikut :

- a) Orientasi masalah
- b) Spontanitas
- c) *Emphati*
- d) Kesamaan
- e) *Provisionalism*

3) Motivasi (X_3)

Suatu keinginan yang bisa mendorong karyawan CV. Fajar Elektronik Jember agar berperilaku secara khas untuk suatu tujuan yang akan dicapai. Indikator motivasi kerja teori tiga kebutuhan milik David McClelland dalam Sofyandi dan Garniwa (2007:101) sebagai berikut :

- a) Kebutuhan berprestasi (*Achievement Motivation*)
- b) Kebutuhan berkuasa (*Power Motivation*)
- c) Kebutuhan berafiliasi (*Affiliation Motivation*)

b. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y), adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan CV. Fajar Elektronik Jember di dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) sebagai berikut:

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Keandalan
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerja sama

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Dengan metode skala ini responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap pertanyaan yang diberikan dengan mengisi satu dari lima jawaban yang tersedia. Untuk pertanyaan yang telah dibuat akan ditentukan skornya sebagai berikut :

- a. Jawaban sangat tidak setuju (STS) : skor 1
- b. Jawaban tidak setuju (TS) : skor 2
- c. Jawaban netral (N) : skor 3
- d. Jawaban setuju (S) : skor 4
- e. Jawaban sangat setuju (SS) : skor 5

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas Data

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2004:137). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur.

Adapun perhitungan korelasi *productmoment*, dengan rumus berikut ini :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N - (\sum X^2)\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Nilai validitas atau koefisien korelasi

N : Jumlah responden untuk diuji

X : Skor pertanyaan tertentu (variabel *independent*)

Y : Skor pertanyaan total (variabel *dependent*)

Setelah nilai r (koefisien korelasi) diperoleh, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan antara hasil nilai r yang terdapat pada tabel nilai kritis. Rahmady dan Andi (2007:91) menyatakan jika p value lebih kecil dari $\alpha = 5\%$,

berarti pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut mempunyai validitas atau kesahihan, yaitu bahwa pernyataan dalam kuesioner itu dapat melakukan fungsi ukurannya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). (Ghozali, 2005:41- 42). Uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach alpha* diukur berdasarkan skala *Cronbach alpha* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, suatu instrument dikatakan *reliable* apabila *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2005:42), dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} : Reliabilitas instrumen
 k : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir
 σ_1^2 : Varian total

3.7.3 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$, maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Maka dalam penelitian ini regresinya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2006: 250):

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

Keterangan:

- Y : Variabel terikat yaitu Kinerja
- a : Konstanta
- b_1 - b_3 : Koefisien regresi variabel bebas ke-1 sampai ke-3
- X_1 : Lingkungan Kerja
- X_2 : Komunikasi
- X_3 : Motivasi
- e : *Standart error*

3.7.5 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (best linear unbiased estimator).

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *variance inflation factor* (VIF). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2005: 105) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Apabila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti homoskedastisitas.

3.7.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol).

a. Uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus Uji t_{hitung} adalah :

$$t = \frac{b_i}{sb_i}$$

Keterangan:

t : Besarnya t_{hitung}

b_i : Koefisien regresi

sb_i : *Standart error* koefisien regresi

b. Uji F (uji simultan)

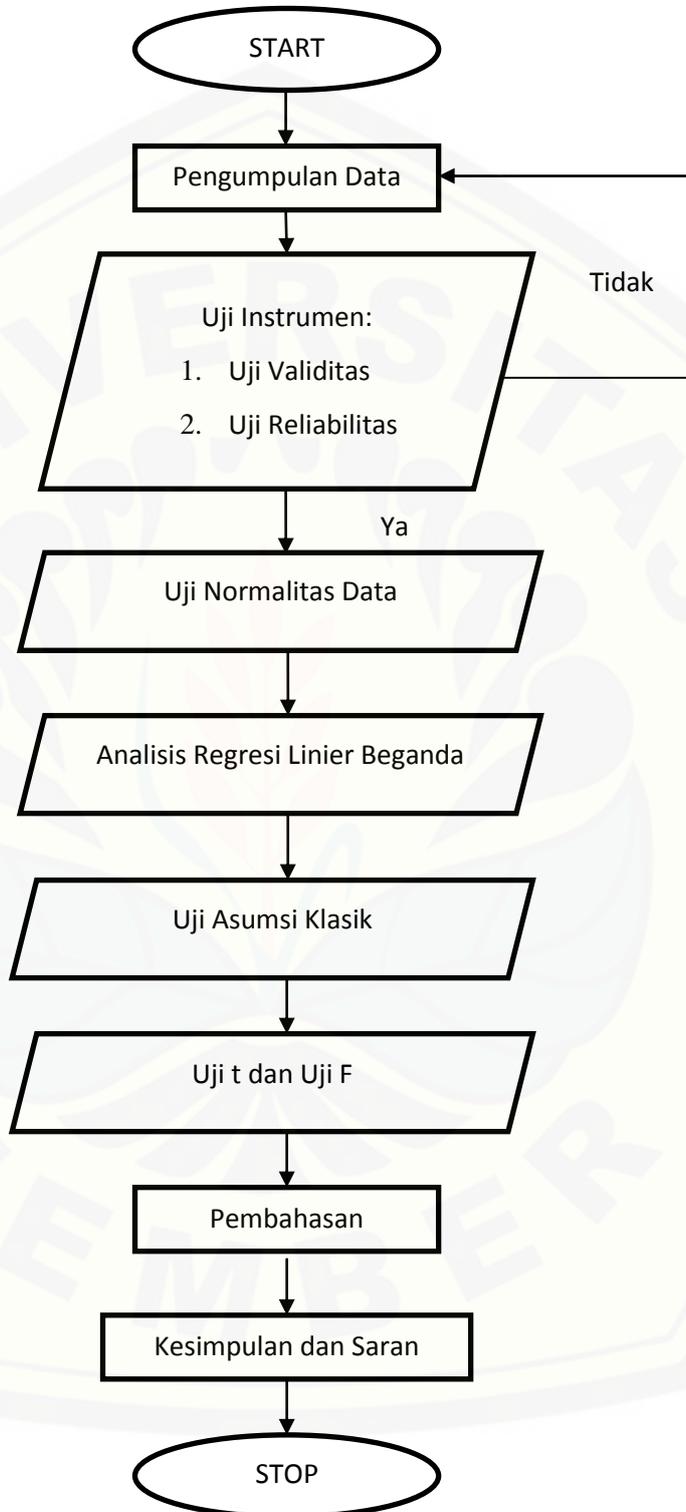
Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%).

Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. *Start* yaitu tahap persiapan atau tahap awal sebelum melakukan penelitian.
- b. Pengumpulan data, yaitu pada tahap ini dilakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden untuk mendapatkan data primer maupun sekunder.
- c. Uji Instrumen yaitu tahap pengujian menggunakan uji validitas dan reliabilitas terhadap data yang diperoleh untuk mengetahui keandalan dan kesesuaian alat ukur yang digunakan.
- d. Uji normalitas data, yaitu pengujian untuk menentukan apakah penelitian yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda.
- e. Analisis data, yaitu untuk mengetahui keefektifan variabel terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.
- f. Uji asumsi klasik, yaitu pengujian terhadap multikolinearitas, heteroskedastisitas, untuk mencari tahu ada tidaknya permasalahan dalam suatu model.
- g. Uji t dan Uji F, pada tahap ini dilakukan uji signifikansi untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- h. Melakukan pembahasan dari hasil analisa data
- i. Menarik kesimpulan dari analisis tersebut sesuai dengan perhitungan dan selanjutnya memberikan saran
- j. *Stop*, berakhirnya penelitian

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum CV. Fajar Elektronik Jember

CV. Fajar Elektronik sebuah perusahaan pengadaan dan pemborongan jasa konstruksi yang bergerak di bidang Mekanikal Elektrikal. CV. Fajar Elektronik telah banyak mengerjakan proyek-proyek dengan kualitas yang baik dan dengan biaya yang wajar dan kompetitif, dengan pengalaman lebih dari 25 tahun di bidang jasa konstruksi. CV. Fajar Elektronik telah membina hubungan yang baik dengan mitra kerja maupun pemberi kerja baik dari instansi pemerintah maupun swasta, dengan memberikan pelayanan yang luas dan hasil yang memuaskan.

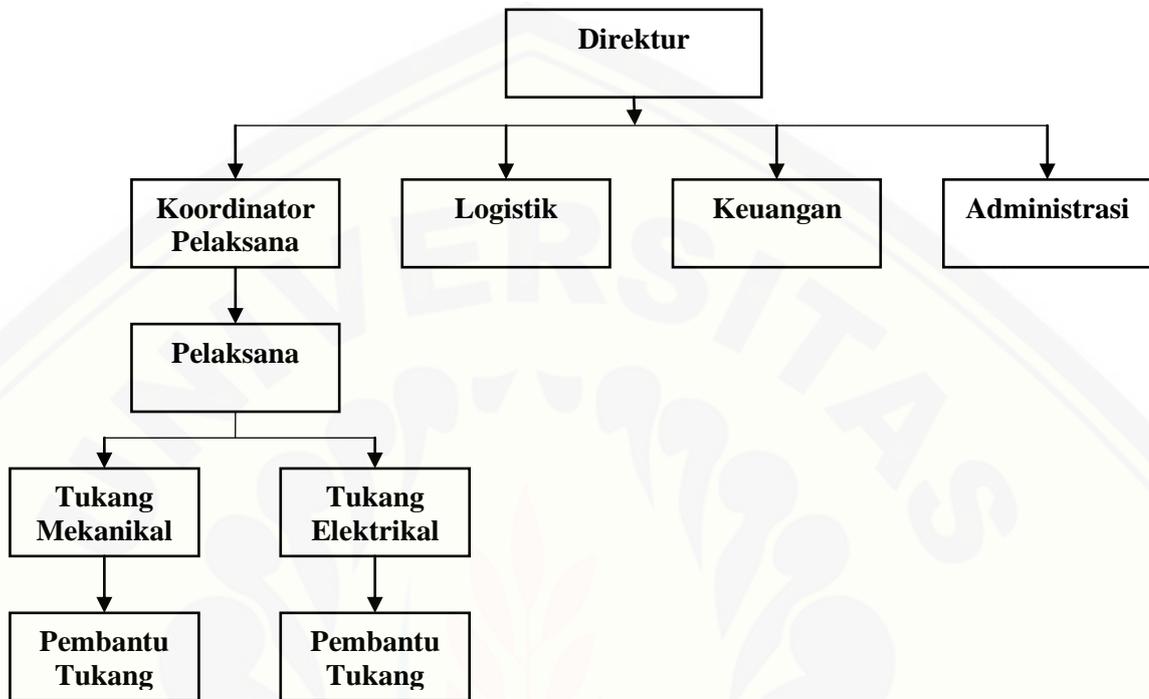
Berdiri pada tahun 1981 di Jember, Jawa Timur dengan kompetensi utama di bidang:

- a. Pengadaan - Pemasangan dan Pemeliharaan Instalasi Listrik dalam dan luar Gedung,
- b. Pengadaan - Pemasangan dan Pemeliharaan *Air Conditioner* (Tata Udara),
- c. Pengadaan - Pemasangan dan Pemeliharaan *Instalasi Fire Alarm*,
- d. Pengadaan - Pemasangan dan Pemeliharaan *Sound System* Gedung (Tata Suara),
- e. Pengadaan - Pemasangan dan Pemeliharaan *Emergency Generator Set*,
- f. Pengadaan - Pemasangan dan Pemeliharaan Instalasi *PABX Telephone*,
- g. Pengadaan - Pemasangan dan Pemeliharaan Instalasi *Hydrant*,
- h. Pengadaan dan Pemasangan Instalasi Penyalur Petir,
- i. Penyambungan baru / tambah daya PLN.

4.1.1 Struktur Organisasi CV. Fajar Elektronik Jember

Setiap perusahaan menginginkan kesempurnaan dalam organisasinya merupakan suatu keharusan untuk mendistribusikan wewenang dan tanggung jawab kepada orang-orang yang dianggap tepat untuk suatu tugas atau jabatan tertentu. Pembagian kekuasaan ini bukan hanya mempermudah pembagian tugas tetapi mempermudah tanggung jawab kepada atasan. Struktur organisasi adalah suatu bentuk bagan serangkaian hubungan dari atau antar individu yang saling

mengadakan hubungan antara satu dengan yang lain sehingga jelas kedudukan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam suatu kebulatan hierarki. Adapun Struktur Organisasi CV. Fajar Elektronik Jember sebagai berikut:



Sumber: CV. Fajar Elektronik Jember , 2015

Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Fajar Elektronik Jember

Berdasarkan Gambar 4.1 struktur organisasi CV. Fajar Elektronik Jember merupakan struktur organisasi lini dan *staff* dimana kombinasi dari organisasi lini dan *staff* pelimpahan wewenang dalam organisasi ini berlangsung secara vertikal dari seorang atasan pimpinan hingga pimpinan dibawahnya. Untuk membantu kelancaran dalam mengelola organisasi tersebut seorang pimpinan mendapat bantuan dari para *staff* dibawahnya. Tugas para *staff* disini adalah untuk membantu memberikan pemikiran nasihat atau saran-saran, data, informasi dan pelayanan kepada pimpinan sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan suatu keputusan atau kebijaksanaan. Pada struktur organisasi ini Hubungan antara atasan dengan bawahan tidak secara langsung

Setiap karyawan mempunyai tugas dan wewenang yang sudah diatur oleh perusahaan tersebut . Kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang telah diberikan akan meningkatkan kinerja perusahaan sehingga apa yang

menjadi tujuan akan tercapai. Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing tenaga kerja CV. Fajar Elektronik Jember adalah sebagai berikut:

a. Direktur

Direktur dalam hal ini bertindak sebagai pucuk pimpinan perusahaan dalam menentukan arah dan tujuan perusahaan yang akan dicapai. Mengoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan perlengkapan. Merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan. Menjalankan tanggung jawab dari direktur perusahaan sesuai dengan standar etika dan hukum. Bertanggung jawaban atas semua aktivitas perusahaan, mengawasi semua kegiatan perusahaan dan mengoordinir pelaksanaan kebijakan perusahaan baik secara intern maupun ekstern.

b. Koordinator Pelaksana

Koordinator pelaksana memiliki tanggung jawab sebagai penyelenggara tugas-tugasnya, menyelenggarakan kewajiban tersebut koordinator mempunyai tugas/ pekerjaan di bidang tugasnya sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan yang telah direncanakan, koordinator bertanggung jawab bagi segi fisik maupun segi keuangan untuk proyek yang dipimpinnya, melakukan instruksi direktur, mengawasi pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pelaksana proyek agar kualitas dan kuantitas bahan, jumlah personil, peralatan, menyelenggarakan administrasi lapangan, dan menjalin hubungan baik dengan instansi serta masyarakat yang berhubungan dengan pekerjaan.

c. Bagian Logistik

Fungsi utama bagian logistik adalah melaksanakan tugas yang berhubungan dengan penjualan jasa yang ditawarkan, memastikan arus keluar dan masuk barang *customer* sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Melaksanakan tata administrasi penerimaan dan pengeluaran barang dari dan ke gudang sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang ditetapkan. Memberikan pengarahan kepada kepala bagian gudang, seperti melaksanakan tata penyimpanan barang di gudang, menjaga keamanan, kebersihan dan ketertiban gudang serta melakukan *stock* secara berkala sesuai

yang telah ditetapkan. Memeriksa dan memonitor terus menerus hasil pelaksanaan tugas bawahannya dan memberikan pengarahan kepada bawahannya. Mencocokkan tingkat *stock* yang tertera dalam kartu meja dengan yang ada pada kartu gudang. Mengajukan permintaan penambahan *stock* kepada direktur utama. Menjamin kerjasama yang konstruktif dengan bawahan, atasan, rekan kerja dan pihak luar yang relevan.

d. Bagian Keuangan

Bagian keuangan memiliki tanggung jawab mengkoordinir, menganalisa, mengelola data-data, sehingga tersusun suatu laporan keuangan- perusahaan, ikut serta dalam mengamankan *asset* perusahaan, bertanggung jawab atas kegiatan keuangan, mengatur masalah yang berhubungan dengan penyediaan dan penggunaan dana, menyediakan laporan keuangan untuk internal maupun eksternal perusahaan dan mengatur kebijaksanaan dan pengendalian keuangan untuk penghematan biaya pengeluaran perusahaan.

e. Administrasi

Administrasi bertugas untuk meng-input data-data yang diperoleh di lapangan yang berhubungan dengan operasional perusahaan. Mengisi data-data kepegawaian, pelaksanaan, asuransi tenaga kerja, menyimpan data-data kepegawaian karyawan dan pembayaran gaji serta tunjangan karyawan, mengawasi keluar masuknya surat di dalam perusahaan, baik surat utang, surat piutang, surat pemberitahuan maupun semua surat yang berhubungan dengan perusahaan, membuat surat keluar untuk membalas surat-surat yang perlu di balas, Memperhatikan dan menyiapkan segala kebutuhan dan pengadaan alat-alat tulis kantor bagi setiap departemen yang ada di perusahaan itu serta pengadaan alat-alat kebersihan beserta kelengkapannya bagi petugas kebersihan dan menjaga dan melakukan pembaharuan informasi administrasi sehingga saat diperlukan oleh pimpinan perusahaan, laporan administrasi terbaru yang akan diinformasikan kepada pimpinan.

f. Pelaksana

Pelaksana mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut. Bertanggung jawab atas kelancaran pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Melakukan persiapan lapangan. Membuat laporan realisasi quantity pekerjaan yang telah dilaksanakan. Memberikan perintah kepada pembantu pelaksana / mandor. Membuat rekapitulasi kebutuhan material. Pelaksana juga berkewajiban memberikan usulan kepada pemilik apabila menjumpai beberapa kesulitan dalam pelaksanaan.

g. Tukang Mekanikal atau Elektrikal

Sebagai teknisi elektrikal yang melaksanakan pekerjaan instalasi listrik dan harus bertanggung jawabkan pelaksanaan pekerjaannya kepada kepala pelaksana. Membuat/merencanakan gambar titik-titik lampu dan instalasi untuk pelaksanaan yang sesuai dengan gambar bestek. Sebagai mekanik yang melaksanakan pekerjaan perbaikan mesin-mesin dan harus bertanggung jawabkan pekerjaannya kepada kepala pelaksana. Melaksanakan pembelian suku cadang mesin-mesin berdasarkan order dari kepala pelaksana. Pengendalian pemakaian suku cadang mesin agar dapat sehemat mungkin. Memberikan petunjuk/pengarahan kepada para pembantu tukang didalam melaksanakan tugasnya. Pengendalian pemakaian bahan/material agar dapat sehemat mungkin. Harus berada dilapangan pada saat pelaksanaan pemasangan instalasi listrik. Mengawasi pekerjaan para pekerja apakah sudah sesuai dengan gambar perencanaan. Memberikan petunjuk/pengarahan kepada para pembantu tukang apakah ada masalah teknik dan spesifikasi lainnya didalam pelaksanaan pekerjaan instalasi listrik. Mengajukan permintaan material kepada pelaksana dalam melaksanakan pekerjaan instalasi. Memberikan laporan hasil pekerjaannya kepada kepala pelaksana.

h. Pembantu Tukang Mekanikal atau Elektrikal

Pembantu tukang memiliki kewajiban untuk menyelesaikan seluruh tugas yang telah diberikan, membantu menyelesaikan tugas tukang.

4.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat keberhasilan CV. Fajar Elektronik Jember. Hal ini didasarkan atas pertimbangan bahwa tinggi rendahnya keberhasilan perusahaan dipengaruhi dari kinerja setiap karyawan CV. Fajar Elektronik Jember. Artinya bahwa keberadaan karyawan merupakan syarat mutlak bagi keberhasilan perusahaan.

4.2.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Dilihat dari Tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa karyawan CV. Fajar Elektronik Jember didominasi oleh laki-laki, hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan dalam bidang elektronika lebih membutuhkan keahlian kaum laki-laki daripada perempuan pada CV. Fajar Elektronik Jember.

Tabel 4.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	25	83,3
Perempuan	5	16,7
Jumlah	30	100

Sumber: Lampiran 2

4.2.2 Deskripsi Umur Responden

Dilihat dari Tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa karyawan CV. Fajar Elektronik Jember didominasi oleh karyawan dengan rentang usia lebih dari 36 tahun, hal tersebut dapat dikatakan sangat dewasa yang mempunyai pengalaman dan kemampuan bekerja yang tinggi.

Tabel 4.2 Deskripsi Umur Responden

Umur (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
17 - 21	1	3,3
22 - 26	7	23,3
27 - 31	2	6,7
32 - 36	7	23,3
> 36	13	43,3
Jumlah	30	100

Sumber: Lampiran 2

4.2.3 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

Dilihat dari Tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa karyawan CV. Fajar Elektronik Jember didominasi berpendidikan SMK, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan telah mengembangkan dirinya sejalan dengan perkembangan ilmu dan teknologi. Selain itu, pendidikan SMK dituntut untuk mampu dalam bidang ilmu kejuruan khusus yang diterapkan dalam dunia pekerjaan.

Tabel 4.3 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Diploma	3	10,0
Sarjana	3	10,0
SMA	6	20,0
SMK	14	46,7
SMP	4	13,3
Jumlah	30	100

Sumber: Lampiran 2

4.2.4 Deskripsi Masa Kerja Responden

Dilihat dari Tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa bahwa karyawan CV. Fajar Elektronik Jember didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 2 - 3 tahun, hal tersebut menunjukkan seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Selain itu, mereka memiliki kinerja yang baik terhadap perusahaan.

Tabel 4.4 Deskripsi Masa Kerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 1 Tahun	7	23,3
1 - 2 Tahun	7	23,3
2 - 3 Tahun	9	30,0
> 3 Tahun	7	23,3
Jumlah	30	100

Sumber: Lampiran 2

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Adapun hasil data distribusi responden mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember, dari masing-masing kuesioner dijelaskan sebagai berikut.

4.3.1 Deskripsi Penilaian Responden pada Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden memiliki penilaian terhadap variabel Lingkungan kerja (X_1) sesuai dengan indikator-indikator yang dapat dijelaskan sebagai berikut: Pertama, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (60,0%) tentang pernyataan “Intensitas cahaya atau penerangan didalam ruangan membantu penglihatan saya dalam menyelesaikan pekerjaan” ($X_{1.1}$). Kedua, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (60,0%) tentang pernyataan “Tersedianya sirkulasi udara didalam ruangan membantu saya dalam ruangan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan” ($X_{1.2}$). Ketiga, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (60,0%) tentang pernyataan “Kebisingan atau bunyi-bunyian dalam jangka panjang dapat mengganggu pekerjaan saya” ($X_{1.3}$). Keempat, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (50,0%) tentang pernyataan “Bau tidak sedap yang ditimbulkan dari dalam / luar ruangan dapat mengganggu pekerjaan saya” ($X_{1.4}$). Kelima, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (56,7%) tentang pernyataan “Saya merasa perusahaan memberikan jaminan yang memadai bagi keamanan dan keselamatan kerja” ($X_{1.5}$). Keenam, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (56,7%) tentang pernyataan “Saya mempunyai hubungan yang baik dengan karyawan lainnya tanpa melihat status dan jabatannya” ($X_{1.6}$). Dan ketujuh, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (63,3%) tentang pernyataan “Perusahaan menyediakan peralatan dan fasilitas kerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik” ($X_{1.7}$).

Tabel 4.5 Penilaian Responden pada Variabel Lingkungan kerja (X_1)

Item Pernyataan	Skor Jawaban									
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
$X_{1.1}$	-	-	1	3,3	9	30,0	18	60,0	2	6,7
$X_{1.2}$	-	-	-	-	10	33,3	18	60,0	2	6,7
$X_{1.3}$	-	-	-	-	9	30,0	18	60,0	3	10,0
$X_{1.4}$	-	-	2	6,7	9	30,0	15	50,0	4	13,3
$X_{1.5}$	-	-	-	-	10	33,3	17	56,7	3	10,0
$X_{1.6}$	-	-	1	3,3	8	26,7	17	56,7	4	13,3
$X_{1.7}$	-	-	2	6,7	8	26,7	19	63,3	1	3,3

Sumber: Lampiran 2

4.3.2 Deskripsi Penilaian Responden pada Variabel Komunikasi (X_2)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden memiliki penilaian terhadap variabel Komunikasi (X_2) sesuai dengan indikator-indikator yang dapat dijelaskan sebagai berikut: Pertama, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (53,3%) tentang pernyataan “Saya selalu berkomunikasi dengan karyawan lainnya dengan tujuan untuk menyelesaikan masalah secara bersama-sama” ($X_{2.1}$). Kedua, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (63,3%) tentang pernyataan “Saya dapat berkomunikasi secara tulus sesuai dengan apa yang akan saya sampaikan kepada karyawan lain tanpa merancang terlebih dahulu apa yang akan saya katakan” ($X_{2.2}$). Ketiga, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju (43,3%) tentang pernyataan “Saya selalu memberikan masukan atau saran kepada karyawan lain yang sedang mengalami masalah” ($X_{2.3}$). Keempat, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (56,7%) tentang pernyataan “Saya berkomunikasi secara baik dengan semua karyawan tanpa melihat status atau jabatan karyawan tersebut” ($X_{2.4}$). Dan kelima, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (50,0%) tentang pernyataan “Saya mampu menyesuaikan diri dengan siapa saya berkomunikasi dan dalam kondisi apapun” ($X_{2.5}$).

Tabel 4.6 Penilaian Responden pada Komunikasi (X_2)

Item Pernyataan	Skor Jawaban									
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
$X_{2.1}$	-	-	-	-	4	13,3	16	53,3	10	33,3
$X_{2.2}$	-	-	1	3,3	2	6,7	19	63,3	8	26,7
$X_{2.3}$	-	-	-	-	5	16,7	12	40,0	13	43,3
$X_{2.4}$	-	-	1	3,3	-	-	17	56,7	12	40,0
$X_{2.5}$	-	-	-	-	2	6,7	15	50,0	13	43,3

Sumber : Lampiran 2

4.3.3 Deskripsi Penilaian Responden pada Variabel Motivasi (X_3)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa responden memiliki penilaian terhadap variabel Motivasi (X_3) sesuai dengan indikator-indikator yang dapat dijelaskan sebagai berikut: Pertama, responden memiliki persamaan tanggapan setuju dan sangat setuju (46,7%) tentang pernyataan “Saya mampu mengerjakan tugas-tugas dan target-target yang menantang dan realistis yang diberikan perusahaan” ($X_{3.1}$). Kedua, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (46,7%) tentang pernyataan “Saya ingin menjadi orang yang berpengaruh dalam perusahaan dan di antara karyawan lainnya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki” ($X_{3.2}$). Dan ketiga, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju (46,7%) tentang pernyataan “Saya memiliki keinginan untuk berteman dan mempunyai persahabatan yang baik dan erat sesama karyawan” ($X_{3.3}$).

Tabel 4.7 Penilaian Responden pada Variabel Motivasi (X_3)

Item Pernyataan	Skor Jawaban									
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
$X_{3.1}$	-	-	-	-	2	6,7	14	46,7	14	46,7
$X_{3.2}$	-	-	-	-	3	10,0	14	46,7	13	43,3
$X_{3.3}$	-	-	-	-	4	13,3	12	40,0	14	46,7

Sumber: Lampiran 2

4.3.4 Deskripsi Penilaian Responden pada Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa responden memiliki penilaian terhadap variabel Kinerja (Y) sesuai dengan indikator-indikator yang dapat dijelaskan sebagai berikut: Pertama, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (40%) tentang pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan di atas rata-rata karyawan lain” (Y_1). Kedua, responden memiliki persamaan tanggapan setuju dan sangat setuju (36,7%) tentang pernyataan “Hasil pekerjaan yang saya selesaikan selalu memuaskan pimpinan” (Y_2). Ketiga, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (46,7%) tentang pernyataan “Saya memegang standar profesional yang tinggi” (Y_3). Keempat, mayoritas

responden memberikan tanggapan sangat setuju (46,7%) tentang pernyataan “Saya dapat masuk kerja sesuai dengan jam kerja dan tepat waktu” (Y₄). Dan kelima, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju (50,0%) tentang pernyataan “Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain atau rekan kerja guna mencapai hasil kerja yang semaksimal mungkin” (Y₅).

Tabel 4.8 Penilaian Responden pada Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	Skor Jawaban									
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y ₁	-	-	3	10,0	5	16,7	12	40,0	10	33,3
Y ₂	-	-	2	6,7	6	20,0	11	36,7	11	36,7
Y ₃	-	-	3	10,0	3	10,0	14	46,7	10	33,3
Y ₄	-	-	4	13,3	2	6,7	10	33,3	14	46,7
Y ₅	-	-	1	3,3	4	13,3	10	33,3	15	50,0

Sumber: Lampiran 2

4.4 Pengujian Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur, dengan demikian instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel

No	Variabel	Indikator	Koefisien <i>Pearson</i> (r hasil perhitungan)	r tabel (<i>Pearson Table</i> Sig 5%)	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,771	0,3610	Valid
		X _{1.2}	0,784	0,3610	Valid
		X _{1.3}	0,803	0,3610	Valid
		X _{1.4}	0,793	0,3610	Valid
		X _{1.5}	0,684	0,3610	Valid
		X _{1.6}	0,826	0,3610	Valid
		X _{1.7}	0,727	0,3610	Valid
2	Komunikasi (X ₂)	X _{2.1}	0,564	0,3610	Valid
		X _{2.2}	0,522	0,3610	Valid
		X _{2.3}	0,743	0,3610	Valid
		X _{2.4}	0,508	0,3610	Valid
		X _{2.5}	0,807	0,3610	Valid
3	Motivasi (X ₃)	X _{3.1}	0,787	0,3610	Valid
		X _{3.2}	0,792	0,3610	Valid
		X _{3.3}	0,753	0,3610	Valid
4	Kinerja (Y)	Y ₁	0,875	0,3610	Valid
		Y ₂	0,922	0,3610	Valid
		Y ₃	0,788	0,3610	Valid
		Y ₄	0,881	0,3610	Valid
		Y ₅	0,756	0,3610	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai koefisien *pearson* (r_{hitung}) dari indikator pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (*Pearson Table Correlation Sig. 5%*, $df = N-2$) = 0,3610 yang memiliki arti setiap indikator variabel adalah valid, sehingga dapat menyatakan bahwa indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja, komunikasi, motivasi dan kinerja.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama (ajeg) pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0,926	Reliabel
2	Komunikasi (X_2)	0,827	Reliabel
3	Motivasi (X_3)	0,884	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,942	Reliabel

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan yang telah dipaparkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel lingkungan kerja, komunikasi, motivasi terhadap kinerja telah reliabel.

4.5 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent* atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

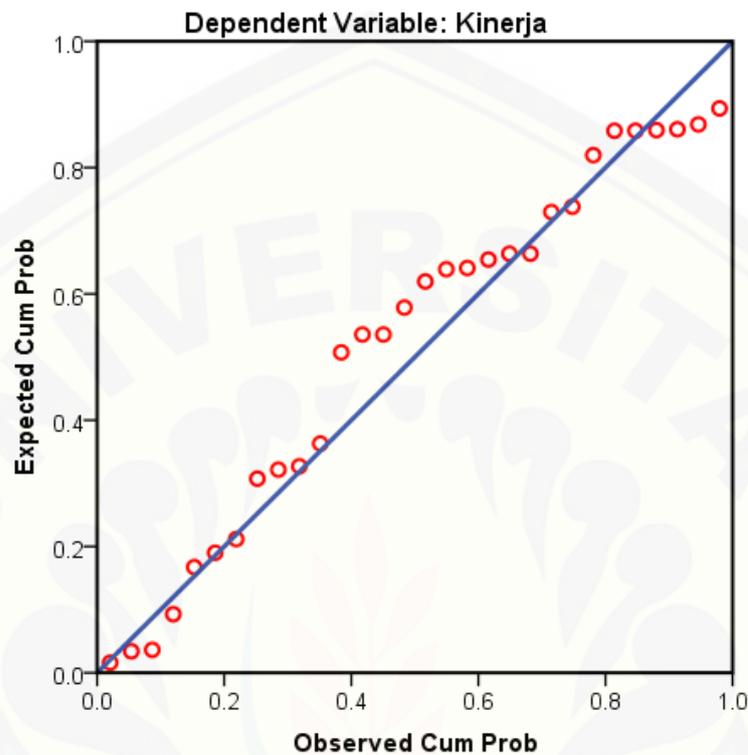
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		30
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0E-7
	<i>Std. Deviation</i>	0,60491514
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,216
	<i>Positive</i>	0,117
	<i>Negative</i>	-0,216
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		1,186
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,120

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,120. Karena signifikansi lebih dari 5% ($0,120 > 0,05$), maka nilai residual tersebut terdistribusi secara normal, dengan kata lain model regresi yang digunakan memenuhi syarat asumsi normal. Agar lebih memastikan

apakah data residual terdistribusi secara normal, maka dilakukan pengujian menggunakan metode analisis grafik *normal probability plot* sebagai berikut

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Lampiran 5

Gambar 4.2 Grafik P-P Plot Normalitas Data

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik yaitu dengan menggunakan grafik normal plot menunjukkan bahwa grafik memberikan pola distribusi normal yang mendekati normal, sedangkan pada grafik terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya ada di sekitar garis diagonal.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, variabel Lingkungan Kerja (X_1) Komunikasi (X_2) Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y). Hasil Uji Persamaan Regresi dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut.

Tabel 4.12 Persamaan Regresi

Model Regresi	Koefisien Regresi	Std. Error	Beta (Z-Score)	t_{hitung}	Signifikansi ($\alpha=5\%$)
Konstanta	0,221	1,388		3,159	0,000
Lingkungan Kerja (X₁)	0,125	0,218	0,816	2,571	0,027
Komunikasi (X₂)	0,760	0,391	0,464	2,944	0,003
Motivasi (X₃)	0,354	0,341	0,251	2,050	0,008

Sumber : Lampiran 4

Analisis regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) version 20.0 for Windows didapat model regresi seperti pada Tabel 4.12 sebagai berikut.

$$Y = 0,221 + 0,125X_1 + 0,760X_2 + 0,354X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan pada Tabel 4.12 besarnya pengaruh variabel bebas yaitu variabel variabel Lingkungan Kerja (X₁) Komunikasi (X₂) dan Motivasi (X₃) terhadap Kinerja (Y). Penjelasan hasil persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 0,027 lebih kecil dari signifikansi 5% (0,05), dapat menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
- Signifikansi variabel Komunikasi (X₂) sebesar 0,003 lebih kecil dari signifikansi 5% (0,05), dapat menjelaskan bahwa Komunikasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
- Signifikansi variabel Motivasi (X₃) sebesar 0,008 lebih kecil dari signifikansi 5% (0,05), dapat menjelaskan bahwa Motivasi (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

4.6.1 Uji Determinasi (*Adjusted R²*)

Uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel

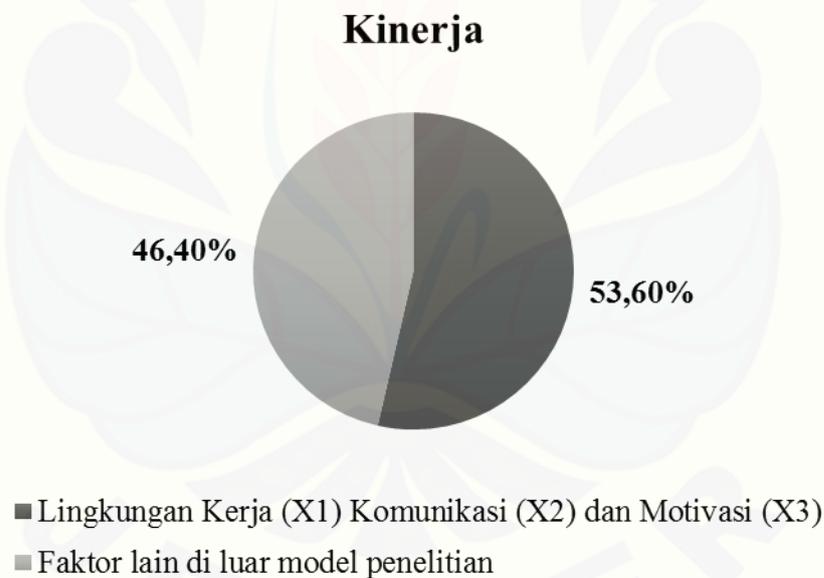
dependent / terikat (Y) dapat diterangkan oleh variabel *independent* / bebas (X). Hasil Uji Determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi (*Adjusted R²*)

R	R Square	Adjusted R Square
0,756 ^a	0,572	0,536

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,536. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X₁) Komunikasi (X₂) dan Motivasi (X₃) terhadap Kinerja (Y) sebesar 53,6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Besar pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja (X₁) Komunikasi (X₂) dan Motivasi (X₃) terhadap Kinerja (Y) diperjelas pada Gambar 4.2 Diagram Hasil Uji Determinasi (*Adjusted R²*) sebagai berikut.



Sumber : Lampiran 4

Gambar 4.3 Diagram Hasil Uji Determinasi (*Adjusted R²*)

4.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan agar mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat

dijadikan estimasi yang tidak bias dan efisien jika memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Menurut Ghozali (2005:123) asumsi klasik yang harus dipenuhi adalah berdistribusi normal, non-multikolinearitas, non-autokorelasi dan non-heteroskedastisitas.

4.7.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Apabila terdapat korelasi, maka diidentifikasi ada masalah multikolinearitas. Sebab model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X_1)	0,959	1,043
Komunikasi (X_2)	0,344	2,907
Motivasi (X_3)	0,337	2,966

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa tidak ada satu pun variabel yang memiliki nilai *Tolerance* dibawah 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di atas kurang dari 10, maka tidak terjadi masalah multikolinieritas pada model regresi.

4.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *rank spearman* yaitu mengkorelasikan antara *absolute residual* hasil regresi dengan semua variabel bebas.

Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Spearman's rho		<i>Absolute Residual</i>
Lingkungan Kerja (X₁)	<i>Correlation Coefficient</i>	0,051
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,790
	N	30
Komunikasi (X₂)	<i>Correlation Coefficient</i>	-0,362
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,059
	N	30
Motivasi (X₃)	<i>Correlation Coefficient</i>	-0,259
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,167
	N	30
<i>Absolute Residual</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	1,000
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	
	<i>Correlation Coefficient</i>	30

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai korelasi dari kedua variabel *independent* dengan *Absolute Residual Sig. (2-tailed)* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,790 (X₁); 0,059 (X₂) dan 0,167 (X₃) yang menunjukkan lebih besar dari 0,05 , maka tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas pada model regresi.

4.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian ini, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut

4.8.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.12. Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui hasil uji parsial adalah sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,571. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,571 > 2,042$) maka terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) pada CV. Fajar Elektronik Jember. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Hasil pengujian pengaruh Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,944. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,944 > 2,042$) maka terdapat pengaruh antara Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada CV. Fajar Elektronik Jember. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.
- c. Hasil pengujian pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,050. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,050 > 2,042$) maka terdapat pengaruh antara Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) pada CV. Fajar Elektronik Jember. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.

4.8.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama (simultan) koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat.

Tabel 4.16 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	df_1	df_2	F_{hitung}	Signifikansi
Regresi	26	3	8,369	0,000 ^b

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 8,369, sedangkan F_{tabel} ($\alpha = 0,05$); ($df_1 = n-k = 26$); ($df_2 = k-1 = 3$) adalah sebesar 2,98. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,369 > 2,98$ maka model regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima sehingga dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja (X_1) Komunikasi (X_2) dan Motivasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember.

4.9 Pembahasan Penelitian

4.9.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian regresi linier berganda (Tabel 4.11) menunjukkan hasil signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,027 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,125. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa meningkatnya lingkungan kerja diiringi dengan meningkatnya kinerja. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada CV. Fajar Elektronik Jember terbukti dan diterima.

Berdasarkan deskripsi variabel penelitian pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja mayoritas, karyawan memiliki persepsi setuju terhadap jawaban dari pernyataan masing-masing indikator dalam penelitian. Hal tersebut menyatakan bahwa CV. Fajar Elektronik Jember memiliki penerangan atau pencahayaan yang baik, memiliki sirkulasi udara yang baik, kebisingan di tempat kerja yang minim, tidak ada bau-bauan yang tidak sedap, jaminan perusahaan yang dapat diterima karyawan, hubungan antar karyawan yang baik dan seluruh fasilitas dan peralatan yang disediakan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik pada CV. Fajar Elektronik Jember telah memenuhi syarat bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Saydam, 2000:226). Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ragil Permanasari (2013), menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Anugrah Raharjo Semarang. Hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut.

4.9.2 Pengaruh Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian regresi linier berganda (Tabel 4.11) menunjukkan hasil signifikansi dari variabel Komunikasi (X_1) sebesar 0,003 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,760. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa meningkatnya komunikasi diiringi dengan meningkatnya kinerja. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis kedua menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada CV. Fajar Elektronik Jember terbukti dan diterima.

Berdasarkan deskripsi variabel penelitian pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap variabel komunikasi, mayoritas karyawan memiliki persepsi setuju terhadap jawaban dari pernyataan masing-masing indikator dalam penelitian. Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan CV. Fajar Elektronik Jember mampu berkomunikasi dengan karyawan lain dengan baik demi menyelesaikan tugas ataupun permasalahan secara bersama-sama, berkomunikasi secara tulus dan jujur kepada karyawan lain, jalinan yang erat dan saling membantu sesama karyawan, berkomunikasi dengan baik tanpa memandang status dan jabatan karyawan lain dan karyawan dapat saling menyesuaikan diri dengan baik. Komunikasi yang baik pada CV. Fajar Elektronik Jember telah memenuhi syarat bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Komunikasi adalah suatu proses memindahkan informasi dan suatu pengertian dari seseorang kepada orang lain atau kelompok lain dengan menggunakan komunikasi secara langsung maupun secara tidak langsung (Handoko, 2000:30). Komunikasi yang berjalan baik di dalam suatu perusahaan akan menimbulkan efek yang baik antar karyawan dan dapat menciptakan suasana yang harmonis dalam perusahaan. Menggunakan komunikasi yang baik pun dapat

menghindarkan kesalahpahaman antar karyawan, pimpinan pun bisa lebih mengarahkan karyawannya untuk bekerja lebih giat dengan menggunakan komunikasi yang baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari dan I Gusti Salit Ketut Netra (2010), menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan.

4.9.3 Pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian regresi linier berganda (Tabel 4.11) menunjukkan hasil signifikansi dari variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,008 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,354. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa meningkatnya motivasi diiringi dengan meningkatnya kinerja. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis ketiga menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada CV. Fajar Elektronik Jember terbukti dan diterima.

Berdasarkan deskripsi variabel penelitian pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap variabel motivasi, mayoritas karyawan memiliki persepsi setuju terhadap jawaban dari pernyataan masing-masing indikator dalam penelitian. Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan CV. Fajar Elektronik Jember mampu menyelesaikan tugas-tugas dan target-target yang telah ditetapkan sebelumnya, adanya rasa pada karyawan terhadap keinginan untuk menjadi sosok yang berpengaruh pada perusahaan maupun sesama karyawan dan memiliki rasa persahabatan erat antar karyawan dengan baik. Motivasi diri pada karyawan CV. Fajar Elektronik Jember telah memenuhi syarat bahwa karyawan memiliki kepercayaan diri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan (Mc. Donald (dalam Sardiman, 2007: 73). Motivasi diawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik

menyangkut soal kebutuhan. Sedangkan menurut Azwar (2000: 15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari dan I Gusti Salit Ketut Netra (2010), menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

4.9.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian dari uji F atau uji simultan (Tabel 4.17) menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 8,369 dengan menggunakan derajat keyakinan sebesar 5%. Maka hasil perhitungan didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,369 > 2,98$ maka model regresi adalah signifikan. Hal ini diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_4 . Sehingga hipotesis keempat yang menyatakan variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember terbukti dan diterima. Berdasarkan penjelasan tersebut menyatakan bahwa apabila lingkungan kerja perusahaan, komunikasi antar karyawan dan motivasi yang dimiliki karyawan meningkat secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember. Peningkatan kinerja karyawan dapat mencapai tujuan dari CV. Fajar Elektronik Jember yang telah ditentukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan, semakin besar lingkungan kerja yang dimiliki, maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember.
- b. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya komunikasi mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan, semakin besar komunikasi yang dimiliki, maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember.
- c. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan, semakin besar motivasi yang dimiliki, maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember.
- d. Lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember.

5.2 Saran

Mengacu pada kesimpulan dipaparkan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi CV. Fajar Elektronik Jember diharapkan dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan lingkungan kerja mencakup intensitas cahaya atau penerangan didalam ruangan, Tersedianya sirkulasi udara didalam ruangan, mengurangi kebisingan atau bunyi-bunyian dalam jangka panjang dapat mengganggu pekerjaan, mengurangi bau tidak sedap yang ditimbulkan dari dalam / luar ruangan, jaminan yang memadai bagi kesehatan dan keselamatan kerja,

hubungan yang baik dengan karyawan lainnya tanpa melihat status dan jabatannya dan menyediakan peralatan dan fasilitas kerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

- Bagi CV. Fajar Elektronik Jember untuk karyawan diharapkan dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan komunikasi dengan karyawan lainnya dengan tujuan untuk menyelesaikan masalah secara bersama-sama, komunikasi secara tulus sesuai dengan apa yang akan disampaikan kepada karyawan lain tanpa merancang terlebih dahulu apa yang akan dikatakan, memberikan masukan atau saran kepada karyawan lain yang sedang mengalami masalah dan mampu menyesuaikan diri dengan siapa berkomunikasi dan dalam kondisi apapun.
- Bagi CV. Fajar Elektronik Jember diharapkan dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan motivasi berupa semangat mengerjakan tugas-tugas dan target-target yang menantang dan realistis yang diberikan perusahaan, semangat menjadi orang yang berpengaruh dalam perusahaan dan diantara karyawan lainnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan memiliki keinginan untuk berteman dan mempunyai persahabatan yang baik dan erat sesama karyawan.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini menjadi sarana untuk menerapkan ilmu sumber daya manusia yang sudah diperoleh selama masa perkuliahan. Serta penelitian ini menambah ilmu pengetahuan yang di dapat tentang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan model penelitiannya, variabel-variabel, objek, tempat / waktu, analisis data, dan metode penelitian agar model penelitiannya dapat lebih berkembang dan menemukan sesuatu yang lebih baru yang dapat memengaruhi kinerja karyawan baik di perusahaan, dan instansi atau lembaga lain, sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito. 2003. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arni Muhammad. 2007. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Edwin B. Flippo. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
- Eka Idham Iip K Lewa, Subowo, 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Pertamina (Persero) Daerah Operasi HuluJawa Bagian Barat, Cirebon. ISSN : 1410 – 9018
- Ghozali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 2003. *Perusahaan dan Motivasi Dasar PeningkatanProduktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein. Umar. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cetakan keempat. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari. I Gusti Salit Ketut Netra. 2010. *Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali*. Jurnal : Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Imam Ghozali. 2005. *Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- John Soeprihanto. 1987. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo. 2005. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon.” Jurnal SINERGI:Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources.
- Mangkunegara. 2004. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10, Terjemahan Diana Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mohammad As'Ad. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- MT. Riongan & Yoga Firdaus, 2007 dalam <http://muawanahcius.blogspot.com/2013/04/pengertian-tenaga-kerjaangkatan-kerja.html>
- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor pelayanan Pajak Pratama Malang Utara*. Jurnal : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Ragil Permansari. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang*. Jurnal : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Robbins. Stephen. P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Perusahaan*. Terjemahan Halida dan Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (3rd ed). Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Singarimbun. 2006. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sumartono Sugito. 2004. *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis* (7th ed.). Bandung: Alfabeta.
- 2005. *Statistika untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- 2006. *Metodologi Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Operasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umar Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan*, Cetakan Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.



LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

LEMBARAN KUESIONER

Kepada Yth. Bapak/Ibu Responden
Di Tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat pengambilan gelar sarjana (S1) di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fajar Elektronik Jember”, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dengan sejujur-jujurnya.

Informasi yang Anda berikan ini bersifat terbatas dalam arti hanya digunakan dalam penelitian ini, dan identitas responden serta jawaban yang diberikan akan terjamin kerahasiaannya.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Jaka Gumelar Pratama

100810201162

KUESIONER PENELITIAN

No. Responden

A. Data Responden

1. Jenis Kelamin :
2. Umur :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Lama bekerja :

B. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang ada.
2. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan, sesuai yang anda alami dan rasakan selama ini.
3. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu :

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

C. Daftar Pernyataan

1. Lingkungan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Intensitas cahaya atau penerangan didalam ruangan membantu penglihatan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Tersedianya sirkulasi udara didalam ruangan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Kebisingan atau bunyi-bunyian dalam jangka panjang dapat mengganggu pekerjaan saya.					
4	Bau tidak sedap yang ditimbulkan dari dalam / luar ruangan dapat mengganggu pekerjaan saya.					
5	Saya merasa perusahaan memberikan jaminan yang memadai bagi keamanan dan keselamatan kerja.					
6	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan karyawan lainnya tanpa melihat status dan jabatannya.					
7	Perusahaan menyediakan peralatan dan fasilitas kerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik.					

2. Komunikasi (X_2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu berkomunikasi dengan karyawan lainnya dengan tujuan untuk menyelesaikan masalah secara bersama-sama.					
2	Saya dapat berkomunikasi secara tulus sesuai dengan apa yang akan saya sampaikan kepada karyawan lain tanpa merancang terlebih dahulu apa yang akan saya katakan.					

3	Saya selalu memberikan masukan atau saran kepada karyawan lain yang sedang mengalami masalah.					
4	Saya selalu berperilaku baik kepada sesama rekan kerja tanpa memandang status dan jabatan.					
5	Saya mampu menyesuaikan diri dengan siapa saya berkomunikasi dan dalam kondisi apapun.					

3. Motivasi (X_3)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu mengerjakan tugas-tugas dan target-target yang menantang dan realistis yang diberikan perusahaan.					
2	Saya ingin menjadi orang yang berpengaruh dalam perusahaan dan di antara karyawan lainnya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
3	Saya memiliki keinginan untuk berteman dan mempunyai persahabatan yang baik dan erat sesama karyawan.					

4. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan di atas rata-rata standartperusahaan.					
2	Hasil pekerjaan yang saya selesaikan selalu memuaskan pimpinan.					
3	Saya memegang standar profesional yang tinggi.					
4	Saya dapat masuk kerja sesuai dengan jam kerja dan tepat waktu.					
5	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain atau rekan kerja guna mencapai hasil kerja yang maksimal.					



LAMPIRAN 2
REKAPITULASI HASIL
KUESIONER PENELITIAN

HASIL KUESIONER dan FREQUENCY TABLE

No.	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	Laki-Laki	32	SMA	2 - 3 Tahun
2	Laki-Laki	24	SMK	2 - 3 Tahun
3	Perempuan	25	DIPLOMA	< 1 Tahun
4	Laki-Laki	36	SMK	2 - 3 Tahun
5	Laki-Laki	39	SMP	1 - 2 Tahun
6	Laki-Laki	37	SMK	> 3 Tahun
7	Laki-Laki	32	SARJANA	2 - 3 Tahun
8	Perempuan	28	SMK	1 - 2 Tahun
9	Laki-Laki	52	SMA	> 3 Tahun
10	Laki-Laki	23	SMP	< 1 Tahun
11	Laki-Laki	33	SMA	1 - 2 Tahun
12	Perempuan	25	DIPLOMA	< 1 Tahun
13	Laki-Laki	37	SMK	> 3 Tahun
14	Laki-Laki	49	SMK	1 - 2 Tahun
15	Laki-Laki	22	SMK	< 1 Tahun
16	Laki-Laki	48	DIPLOMA	2 - 3 Tahun
17	Laki-Laki	40	SMP	2 - 3 Tahun
18	Laki-Laki	46	SMK	> 3 Tahun
19	Perempuan	26	SMA	1 - 2 Tahun
20	Laki-Laki	42	SMK	< 1 Tahun
21	Laki-Laki	36	SMK	< 1 Tahun
22	Laki-Laki	47	SARJANA	> 3 Tahun
23	Laki-Laki	49	SMK	2 - 3 Tahun
24	Laki-Laki	21	SMK	< 1 Tahun
25	Laki-Laki	38	SMA	2 - 3 Tahun
26	Perempuan	26	SARJANA	1 - 2 Tahun
27	Laki-Laki	36	SMK	> 3 Tahun
28	Laki-Laki	47	SMK	> 3 Tahun
29	Laki-Laki	29	SMA	1 - 2 Tahun
30	Laki-Laki	35	SMP	2 - 3 Tahun

Frekuensi Jenis Kelamin Responden**Statistics**

Jenis Kelamin

N	Valid	30
	Missing	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	25	83.3	83.3	83.3
	Perempuan	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Frekuensi Umur Responden**Statistics**

		Klasifikasi Umur	Umur
N	Valid	30	30
	Missing	0	0

Klasifikasi Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17 - 21 Tahun	1	3.3	3.3	3.3
	22 - 26 Tahun	7	23.3	23.3	26.7
	27 - 31 Tahun	2	6.7	6.7	33.3
	32 - 36 Tahun	7	23.3	23.3	56.7
	> 36 Tahun	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21	1	3.3	3.3	3.3
	22	1	3.3	3.3	6.7
	23	1	3.3	3.3	10.0
	24	1	3.3	3.3	13.3
	25	2	6.7	6.7	20.0
	26	2	6.7	6.7	26.7
	28	1	3.3	3.3	30.0
	29	1	3.3	3.3	33.3
	32	2	6.7	6.7	40.0
	33	1	3.3	3.3	43.3
	35	1	3.3	3.3	46.7
	36	3	10.0	10.0	56.7
	37	2	6.7	6.7	63.3
	38	1	3.3	3.3	66.7
	39	1	3.3	3.3	70.0
	40	1	3.3	3.3	73.3
	42	1	3.3	3.3	76.7
	46	1	3.3	3.3	80.0
	47	2	6.7	6.7	86.7
	48	1	3.3	3.3	90.0
	49	2	6.7	6.7	96.7
	52	1	3.3	3.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden

Statistics

Pendidikan Terakhir

N	Valid	30
	Missing	0

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIPLOMA	3	10.0	10.0	10.0
	SARJANA	3	10.0	10.0	20.0
	SMA	6	20.0	20.0	40.0
	SMK	14	46.7	46.7	86.7
	SMP	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Frekuensi Masa Kerja Responden**Statistics**

Lama Bekerja

N	Valid	30
	Missing	0

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	7	23.3	23.3	23.3
	1 - 2 Tahun	7	23.3	23.3	46.7
	2 - 3 Tahun	9	30.0	30.0	76.7
	> 3 Tahun	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

REKAPITULASI HASIL KUESIONER

Responden	X ₁							X ₂					X ₃			Y				
	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	X _{1.7}	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{3.1}	X _{3.2}	X _{3.3}	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
1	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5
8	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	3	3	2	3	5
10	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
16	2	3	3	2	3	3	2	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	3	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	5	5	4	3	3
20	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	2	4
21	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
24	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
26	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3
27	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	3	3	3	4	4
30	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3

DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN**Frekuensi Jawaban Lingkungan Kerja (X_1)****Statistics**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Netral	9	30.0	30.0	33.3
	Setuju	18	60.0	60.0	93.3
	Sangat Setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	33.3	33.3	33.3
	Setuju	18	60.0	60.0	93.3
	Sangat Setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	30.0	30.0	30.0
	Setuju	18	60.0	60.0	90.0
	Sangat Setuju	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Netral	9	30.0	30.0	36.7
	Setuju	15	50.0	50.0	86.7
	Sangat Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	33.3	33.3	33.3
	Setuju	17	56.7	56.7	90.0
	Sangat Setuju	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Netral	8	26.7	26.7	30.0
	Setuju	17	56.7	56.7	86.7
	Sangat Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Netral	8	26.7	26.7	33.3
	Setuju	19	63.3	63.3	96.7
	Sangat Setuju	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Komunikasi (X₂)**Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	Valid	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	13.3	13.3	13.3
	Setuju	16	53.3	53.3	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Netral	2	6.7	6.7	10.0
Setuju	19	63.3	63.3	73.3
Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	16.7	16.7	16.7
Setuju	12	40.0	40.0	56.7
Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	17	56.7	56.7	60.0
Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	6.7	6.7	6.7
Setuju	15	50.0	50.0	56.7
Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Motivasi (X₃)**Statistics**

		X3.1	X3.2	X3.3
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	6.7	6.7	6.7
Setuju	14	46.7	46.7	53.3
Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	10.0	10.0	10.0
Setuju	14	46.7	46.7	56.7
Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	13.3	13.3	13.3
Setuju	12	40.0	40.0	53.3
Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Kinerja (Y)**Statistics**

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
N Valid	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	10.0	10.0	10.0
Netral	5	16.7	16.7	26.7
Setuju	12	40.0	40.0	66.7
Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
Netral	6	20.0	20.0	26.7
Setuju	11	36.7	36.7	63.3
Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	10.0	10.0	10.0
Netral	3	10.0	10.0	20.0
Setuju	14	46.7	46.7	66.7
Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	13.3	13.3	13.3
Netral	2	6.7	6.7	20.0
Setuju	10	33.3	33.3	53.3
Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Netral	4	13.3	13.3	16.7
Setuju	10	33.3	33.3	50.0
Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	



LAMPIRAN 3
HASIL UJI VALIDITAS DAN
RELIABILITAS

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**Variabel Lingkungan Kerja (X₁)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	22.43	11.289	.771	.914
X1.2	22.40	11.628	.784	.913
X1.3	22.33	11.402	.803	.911
X1.4	22.43	10.392	.793	.913
X1.5	22.37	11.757	.684	.922
X1.6	22.33	10.713	.826	.908
X1.7	22.50	11.362	.727	.918

Variabel Komunikasi (X₂)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	17.10	4.645	.564	.809
X2.2	17.17	4.695	.522	.821
X2.3	17.03	3.964	.743	.755
X2.4	16.97	4.792	.508	.824
X2.5	16.93	4.271	.807	.743

Variabel Motivasi (X₃)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	8.67	1.609	.787	.829
X3.2	8.73	1.513	.792	.821
X3.3	8.73	1.444	.753	.860

Variabel Kinerja (Y)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16.50	11.362	.875	.922
Y2	16.43	11.357	.922	.914
Y3	16.43	12.047	.788	.938
Y4	16.33	10.851	.881	.921
Y5	16.17	12.764	.756	.943



LAMPIRAN 4
HASIL UJI REGRESI LINIER
BERGANDA

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.536	.63886

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.247	3	3.416	8.369	.000 ^b
	Residual	10.612	26	.408		
	Total	20.859	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.221	1.388		3.159	.000
	Lingkungan Kerja	.125	.218	.816	2.571	.027
	Komunikasi	.760	.391	.464	2.944	.003
	Motivasi	.354	.341	.251	2.050	.008

a. Dependent Variable: Kinerja



LAMPIRAN 5
HASIL UJI ASUMSI KLASIK

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

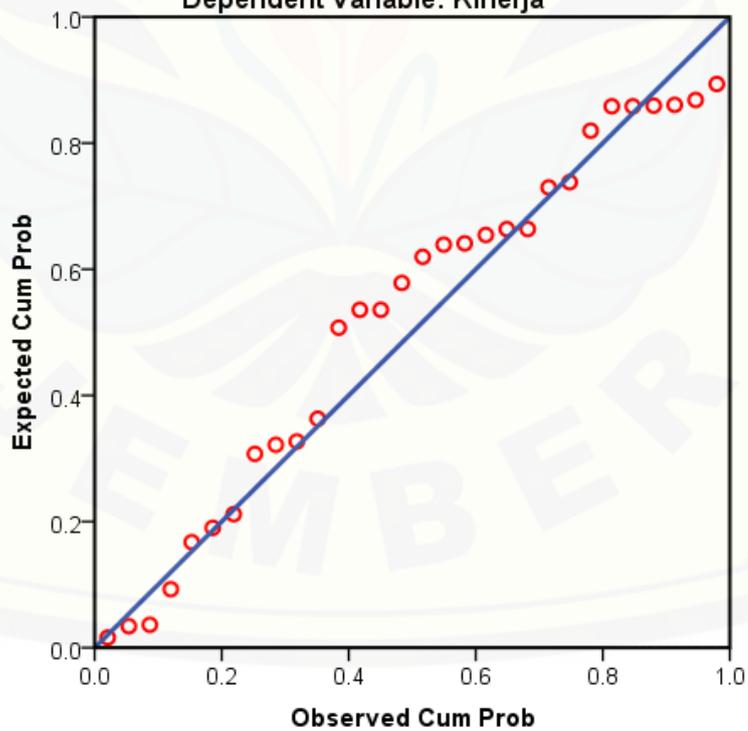
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.60491514
Most Extreme Differences	Absolute	.216
	Positive	.117
	Negative	-.216
Kolmogorov-Smirnov Z		1.186
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.959	1.043
	Komunikasi	.344	2.907
	Motivasi	.337	2.966

a. Dependent Variable: Kinerja

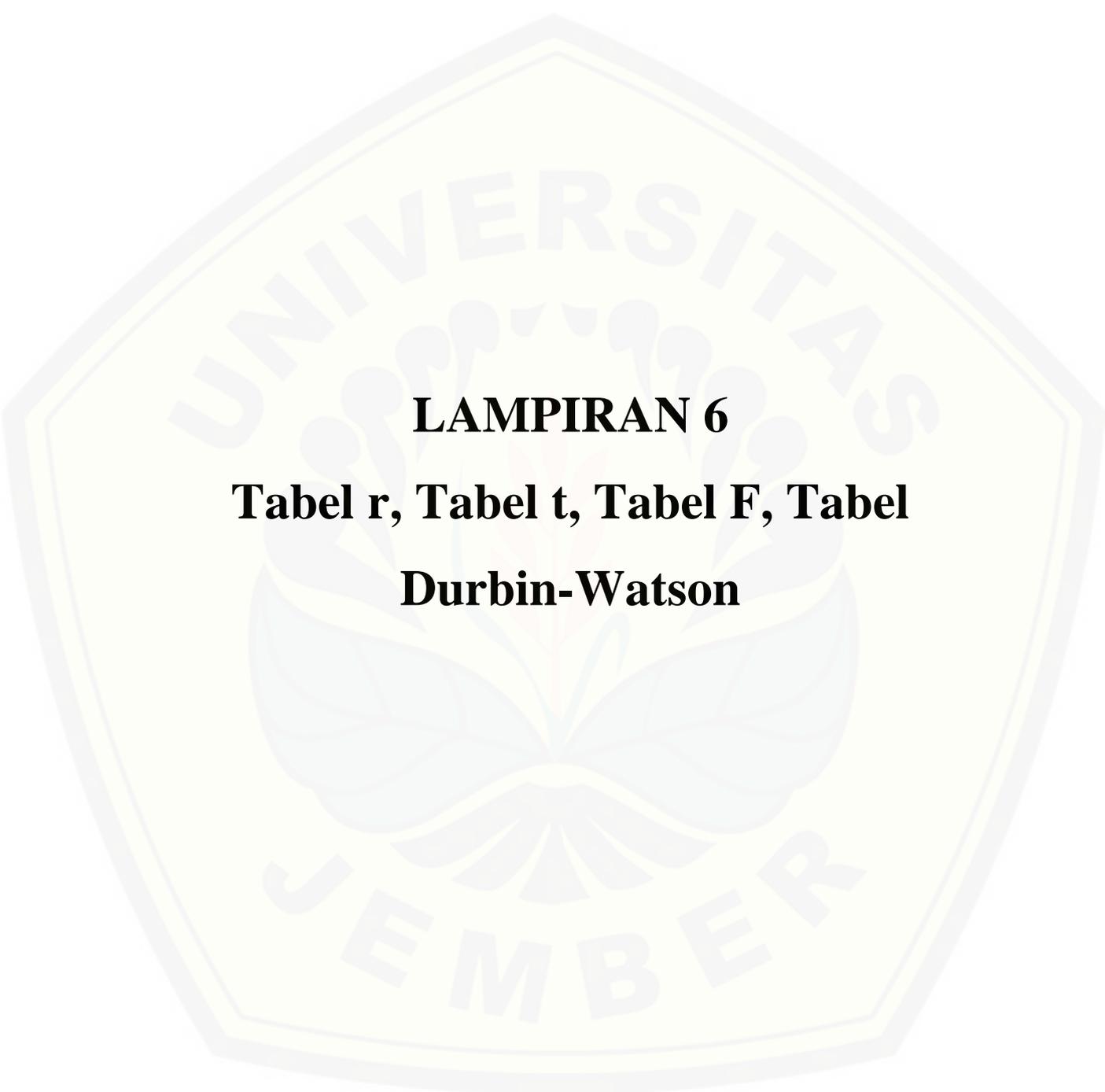
Uji Heteroskedastisitas

Correlations

		Lingkungan Kerja	Komunikasi	Motivasi	Absolute Residual	
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	-.120	-.191	.051
		Sig. (2-tailed)	.	.529	.312	.790
		N	30	30	30	30
Komunikasi		Correlation Coefficient	-.120	1.000	.837**	-.362*
		Sig. (2-tailed)	.529	.	.000	.059
		N	30	30	30	30
Motivasi		Correlation Coefficient	-.191	.837**	1.000	-.259
		Sig. (2-tailed)	.312	.000	.	.167
		N	30	30	30	30
Absolute Residual		Correlation Coefficient	.051	-.362*	-.259	1.000
		Sig. (2-tailed)	.790	.059	.167	.
		N	30	30	30	30

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

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

The background of the page features a large, faint watermark of the Universitas Jember logo. The logo is a shield-shaped emblem with a yellow background and a grey border. Inside the shield, the word "UNIVERSITAS" is written in a semi-circle at the top, and "JEMBER" is written in a semi-circle at the bottom. In the center of the shield is a stylized green and red flower or leaf design.

LAMPIRAN 6

**Tabel r, Tabel t, Tabel F, Tabel
Durbin-Watson**

r Table (Pearson Product Moment)

<i>df</i> = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950

$df = (N-2)$	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
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
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589

<i>df</i> = (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
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel Durbin-Watson ($\alpha = 5\%$)

n	K=1		K=2		K=3		K=4		K=5	
	dL	dU								
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2827	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675

n	K=1		K=2		K=3		K=4		K=5	
	dL	dU								
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7745
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754
90	1.6345	1.6794	1.6119	1.7026	1.5889	1.7264	1.5656	1.7508	1.5420	1.7758
91	1.6366	1.6810	1.6143	1.7040	1.5915	1.7275	1.5685	1.7516	1.5452	1.7763
92	1.6387	1.6826	1.6166	1.7053	1.5941	1.7285	1.5713	1.7523	1.5482	1.7767
93	1.6407	1.6841	1.6188	1.7066	1.5966	1.7295	1.5741	1.7531	1.5513	1.7772
94	1.6427	1.6857	1.6211	1.7078	1.5991	1.7306	1.5768	1.7538	1.5542	1.7776
95	1.6447	1.6872	1.6233	1.7091	1.6015	1.7316	1.5795	1.7546	1.5572	1.7781
96	1.6466	1.6887	1.6254	1.7103	1.6039	1.7326	1.5821	1.7553	1.5600	1.7785
97	1.6485	1.6901	1.6275	1.7116	1.6063	1.7335	1.5847	1.7560	1.5628	1.7790
98	1.6504	1.6916	1.6296	1.7128	1.6086	1.7345	1.5872	1.7567	1.5656	1.7795
99	1.6522	1.6930	1.6317	1.7140	1.6108	1.7355	1.5897	1.7575	1.5683	1.7799
100	1.6540	1.6944	1.6337	1.7152	1.6131	1.7364	1.5922	1.7582	1.5710	1.7804

F Table ($\alpha = 5\%$)

df ₁	df ₂								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241
2	18.51	19	19.16	19.25	19.3	19.33	19.35	19.37	19.38
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.1
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.5	3.44	3.39
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18
10	4.96	4.1	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.2	3.09	3.01	2.95	2.9
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3	2.91	2.85	2.8
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71
14	4.6	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.7	2.65
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.9	2.79	2.71	2.64	2.59
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54
17	4.45	3.59	3.2	2.96	2.81	2.7	2.61	2.55	2.49
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46
19	4.38	3.52	3.13	2.9	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42
20	4.35	3.49	3.1	2.87	2.71	2.6	2.51	2.45	2.39
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37
22	4.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.4	2.34
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32
24	4.26	3.4	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.3
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49	2.4	2.34	2.28
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25
28	4.2	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24
29	4.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21
31	4.16	3.3	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.2
32	4.15	3.29	2.9	2.67	2.51	2.4	2.31	2.24	2.19
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.5	2.39	2.3	2.23	2.18
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.2	2.14
38	4.1	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12
41	4.08	3.23	2.83	2.6	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.1
45	4.06	3.2	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.1
46	4.05	3.2	2.81	2.57	2.42	2.3	2.22	2.15	2.09
47	4.05	3.2	2.8	2.57	2.41	2.3	2.21	2.14	2.09
48	4.04	3.19	2.8	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.08

df ₁	df ₂								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.07
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.4	2.28	2.2	2.13	2.07
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.1	2.05
59	4	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.1	2.04
60	4	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.1	2.04
61	4	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04
62	4	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02
69	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02
70	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02
71	3.98	3.13	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01
72	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01
73	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01
74	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99
85	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99
86	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99
87	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.2	2.12	2.05	1.99
88	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.2	2.12	2.05	1.99
89	3.95	3.1	2.71	2.47	2.32	2.2	2.11	2.04	1.99
90	3.95	3.1	2.71	2.47	2.32	2.2	2.11	2.04	1.99
91	3.95	3.1	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98
92	3.94	3.1	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98
93	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98
94	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98
95	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98
96	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98
97	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98
98	3.94	3.09	2.7	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.98
99	3.94	3.09	2.7	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.98
100	3.94	3.09	2.7	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.97

t Table

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

<i>df</i>	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah						
	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah						
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663

	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah						
	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah						
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374