



**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GUDANG SPAREPART  
YAMAHA CABANG JEMBER**

*ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF THE WORKING ENVIRONMENT AND  
MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE  
WAREHOUSE OF SPAREPARTS YAMAHA BRANCH JEMBER*

**SKRIPSI**

Oleh

**Riski Andriawan**

**NIM 110810201048**

**Jurusan Manajemen**

**Fakultas Ekonomi**

**Universitas Jember**

**2015**



**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GUDANG SPAREPART  
YAMAHA CABANG JEMBER**

*ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF THE WORKING ENVIRONMENT AND  
MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE  
WAREHOUSE OF SPAREPARTS YAMAHA BRANCH JEMBER*

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)  
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

**Riski Andriawan**

**NIM 110810201048**

**Jurusan Manajemen**

**Fakultas Ekonomi**

**Universitas Jember**

**2015**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI**

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : Riski Andriawan

NIM : 110810201048

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan  
Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini, Saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 7 Agustus 2015

Yang menyatakan,

Riski Andriawan  
NIM 110810201048

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember.

Nama Mahasiswa : Riski Andriawan

NIM : 110810201048

Jurusan : S-1 Manajemen/ Reguler

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : .....

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Agus Priyono, M.M.  
NIP 19601016 198702 1 001

Dr. Diah Yulisetiarni, M.Si.  
NIP 19610729 198603 2 001

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.  
NIP 19780525 200312 2 002

**PENGESAHAN**

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GUDANG SPAREPART  
YAMAHA CABANG JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Riski Andriawan  
NIM : 110810201048  
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

**30 September 2015**

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

**Susunan Tim Penguji**

1. Ketua : Drs. Muhammad Syaharudin, M.M. (.....)  
195509191985031003
2. Sekretaris : Drs. Sriono, M.M. (.....)  
195610311986031001
3. Anggota : Ema Desia Prajitiasari, SE., M.M. (.....)  
197912212008122002

Mengetahui/ Menyetujui  
Universitas Jember  
Fakultas Ekonomi  
Dekan,

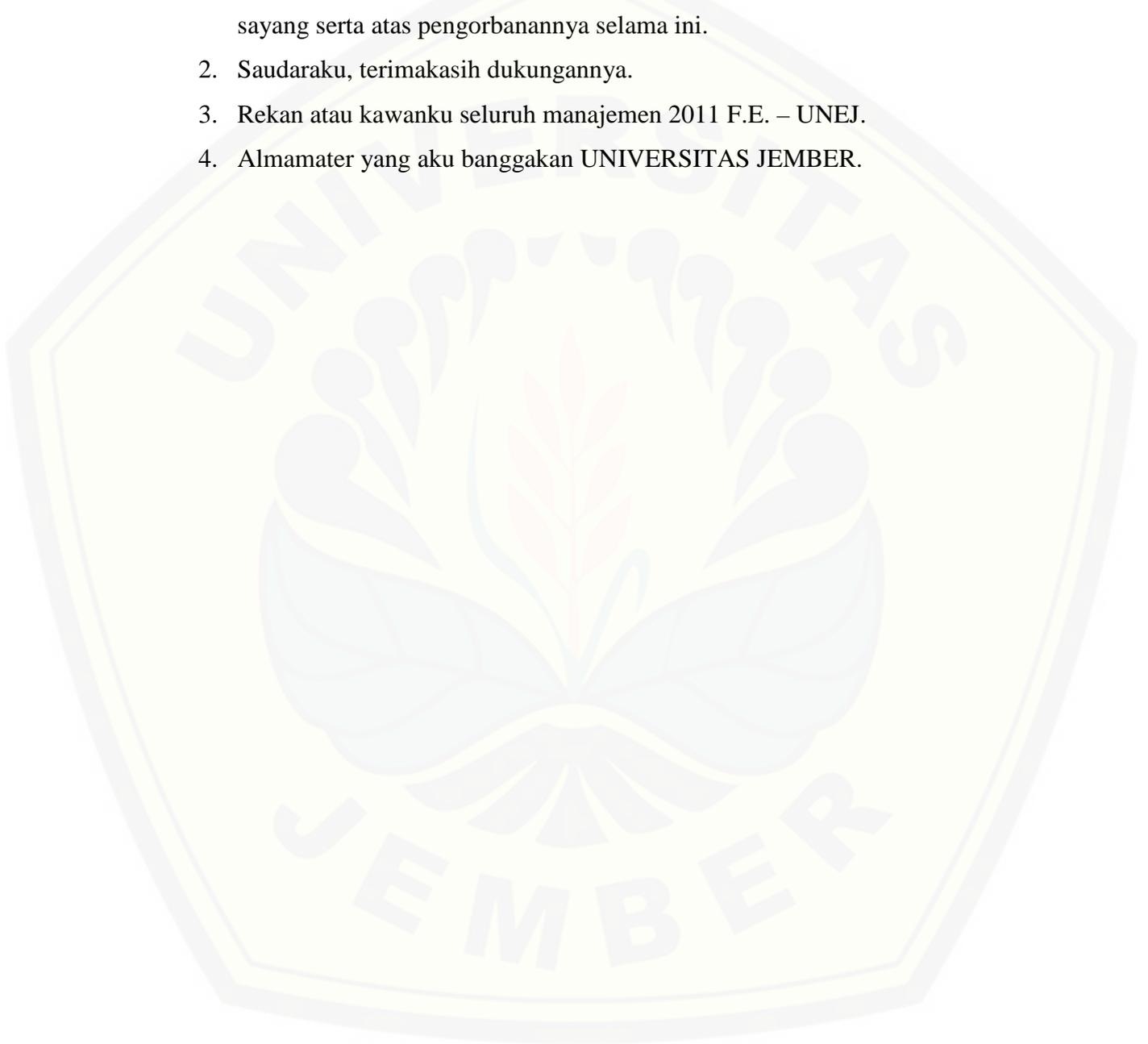


Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.  
NIP. 19630614 199002 1 001

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada ;

1. Kedua orang tuaku tercinta, yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta atas pengorbanannya selama ini.
2. Saudaraku, terimakasih dukungannya.
3. Rekan atau kawanku seluruh manajemen 2011 F.E. – UNEJ.
4. Almamater yang aku banggakan UNIVERSITAS JEMBER.



**MOTTO**

“Kita bisa mundur satu langkah untuk dapat meloncat lebih jauh” ; (John Clarke)

“Menyerah bukan sebuah pilihan. Jika anda bisa, saya juga bisa” ;

(Dedy Corbuzier)

“Mimpi adalah kunci untuk kita menaklukkan dunia, berlarilah tanpa lelah sampai engkau meraihnya” ; (Nidji-Laskar Pelangi)





**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GUDANG SPAREPART  
YAMAHA CABANG JEMBER**

*ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF THE WORKING ENVIRONMENT AND  
MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE  
WAREHOUSE OF SPAREPARTS YAMAHA BRANCH JEMBER*

**SKRIPSI**

Oleh

**Riski Andriawan**

**NIM 110810201048**

Pembimbing

**Dosen Pembimbing I : Drs. Agus Priyono, M.M.**

**Dosen Pembimbing II : Dr. Diah Yulisetiarni, M. Si.**

## RINGKASAN

**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember;** Riski Andriawan, 082143264581; 2015; 61 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.

Penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember”. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember. Metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus dengan jumlah responden sebanyak 35 orang.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak empat variabel yang meliputi: lingkungan kerja fisik, psikis, dan motivasi sebagai variabel bebas (*Independent Variable*) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*Dependent Variable*). Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda.

Hasil analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan; 2) Ada pengaruh lingkungan kerja psikis terhadap kinerja karyawan; dan 3) Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember.

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

## SUMMARY

**Analysis Of The Influence Of The Working Environment And Motivation On The Performance Of Employees At The Warehouse Of *Spareparts* Yamaha Branch Jember; Riski Andriawan, 082143264581; 2015; 61 pages; Department of Management, Faculty of Economics, University Jember.**

This study entitled " Analysis Of The Influence Of The Working Environment And Motivation On The Performance Of Employees At The Warehouse Of *Spareparts* Yamaha Branch Jember ". The aim of this study was to analyze the influence of the working environment and motivation on employee performance on a Yamaha *Sparepart* warehouse Branch Jember. The population in this study includes all employees on the *Sparepart* warehouse Yamaha Branch Jember. The sampling method used is saturated sample or census the number of respondents as many as 35 people.

Variables used in this study were four variables include: the physical work environment, psychological, and motivation as independent variables (*Independent Variable*) and employee performance as dependent variable (*Dependent Variable*). The analytical tool used in this research is Multiple Linear Regression Analysis.

Results of analysis in this study are as follows: 1) There is the influence of the physical work environment on employee performance; 2) There is a psychological work environment influence on employee performance; and 3) There is an effect of motivation on employee performance on a Yamaha spare part warehouse Branch Jember.

Keywords: Work Environment, Motivation, and Employee Performance

## PRAKATA

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatNya, karena tanpaNya tidak ada suatu harapan yang dapat terlaksana. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

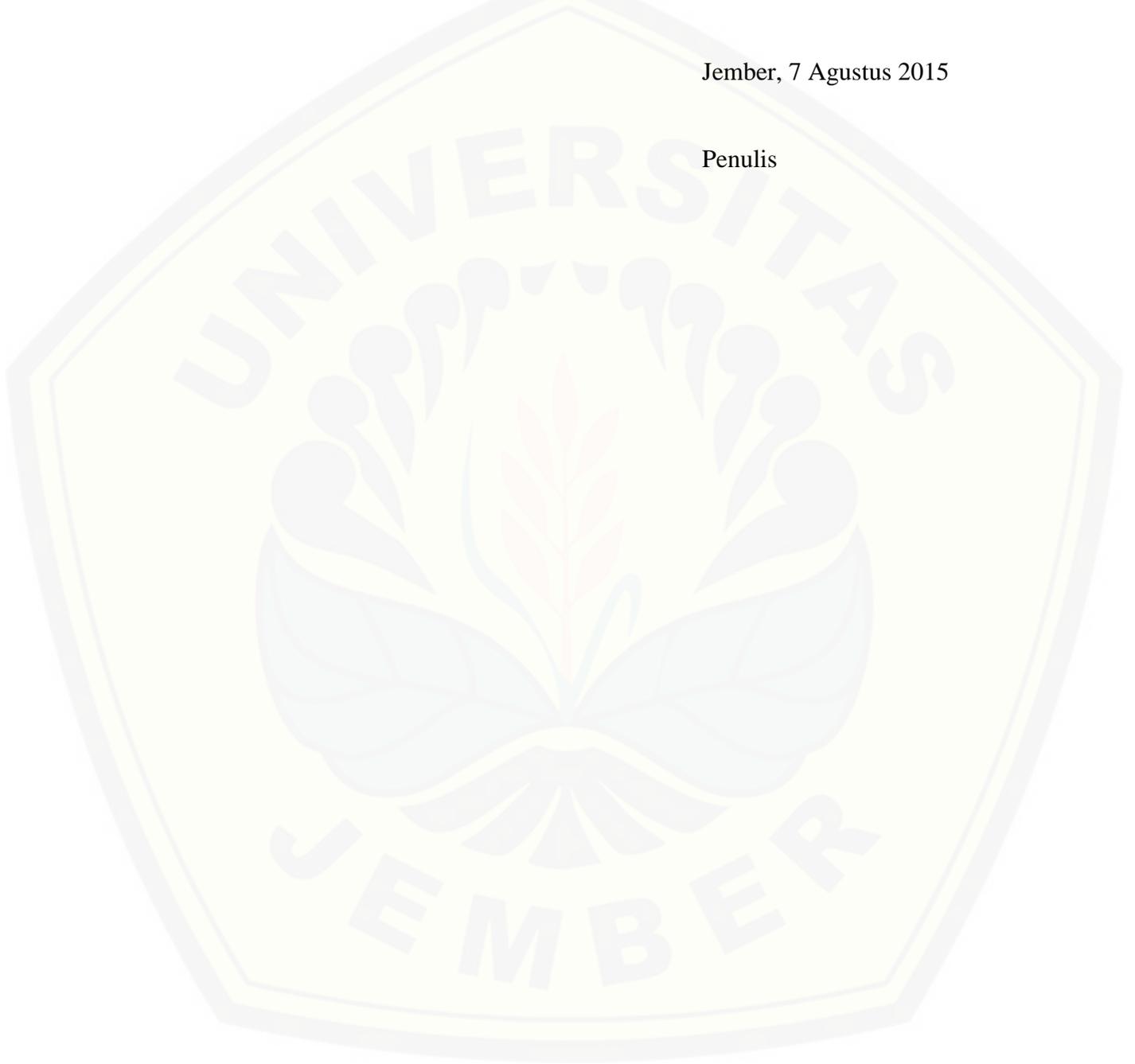
Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang amat besar kepada:

1. Bapak Dr. Mohammad Fathorazi, S.E, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, SE., M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Agus Priyono, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, terima kasih atas waktu yang telah diberikan dan Ibu Dr. Diah Yulisetiari, M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, semangat, juga nasehat yang sangat bermanfaat.
4. Bapak Drs. Muhammad Syaharudin, M.M. selaku ketua penguji, Bapak Drs. Sriono, M.M. selaku sekretaris penguji, dan Ibu Ema Desia Prajitiyasari, SE., M.M. selaku anggota penguji terima kasih atas segenap waktu dan perhatian yang telah diberikan kepada penulis untuk menguji skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
6. Bapak Alfons, terima kasih atas izin dan bantuannya karena memperbolehkan penulis melakukan survey di Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember. Maafkan saya karena selama ini selalu merepotkan dan mengganggu aktivitas di kantor.
7. Teristimewa Papa dan Mama tersayang. Terima kasih teramat atas moril dan materiil, juga semangat, doa, nasehat, kasih sayang, dan juga perhatian.
8. Rekan atau kawanku seluruh manajemen 2011 F.E. – UNEJ, terimakasih untuk doa dan bantuannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 7 Agustus 2015

Penulis



**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vii
<b>HALAMAN PEMBIMBING</b> .....	viii
<b>RINGKASAN</b> .....	ix
<b>SUMMARY</b> .....	x
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xviii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xix
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	4
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	4
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	5
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	6
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	6

2.1.2 Indikator Lingkungan Kerja .....	6
2.1.2.1 Lingkungan Kerja Fisik .....	7
2.1.2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik /Psikis .....	8
2.1.3 Pengertian Motivasi .....	11
2.1.4 Teori Motivasi .....	12
2.1.5 Indikator Motivasi .....	16
2.1.6 Pengertian Kinerja .....	16
2.1.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan .. .	18
2.1.8..Pengaruh Lingkungan Kerja Psikis Terhadap Kinerja Karyawan ..	19
2.1.9 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	19
<b>2.2 Kajian Empiris .....</b>	<b>20</b>
<b>2.3 Kerangka Konseptual .....</b>	<b>23</b>
<b>2.4 Hipotesis.....</b>	<b>24</b>
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian .....</b>	<b>26</b>
<b>3.2 Jenis Data .....</b>	<b>26</b>
<b>3.3 Sumber Data.....</b>	<b>26</b>
<b>3.4 Metode Pengumpulan Data.....</b>	<b>27</b>
<b>3.5 Populasi .....</b>	<b>27</b>
<b>3.6 Identifikasi Operasional Variabel .....</b>	<b>28</b>
<b>3.7 Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>28</b>
<b>3.8 Pengukuran Variabel Penelitian .....</b>	<b>30</b>
<b>3.9 Uji Instrumen .....</b>	<b>30</b>
3.9.1 Uji Validitas .....	30
3.9.2 Uji Reliabilitas .....	31

<b>3.10 Metode Analisis Data</b> .....	32
<b>3.11 Uji Asumsi Klasik</b> .....	32
3.11.1 Uji Normalitas Data .....	32
3.11.2 Uji Multikolinearitas.....	33
3.11.3 Uji Heterokedastisitas .....	33
3.11.4 Analisis Deskriptif Statistik .....	34
<b>3.12 Uji Hipotesis</b> .....	34
3.12.1 Uji t .....	34
3.12.2 Uji F .....	35
3.12.3 Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi) .....	35
<b>3.13 Kerangka Pemecahan Masalah</b> .....	37
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	39
<b>4.1 Hasil Penelitian</b> .....	39
4.1.1 Gambaran Umum Gudang <i>Sparepart</i> Yamaha .....	39
4.1.1.1 Profil Gudang <i>Sparepart</i> Yamaha .....	39
4.1.1.2 Struktur Organisasi Gudang <i>Sparepart</i> Yamaha .....	41
4.1.2 Karakteristik Responden.....	43
4.1.3 Uji Instrument.....	45
4.1.3.1 Uji Validitas .....	45
4.1.3.2 Uji Reliabilitas.....	46
4.1.3.3 Uji Normalitas .....	47
4.1.4 Analisis Data .....	47
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik .....	47
4.1.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
4.1.4.3 Uji Hipotesis.....	52

4.1.4.3.1 Uji t .....	52
4.1.4.3.2 Uji F .....	52
4.1.4.3.3 Koefisien Determinasi .....	53
<b>4.2 Pembahasan .....</b>	<b>53</b>
<b>4.3 Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>58</b>
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>59</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>59</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>59</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>63</b>

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas .....	45
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas .....	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas .....	49
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linear Berganda .....	51

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 : Teori motivasi menurut Abraham Maslow .....	13
Gambar 2.2 : Kerangka Konseptual .....	23
Gambar 3.1 : Kerangka Pemecahan Masalah .....	37
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Gudang <i>Sparepart</i> Yamaha .....	41
Gambar 4.2 : Hasil Uji Normalitas .....	48
Gambar 4.3 : Hasil Uji Heterokedastisitas .....	50

**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN .....	63
LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN .....	68
LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS .....	70
LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS .....	72
LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS DATA .....	74
LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA .....	75
LAMPIRAN 7. HASIL UJI NORMALITAS.....	78
LAMPIRAN 8. HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS.....	79
LAMPIRAN 9. TABEL t .....	80
LAMPIRAN 10. TABEL F .....	81

## BAB I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era modern saat ini perusahaan dihadapkan dengan persaingan bisnis yang kompetitif, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk dapat menjalankan system manajemen nya dengan baik. Di dalam suatu perusahaan, faktor Sumber Daya Manusia akan selalu menjadi faktor yang terpenting untuk menentukan pencapaian tujuan perusahaan, karena mereka adalah roda penggerak seluruh asset perusahaan. Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan seluruh karyawannya untuk dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Hal tersebut tentunya dapat tercapai apabila seorang manajer dapat memberikan motivasi kepada bawahannya agar bersemangat dalam bekerja, sehingga tugas-tugasnya dapat terselesaikan dengan baik. Motivasi yang diberikan seorang manajer diantaranya dapat berupa penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan pelayanan yang diberikan kepada seorang karyawan tersebut.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti kondisi tempat kerja yang nyaman, adanya program pelayanan karyawan, dan hubungan kerjasama yang baik akan mendorong kinerja seorang karyawan untuk lebih baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan target perusahaan dapat terus ditingkatkan karena ditunjang dengan kemampuan para karyawannya. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak menyenangkan akan menyebabkan menurunnya semangat kerja, mengingkatnya kejenuhan, dan tingginya tingkat kesalahan. Kondisi demikian ini mengakibatkan turunnya produktivitas kerja, karena karyawan merasa tidak nyaman dan tidak dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja (Ahyari, 1999:124), sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan maka secara langsung akan mengurangi tingkat kelelahan karyawan dalam bekerja dan meningkatkan konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam menjalankan setiap aktivitas kegiatan perusahaan diperlukan pemahaman tentang perilaku para karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan masalah yang berkaitan dengan individu karyawan tersebut dalam melaksanakan dan menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar dapat menghasilkan kinerja yang baik, maka cara yang dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan selalu memberi motivasi kepada para karyawannya agar dapat bersemangat dalam bekerja.

Motivasi merupakan suatu upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang dikehendaki. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (internal) dan dapat pula melalui pengaruh dari orang lain (eksternal). Menurut Luthans (Apriani 2013) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Kinerja erat kaitannya dengan lingkungan kerja dan motivasi. Ketiganya tidak dapat dipisahkan karena dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman, maka kinerja seorang karyawan pasti akan meningkat dan menjadi lebih baik. Sebaliknya jika seorang karyawan tidak diberi motivasi dan lingkungan kerja kurang nyaman, maka kinerjanya akan mengalami penurunan dan akan membawa dampak yang dapat merugikan perusahaan karena produktivitas karyawannya akan terus menurun.

Lokasi Gudang *Sparepart* Yamaha terletak di pinggir jalan di daerah Kranjingan Jember dan merupakan jalur kendaraan seperti truk, maupun bus dengan kondisi jalan yang tidak terlalu baik, tentunya suara yang ditimbulkan oleh kendaraan-kendaraan tersebut sangat keras apabila terkena kondisi jalan yang kurang baik, sehingga suara bising kendaraan tersebut dapat mengganggu konsentrasi karyawan Gudang *Sparepart* Yamaha. Keadaan ini ditambah pula dengan kondisi Gudang *Sparepart* Yamaha yang cukup luas dan apabila seorang karyawan membutuhkan atau hendak memanggil karyawan lain dilakukan dengan

cara berteriak, sehingga suara bising tersebut cukup mengganggu karyawan Gudang *Sparepart*. Yamaha Pada Gudang *Sparepart* Yamaha tidak terdapat sirkulasi udara yang baik, sehingga udara yang dirasakan cukup panas karena tidak terdapat pendingin ruangan baik berupa kipas angin atau AC dan pada kondisi yang tergolong panas tersebut, para karyawan harus dituntut untuk tetap berkonsentrasi terhadap keluar atau masuknya *Sparepart* Yamaha.

Karyawan yang bekerja di dalam Gudang *Sparepart* Yamaha ada yang kurang maksimal dalam bekerja sehingga terkadang ada beberapa karyawan tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada kondisi tersebut karyawan akan diberikan motivasi oleh manajer Yamaha bagian *sparepart* berupa motivasi positif yang dapat menimbulkan semangat kerjanya. Dalam melaksanakan tugas, karyawan Gudang *Sparepart* Yamaha terkadang mengalami kesalahan dalam menghitung barang. Hal tersebut tentunya dapat merugikan perusahaan karena terdapat ketidakcocokan antara jumlah barang yang ada di gudang dengan data yang tersedia. Menurut informasi yang diterima oleh peneliti, karyawan Gudang *Sparepart* Yamaha menghitung jumlah barang yang telah tersedia dan menghitung jumlah barang yang akan masuk ke gudang secara manual terlebih dahulu dan apabila karyawan tersebut merasakan suhu udara panas, maka karyawan akan menghentikan pekerjaannya sejenak dan menghirup udara segar ke luar perusahaan, sehingga ketika akan melakukan perhitungan kembali, beberapa karyawan tersebut lupa dengan perhitungan awal yang telah dilakukan terlebih dahulu dan tidak dilakukan perhitungan ulang, sehingga kesalahan pun akan terjadi.

Hubungan satu karyawan dengan karyawan lain dalam Gudang *Sparepart* Yamaha ada yang kurang baik, sehingga apabila ada seorang teman yang tugasnya belum terselesaikan terkadang teman yang lain tidak ikut membantu, dalam hal ini manajer Yamaha bagian *Sparepart* akan menegur karyawan tersebut dan dalam perusahaan ini seorang karyawan dituntut untuk saling membantu dengan karyawan lain agar tugas yang dibebankan pada karyawan cepat terselesaikan dengan hasil dan kualitas yang sesuai dengan keinginan manajer Gudang *Sparepart*. Yamaha.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan motivasi. Lingkungan kerja sangat berperan penting untuk meningkatkan produktivitas para karyawan karena dapat membuat suasana hati seseorang menjadi tenang, aman, nyaman, dan konsentrasi karyawan menjadi meningkat. Motivasi juga berperan penting dalam sebuah perusahaan perusahaan karena dapat membuat karyawannya untuk terus bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Maka dari itu pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. apakah lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember?
2. apakah lingkungan kerja psikis ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember?
3. apakah motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember?
4. apakah lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja psikis ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. menguji pengaruh lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember;
2. menguji pengaruh lingkungan kerja psikis ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember;
3. menguji pengaruh motivasi ( $X_3$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember;
4. menguji pengaruh lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja psikis ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat antara lain bagi peneliti, bagi akademis, dan bagi pihak manajemen.

1. Bagi pihak manajemen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pikiran terhadap pihak manajemen perusahaan untuk pengambilan kebijaksanaan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Peneliti

Sebagai wujud penerapan ilmu selama duduk di bangku perkuliahan agar dapat mengetahui masalah kompleks yang ada di tempat kerja secara nyata.

3. Bagi Akademisi

Diharapkan dapat menjadi tambahan informasi, referensi, serta bahan kepustakaan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan juga digunakan sebagai penelitian yang lebih lanjut.

## BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2002:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam hal ini segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan pekerja dapat berupa bentuk fisik dan bentuk non fisik yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Ahyari (1999:124) mendefinisikan lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja. Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi ruang yang ada di sekitar seseorang yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental seseorang. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori, yang pertama adalah lingkungan kerja fisik, di mana segala sesuatu yang berupa keadaan fisik dapat mempengaruhi seorang karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, dan yang ke dua adalah lingkungan kerja psikis yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi psikologis karyawan dalam suatu perusahaan yang berkaitan dengan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, hubungan antar atasan dan sesama rekan kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja berupa keadaan atau kondisi fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

#### 2.1.2 Indikator Lingkungan Kerja

Ruang lingkup lingkungan kerja terdiri dari 2 bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Lingkungan kerja fisik terdiri dari kondisi kerja, sedangkan lingkungan kerja psikis terdiri dari pelayanan karyawan dan hubungan karyawan.

### 2.1.2.1 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan lingkungan kerja yang berpengaruh secara langsung terhadap karyawan dalam menjalankan aktivitas di dalam perusahaan. Lingkungan kerja fisik menurut Ahyari (1999:126) berupa kondisi tempat kerja. Pengertian kondisi tempat kerja menurut (Ahyari 1999:147) adalah kondisi atau keadaan yang dipersiapkan oleh perusahaan pada tempat kerja yang disediakan. Indikator untuk mengukur lingkungan kerja fisik (kondisi tempat kerja) menurut Nitesemito (2002:184) adalah sebagai berikut:

#### 1. kebersihan

Dalam setiap perusahaan kebersihan di sekitar lingkungan kerja harus diperhatikan. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang bagi karyawannya, dan rasa senang dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah. Kebersihan lingkungan kerja tidak hanya meliputi ruang kerja saja, melainkan juga kebersihan ruang lainnya yang berada di dalam perusahaan;

#### 2. penerangan

Penerangan merupakan faktor yang cukup penting dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan dari perusahaan. Tingkat penerangan yang cukup di dalam ruang kerja dapat mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dan dapat mengurangi tingkat kesalahan kerja. Penerangan di dalam lingkungan kerja haruslah tepat di mana harus cukup terang tetapi tidak menyilaukan sehingga tidak mengganggu aktivitas karyawan di dalam perusahaan;

#### 3. suhu udara

Suhu udara merupakan faktor yang sangat penting dalam memberikan kenyamanan bekerja bagi para karyawannya. Suhu udara yang terlalu panas bagi para karyawan perusahaan akan dapat menjadi penyebab turunnya semangat kerja para karyawan. Secara tidak langsung kondisi suhu udara yang panas akan mempengaruhi tingkat kesalahan proses kerja karena seseorang akan sulit berkonsentrasi apabila suhu udara terlalu panas. Pertukaran suhu

udara yang seimbang menjadikan seorang karyawan menjadi nyaman dalam bekerja;

4. keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan bagi para karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Keamanan yang dimaksud di dalam hal ini adalah rasa aman ketika bekerja di dalam perusahaan dan keamanan terhadap barang pribadi milik karyawan;

5. dekorasi/tata letak

Tata letak barang yang tersusun dengan rapi di perusahaan akan memudahkan karyawan untuk bergerak dan mengingat barang yang ada atau tersedia di perusahaan tersebut. Sebaliknya tata letak barang yang tidak tersusun dengan rapi akan menyulitkan karyawan untuk mengingat dan mencari barang yang dibutuhkan;

6. kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi. Siapapun tidak senang mendengarkan suara yang bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang. Dengan adanya kebisingan itu maka pekerjaan akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi kerja ini, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak kesalahan atau kerusakan. Yang mana sudah barang tentu akan menimbulkan kerugian. Oleh karena itu, maka perusahaan hendaknya dapat menghilangkan kebisingan tersebut.

2.1.2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik/Psikis

Lingkungan kerja psikis merupakan pengaruh lingkungan kerja terhadap mental atau psikologi seorang karyawan. Menurut (Sedarmayanti 2001:21) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja (dengan atasan, dengan bawahan, atau sesama rekan kerja). Lingkungan kerja psikis menurut Ahyari (1999:129) dibagi menjadi dua, yakni pelayanan karyawan dan hubungan karyawan.

## 1. Pelayanan karyawan

Pelayanan karyawan di dalam suatu perusahaan bertujuan untuk menimbulkan semangat kerja. Kurangnya pelayanan terhadap karyawan dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan karena karyawan akan kehilangan motivasi untuk bekerja dan dapat mengakibatkan kesalahan kerja yang tinggi yang dapat merugikan perusahaan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur program pelayanan karyawan menurut (Ranupandojo dan Husnan 2002: 267) adalah:

### a. program kesejahteraan ekonomi karyawan

Program ini digunakan untuk melindungi keamanan ekonomi dari para karyawan. Program ini diharapkan dapat memberi ketenangan dan kesejahteraan bagi para karyawannya. Bentuk-bentuk program kesejahteraan ekonomi meliputi:

#### 1. dana pensiun

Pemberian dana pensiun bagi karyawan berarti perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu secara berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja setelah bekerja dalam waktu yang lama, atau setelah mencapai batas usia tertentu;

#### 2. dana asuransi

Program asuransi dalam hal ini dapat berupa asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dan asuransi kecelakaan. Pada saat ini untuk asuransi kesehatan setiap perusahaan diwajibkan untuk mengikuti BPJS kesehatan untuk menjamin kesehatan para karyawannya. Sedangkan untuk asuransi jiwa dan asuransi kecelakaan perusahaan bisa bebas memilih perusahaan asuransi yang ingin digunakan untuk menjamin kesejahteraan karyawannya apabila mengalami musibah tersebut;

#### 3. pemberian kredit

Pemberian kredit kepada karyawan yang membutuhkan uang bisa diberikan oleh manajemen perusahaan atau bisa juga kepada koperasi simpan pinjam yang dimiliki oleh perusahaan. Program pemberian kredit ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan apabila kompensasi

yang diberikan oleh perusahaan telah habis terpakai dan masih ada kebutuhan lain yang harus terpenuhi sehingga karyawan dapat merasakan kepedulian perusahaan terhadap karyawannya.

b. Pemberian fasilitas

Pemberian fasilitas kepada karyawan memiliki tujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan adanya fasilitas yang diberikan perusahaan untuk karyawan, maka karyawan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai. Pemberian fasilitas ini dapat berupa pemberian fasilitas kendaraan bagi karyawan, pemberian fasilitas perumahan dengan level-level tertentu di perusahaan, sehingga karyawan tersebut dapat mencurahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mendapatkan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan yang dapat membuat hidupnya menjadi lebih sejahtera.

2. Hubungan karyawan

Penciptaan dan pengarahan terhadap hubungan para karyawan yang baik dalam perusahaan akan sangat diperlukan di perusahaan. Hubungan karyawan yang baik akan dapat menimbulkan rasa aman terhadap para karyawan yang bersangkutan di dalam pelaksanaan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh para karyawan tersebut. Disamping hal tersebut, dengan adanya hubungan karyawan di dalam perusahaan yang baik, maka para karyawan akan dapat menghindarkan diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tersebut. Terdapatnya konflik antar karyawan yang sering terjadi didalam perusahaan yang bersangkutan akan dapat menimbulkan berbagai macam kecurigaan dari perusahaan yang bersangkutan. Konflik ini selain akan dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja para karyawan perusahaan juga akan dapat mengakibatkan terjadinya kerusakan pada alat-alat atau fasilitas yang ada pada perusahaan tersebut. Dalam hubungan antar karyawan indikator yang dapat digunakan menurut (Ahyari 1999: 191) adalah sebagai berikut:

a. kepemimpinan yang baik

Dengan adanya kepemimpinan yang baik, para karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan gairah kerja yang cukup tinggi. Para

karyawan yang merasakan kepemimpinan dengan baik akan terdorong untuk bekerja di dalam perusahaan dengan sebaik-baiknya;

b. hubungan karyawan yang baik

Hubungan karyawan yang baik dapat menimbulkan rasa aman terhadap para karyawan perusahaan yang bersangkutan di dalam pelaksanaan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh para karyawan tersebut. Di samping hal tersebut, dengan adanya hubungan karyawan yang baik di dalam perusahaan, maka para karyawan di dalam perusahaan dapat terhindar dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan;

c. sistem pengupahan yang mudah dimengerti

Para karyawan perusahaan yang bekerja di dalam perusahaan pada umumnya akan menginginkan kejelasan tentang upah atau gaji yang menjadi hak mereka. Sistem pengupahan yang mudah dimengerti oleh para karyawan dapat mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya jika upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan sulit untuk dimengerti oleh karyawan, maka akan banyak karyawan yang tidak puas dengan upah atau gaji yang diterima dan akan berakibat menurunnya kinerja karyawan karena karyawan hanya bekerja asal-asalan dan hal tersebut dapat merugikan perusahaan.

### 2.1.3 Pengertian Motivasi

Motivasi bagi seorang karyawan sangatlah penting. Hal tersebut perlu dilakukan agar para karyawan tetap bersemangat dalam bekerja meskipun pekerjaannya banyak ataupun mengalami kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Robbins 2006) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Pengertian lain dari motivasi dikemukakan oleh Luthans (2006) merupakan proses sebagai langkah awal seseorang melakukan akibat kekurangan secara fisik dan psikis dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat

disimpulkan bahwa motivasi dapat terjadi dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan dari orang lain, tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda dalam mencapai tujuannya.

#### 2.1.4 Teori Motivasi

Beberapa teori tentang motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan di dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

##### 1) Teori Maslow

Menurut Maslow kebutuhan manusia tersusun dalam suatu *hierarki* kebutuhan yang menyebabkan adanya lima tingkatan kebutuhan dan keinginan manusia. Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapat kepuasan atas kebutuhan tersebut setelah kebutuhan yang lebih rendah terpuaskan. Teori *hierarki* kebutuhan menurut Maslow (Ahyari 1999:200) adalah sebagai berikut:

##### a. kebutuhan fisiologikal

Kebutuhan fisiologikal adalah kebutuhan dasar bagi manusia untuk dapat mempertahankan kehidupannya. Kebutuhan ini misalnya kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, dan lain-lain di mana kebutuhan-kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan dasar dari manusia;

##### b. kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan kedua setelah kebutuhan fisiologikal terpenuhi, yang meliputi kebutuhan akan adanya perlindungan dari rasa sakit, ketidakmampuan ekonomis, keselamatan dan keamanan kerja, keselamatan keluarga, dan lain sebagainya;

##### c. kebutuhan sosial

Kebutuhan ketiga adalah adalah kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial akan mulai Nampak setelah kebutuhan fisiologikal dan kebutuhan rasa aman telah terpenuhi. Di dalam hal ini, para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan mulai memikirkan adanya kebutuhan bahwa dirinya juga diperlukan oleh para karyawan yang lain, atau oleh perusahaan. Rasa

diterima di dalam kelompok, serta kebutuhan akan saling mencintai termasuk di dalam kebutuhan sosial ini;

d. kebutuhan untuk memperoleh penghargaan

Kebutuhan tingkat empat setelah kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk memperoleh penghargaan, pengakuan, status, prestise, dan lain sebagainya;

e. kebutuhan akan aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang terakhir. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya sehingga dapat berkembang menjadi semaksimal mungkin. Berikut adalah gambar dari teori motivasi menurut Abraham Maslow:



Gambar 2.1: Gambar teori motivasi menurut Abraham Maslow

Sumber : <http://manajemenproyekindonesia.com/wp-content/uploads/2011/03/Motivasi-maslow1.png>

## 2. Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (Siagian 1989:165) Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. Herzberg meyakini bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah:

a. *hygiene factor*

Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan;

b. *satisfier factor*

merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang. Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, dan kesempatan meraih kemajuan;

3. Teori “X” dan Y”

Teori “X” dan “Y” ini dikemukakan oleh Douglas McGregor (Siagian 1989:162). Dalam hal ini McGregor menonjolkan pentingnya pemahaman tentang peranan sentra yang dimainkan oleh manusia dalam organisasi. Teori “X” yang dibuatnya memiliki pengertian bahwa manusia cenderung berperilaku negatif, sedangkan teori “Y” memiliki pengertian bahwa manusia cenderung berperilaku positif. Menurut Teori X, empat asumsi yang digunakan oleh manajer adalah sebagai berikut:

- a. karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan, bila dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya;
- b. karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran;
- c. karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bila mungkin;
- d. kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait dengan kerja dan akan menunjukkan ambisi yang rendah;

Kontras dengan pandangan negatif mengenai kodrat manusia, Mc Gregor mencatat empat asumsi positif, yang disebutnya sebagai teori Y.

- a. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
- b. Orang-orang akan melakukan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka memiliki komitmen pada sasaran.
- c. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
- d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

#### 4. Teori Tiga Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland (Siagian 2001:162). Inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila didasari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu.

- a. kebutuhan akan prestasi (*n.Ach*)  
n-ACH 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;
- b. kebutuhan akan kekuasaan (*n.Po*)  
Menurut teori ini, kebutuhan akan kekuasaan menampakkan diri pada keinginan untuk mempunyai pengaruh terhadap orang lain. Dalam hal ini 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;
- c. kebutuhan akan berafiliasi (*n.Affil*)  
Kebutuhan afiliasi merupakan kebutuhan nyata setiap manusia. Kebutuhan akan Afiliasi merupakan hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

### 2.1.5 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2007:97) adalah sebagai berikut:

1. selalu semangat dalam bekerja

Seorang karyawan yang selalu bersemangat dalam bekerja merupakan ciri-ciri orang yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Apabila seorang karyawan tidak bersemangat dalam bekerja, maka tugas yang dibebankan perusahaan kepada dirinya tidak akan cepat terselesaikan dan memiliki tingkat kesalahan yang tinggi, sehingga akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang menurun dan perusahaan akan mengalami kerugian;

2. memiliki rasa tanggung jawab

Rasa tanggung jawab yang ada dalam diri seorang karyawan sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan. Apabila seorang karyawan tidak memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut dapat dikatakan tidak memiliki motivasi dalam bekerja, sehingga dalam bekerja karyawan tersebut akan melaksanakan tugas dengan asal selesai tanpa bisa mempertanggung jawabkan kebenarannya;

3. disiplin dalam bekerja

Ketepatan waktu dalam bekerja sangat dibutuhkan. Dalam hal ini kedisiplinan kerja menyangkut ketepatan jam kerja, kesesuaian peraturan perusahaan, serta pemenuhan terhadap perintah yang diberikan atasan. Apabila seorang karyawan dapat disiplin dalam melaksanakan hal tersebut, maka karyawan tersebut dapat dikategorikan sebagai seorang karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja.

### 2.1.6 Pengertian Kinerja

Kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut (Mangkunegara 2006:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja karyawan menurut (Henry

Simamora 1995) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1. tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel;

2. ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting;

3. penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Definisi kinerja menurut (Moeheriono 2012:61) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja juga merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu programkegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang ditungakan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

Kinerja SDM dapat disimpulkan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2006:9).

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja Menurut (Moehariono 2012:80), yaitu:

1. efektif

Dalam hal ini efektivitas mengukur kesesuaian antara *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan;

2. efisien

Efisien merupakan kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan waktu, tenaga, ataupun biaya yang sedikit;

3. kualitas

Yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain;

4. ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan cara untuk mengukur pekerjaan yang telah diselesaikan dengan cepat, tepat, dan benar;

5. kuantitas

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu.

#### 2.1.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitesemito (2002:183). Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjang dengan pernyataan Ahyari (1999:122) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja yang memuaskan bagi para karyawan perusahaan akan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja. Demikian pula sebaliknya, lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan akan dapat mengurai semangat kerja dan menurunkan tingkat produktivitas kerja para

karyawan. Dari hal tersebut tampak jelas bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Hasil jurnal penelitian yang dilakukan oleh Yanti, Andi Tri Haryono, SE, MM, Maria Magdalena Minarsih (2014) menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang.

#### 2.1.8 Pengaruh Lingkungan Kerja Psikis Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja psikis memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja seorang karyawan di dalam perusahaan. Lingkungan kerja psikis yang nyaman dan menyenangkan membuat karyawan tidak merasa bosan dan suasana hati menjadi senang karena seorang karyawan dapat berinteraksi dengan karyawan lain dengan suasana yang menyenangkan tanpa ada rasa benci atau batasan-batasan tertentu termasuk dengan atasannya. Karyawan juga dapat merasakan perusahaan dapat memperhatikan dirinya dan secara tidak langsung hal tersebut dapat memicu seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Lucky Wulan Analisa (2011) pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 2.1.9 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian motivasi pada seorang karyawan sangatlah penting. Hal tersebut bertujuan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dan sesuai dengan target yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2007:92) menyatakan bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi perlu dilakukan terus oleh seorang manajer terhadap bawahannya mengingat sifat manusia yang mudah berubah karena faktor teman, dan lingkungan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mahesa (2010) pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java), motivasi kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang

diberikan oleh seorang manajer kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

## 2.2 Kajian Empiris

### a. I Wayan Arta Negara *et al.* (2014)

Penelitian yang dilakukan I Wayan Arta Negara *et all* bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Jaya Utama Teknik Denpasar, Bali. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Variabel-variabel yang digunakan adalah kompetensi (X1), lingkungan kerja fisik (X2), motivasi (X3), serta kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Utama Teknik, karena mempunyai *standardzed coefficients beta* yang terbesar yakni 0,390 dibandingkan dengan variabel motivasi dan kompetensi.

### b. Doni Bachtiar (2012)

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Doni Bachtiar mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT . Aqua Tirta Investama di Klaten dengan hasil penelirtian ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat memberikan gambaran bahwa dengan motivasi yang baik, didukung dengan lingkungan kerja yang baik, maka akan tercipta kinerja karyawan yang baik pula.

### c. Sartika Hayulinanda Halim (2012)

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Sartika Hayulinanda Halim bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan oleh peneliti adalah regresi linier berganda. Variabel-variabel yang digunakan adalah Motivasi (X<sub>1</sub>), Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sartika Hayulinanda Halim (2012) adalah Motivasi memiliki hubungan yang

positif terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

d. Arta Ardi Kusuma (2013)

Penelitian keempat dilakukan oleh Arta Ardi Kusuma pada Hotel Muria Semarang. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ); ada pengaruh motivasi secara parsial ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dan lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Hotel Muria Semarang

e. Aquino Febriawan Putra (2010)

Penelitian kelima dilakukan oleh Aquino Febriawan Putra pada tahun 2010. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kondisi tempat kerja ( $X_1$ ), hubungan kerja sama antar karyawan ( $X_2$ ), pelayanan karyawan ( $X_3$ ) terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ). Hasil dari penelitian ini adalah variabel kondisi tempat kerja, hubungan kerjasama antar karyawan, dan pelayanan karyawan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel penelitian terdahulu di bawah ini.

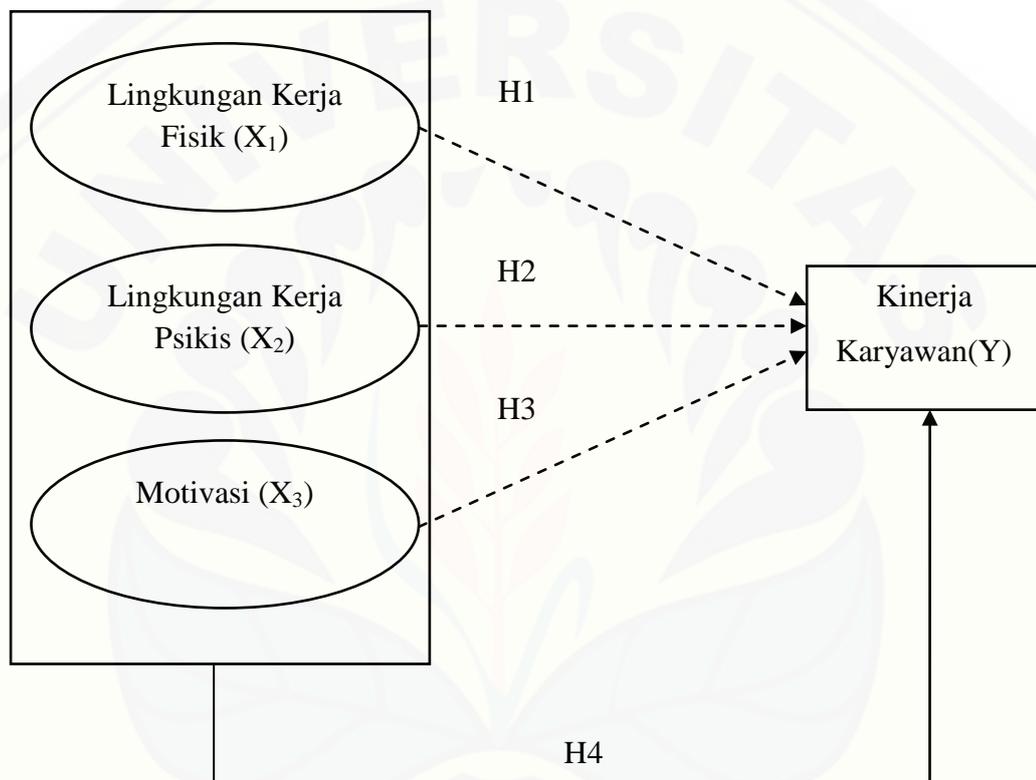
**Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan tahun	Alat Analisis	Variabel	Hasil Penelitian
1.	I Wayan Arta Negara <i>et al</i> (2014)	Regresi Linear Berganda	1.Kompetensi ( $X_1$ ) 2.Lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) 3.Motivasi ( $X_3$ ) 4.Kepuasan kerja karyawan (Y)	a. Variabel kompetensi, lingkungan kerja fisik, dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. b. Variabel kompetensi, lingkungan kerja fisik, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. c. Lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2.	Doni Bachtiar (2012)	Regresi Linear Berganda	1. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) 2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) 3. Kinerja Karyawan (Y)	a. Ada pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Aqua Tirta Investama di Klaten.
3.	Sartika Hayulinanda Halim (2012)	Regresi Linear Berganda	1.Motivasi ( $X_1$ ) 2.Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) 3.Kinerja Karyawan (Y)	a. Motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. b. Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.
4	Arta Ardi Kusuma (2013)	Regresi Linear Berganda	1.Lingkungan kerja ( $X_1$ ) 2.Motivasi ( $X_2$ ) 3.Kinerja Karyawan (Y)	a. Ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. b. Ada pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan c. Lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama.
5	Aquino Febriawan Putra (2010)	Regresi Linear Berganda	1. Kondisi Tempat Kerja ( $X_1$ ) 2. Hubungan Kerjasama Antar Karyawan ( $X_2$ ) 3. Pelayanan Karyawan ( $X_3$ ) 4. Semangat Kerja Karyawan (Y)	a. Variabel kondisi tempat kerja, hubungan kerjasama antar karyawan, dan pelayanan karyawan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan. b. Variabel kondisi tempat kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

**Sumber: Penelitian Terdahulu**

### 2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggunakan dua variabel lingkungan kerja, yakni lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja psikis ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) seperti pada gambar 2.2



**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual**

Pada gambar di atas dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), lingkungan kerja psikis ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Secara simultan lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja psikis ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa penelitian ini bertujuan menjelaskan pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  (*Independent Variable*) terhadap

Y (*Dependent Variable*) secara parsial, demikian juga pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  (*Independent Variable*) secara simultan terhadap Y (*Dependent Variable*).

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, pokok permasalahan, teori dan tinjauan penelitian yang telah diuraikan, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

### 1) Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan lingkungan kerja yang berpengaruh secara langsung terhadap karyawan dalam menjalankan aktivitas di dalam perusahaan (Ahyari 1999:126). Semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada, maka karyawan yang bekerja di dalam lingkungan perusahaan akan merasa aman, nyaman, dan menyenangkan sehingga dapat mengurangi rasa jenuh seorang karyawan dan dapat meningkatkan konsentrasi seorang karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan Arta Ardi Kusuma (2013) menyatakan ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dapat dikemukakan hipotesis penelitian yaitu:

**H1: Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember.**

### 2) Lingkungan kerja psikis secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja non fisik menurut (Sedarmayanti 2001:21) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja (dengan atasan, dengan bawahan, atau sesama rekan kerja). Lingkungan kerja psikis dapat memberikan dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya lingkungan kerja psikis yang nyaman maka suasana hati seorang karyawan dalam bekerja akan senang, sehingga komunikasi antar karyawan satu dengan karyawan yang lain dapat terjalin dengan baik.

Penelitian yang telah dilakukan Aquino Febriawan Putra (2010) menyatakan variabel kondisi tempat kerja, hubungan kerjasama antar karyawan,

dan pelayanan karyawan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan. Selanjutnya dapat dikemukakan hipotesis penelitian yaitu:

**H2: Lingkungan kerja psikis ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember.**

3) Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan proses sebagai langkah awal seseorang melakukan akibat kekurangan secara fisik dan psikis dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu (Luthans 2006). Motivasi dapat bersumber dari dua hal dari diri sendiri dan dari orang lain.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Sartika Hayulinanda Halim (2012) menyatakan Motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dapat dikemukakan hipotesis penelitian yaitu:

**H3: Motivasi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember.**

4) Lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja dan motivasi merupakan dua hal yang sangat berkaitan dengan kinerja seorang karyawan. Adanya motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman tentu dapat membuat kinerja seorang karyawan akan menjadi lebih baik, sehingga produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan akan meningkat dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Doni Bachtiar (2012) menyatakan ada pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Selanjutnya dapat dikemukakan hipotesis penelitian yaitu:

**H4: Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja psikis ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember.**

## BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini merupakan gambaran atau deskripsi tentang komponen penelitian, sehingga rancangan penelitian ini dipakai sebagai petunjuk dalam melaksanakan penelitian. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta berpengaruh antara *Variable Independent* terhadap *Variable Dependent*, sehingga secara langsung atau tidak langsung hipotesis penelitian selalu dipertanyakan. Penelitian ini disebut juga dengan pengujian hipotesis atau *testing research* yang menguji pengaruh diantara variabel yang diteliti.

### 3.2 Jenis Data

Berdasarkan karakteristik jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berupa hitungan. Secara sederhana dapat disebut sebagai data kategorikal atau pemberian kode untuk data yang berupa kata-kata. Data kualitatif ini didapatkan dari kuisioner;

2. data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berupa hitungan statistic, yang dapat disebut dengan data angka dalam arti sebenarnya. Data kuantitatif didapatkan melalui karyawan Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember;

### 3.3 Sumber data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

a. data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data tersebut secara khusus diperoleh melalui hasil wawancara dan

penyebaran kuisioner yang diberikan kepada responden. Pada penelitian ini data primer yang diperoleh peneliti adalah dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember;

b. data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa catatan, bukti, atau laporan historis yang dipublikasikan. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh peneliti melalui pihak internal karyawan Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan dalam mengumpulkan data yang digunakan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. kuisioner

Kuisioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan dan mengajukan daftar pertanyaan secara logis yang sesuai dengan indikator yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian;

b. wawancara

Wawancara merupakan percakapan langsung yang dilakukan dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan obyek penelitian. Pada penelitian ini peneliti memperoleh informasi melalui tatap muka langsung dengan karyawan internal Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember;

c. studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data melalui buku dan mempelajari literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

### 3.5 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember yang berjumlah 35 orang. Dalam penelitian ini, populasi bertindak sebagai sampel, maka penelitian ini disebut penelitian populasi (sensus).

### 3.6 Identifikasi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. variabel bebas atau *Independent Variable* (X) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi, yang termasuk variabel bebas pula dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja psikis ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ );
- b. variabel terikat atau *Dependent variabel* (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja (Y) yang diduga dipengaruhi oleh variabel bebas.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan kesimpulan yang diperoleh melalui beberapa definisi yang menjelaskan variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Definisi operasional sangat diperlukan oleh peneliti untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dari masing-masing variabel dalam penelitian. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel Bebas atau *Independent Variable*

Lingkungan kerja pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember tidak memiliki sirkulasi udara yang baik, sehingga udara yang dirasakan cukup panas karena tidak terdapat pendingin ruangan baik berupa kipas angin atau AC dan pada kondisi yang tergolong panas tersebut, para karyawan harus dituntut untuk tetap berkonsentrasi terhadap keluar atau masuknya *Sparepart* Yamaha.

##### a. Lingkungan kerja fisik

Adapun indikator yang digunakan dalam lingkungan kerja fisik menurut (Nitisemito 2002:184 ) pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember adalah sebagai berikut:

1. kebersihan
2. penerangan
3. suhu udara
4. keamanan

5. dekorasi/tata letak

6. kebisingan

b. Lingkungan kerja psikis

Adapun indikator yang digunakan dalam lingkungan kerja psikis menurut (Ranupandojo dan Husnan 2002; Ahyari 1999) pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember adalah sebagai berikut:

1. dana pensiun

2. dana asuransi

3. pemberian kredit

4. pemberian fasilitas

5. kepemimpinan yang baik

6. hubungan karyawan yang baik

7. sistem pengupahan yang mudah dimengerti

c. Motivasi

Manajer Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember selalu memberikan motivasi berupa motivasi positif terhadap para karyawan. Para karyawan yang diberi motivasi adalah karyawan yang tidak mencapai target perhitungan barang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, sehingga dengan pemberian motivasi diharapkan karyawan yang tidak mencapai target menjadi lebih semangat dalam bekerja. Adapun indikator motivasi yang digunakan menurut (Hasibuan 2007:97) pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember adalah:

1. selalu semangat dalam bekerja

2. memiliki rasa tanggung jawab

3. disiplin dalam bekerja

2. Variabel terikat atau *Dependent*

Kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha tergolong cukup baik karena sudah ada beberapa karyawan yang mampu mencapai target perhitungan dengan benar, tetapi masih ada beberapa karyawan yang belum mampu mencapai target perhitungan dengan benar. Menurut informasi yang ada beberapa karyawan yang tidak dapat mencapai target disebabkan apabila

melakukan perhitungan dan merasakan suhu udara yang panas, mereka keluar dari ruangan untuk menghirup udara segar, dan ketika akan melakukan perhitungan awal, mereka lupa akan perhitungan yang telah dilakukan, sehingga terkadang jumlah barang yang ada dengan data yang ada tidak sesuai. Adapun indikator yang digunakan menurut (Moeheriono 2012:80) pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember adalah sebagai berikut:

- a. efektif
- b. efisien
- c. kualitas
- d. ketepatan waktu
- e. kuantitas

### 3.8 Pengukuran Variabel Penelitian

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert dengan variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indicator variabel yang dapat berupa pernyataan (Sugiyono, 2005:8). Dalam penelitian ini responden diminta tanggapannya terhadap pernyataan yang diajukan melalui kuisisioner. Skala ini dimulai dengan pernyataan sangat setuju sampai sangat tidak setuju dengan skor sebagai berikut:

- a. sangat setuju (ss) = 5
- b. setuju (s) = 4
- c. netral (n) = 3
- d. tidak setuju (ts) = 2
- e. sangat tidak setuju (sts) = 1

### 3.9 Uji Instrumen

#### 3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Skala pengukuran dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji

validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan (Arikunto, 2006:255).

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah dengan *Pearson Produk Moment* dengan rumus sebagai berikut:

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

Di mana:

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor butir
- Y = Skor total
- N = Jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas adalah

- 1) Jika r hasil > r tabel pada tingkat alfa tertentu, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hasil < r tabel pada tingkat alfa tertentu, maka variabel tersebut tidak valid.

### 3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. *Instrumen* dikatakan *reliable* apabila alat ukur tersebut memperoleh hasil-hasil yang konsisten, sehingga *instrument* dapat digunakan dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu kondisi yang berbeda.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*, di mana suatu instrument dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Nasution, 2001:23) dengan rumus:

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

Dimana:

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas

$r$  = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

$k$  = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

### 3.10 Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan alat analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu variabel terhadap variabel lain. Pada analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau *independent variable* dan variabel yang tidak mempengaruhi disebut variabel terikat atau *dependent variable*. Jika dalam persamaan regresi terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat saja, maka disebut regresi sederhana, apabila variabel bebas lebih dari satu maka disebut regresi berganda (Prayitno, 2010:61)

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember digunakan analisis regresi linear berganda sebagai berikut (Prayitno, 2010:61)

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

Di mana:

$a$  = Bilangan konstanta

$b_1$  = Besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik

$b_2$  = Besarnya pengaruh lingkungan kerja psikis

$b_3$  = Besarnya pengaruh motivasi

$Y$  = Kinerja karyawan

$e$  = Faktor gangguan

### 3.11 Uji Asumsi Klasik

#### 3.11.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independen, variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2001:212). Deteksi normalitas dengan melihat

penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:56). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
- b. jika data jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.11.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independent*). Kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel bebas yang lain. Menurut Gujarati (1997) untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai *Variance Influence Factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. jika nilai  $VIF > 10$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah multikolinieritas;
- b. jika nilai  $VIF < 10$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas.

### 3.11.3 Uji Heterokedastistas

Uji Heterokedastistas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian dilakukan dengan uji grafik *Scatter Plot* dan hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik melebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Berarti variabel dalam penelitian ini tidak heterokedastisitas (Latan 2013:66). Dasar pengambilan keputusan:

- a) jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heterokedastisitas;

- b) jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 3.11.4 Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif statistik adalah menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, standar deviasi, varian, modus, dll. Analisis deskriptif ini dapat digunakan untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan untuk memberikan hasil yang lebih baik terhadap hasil analisis regresi. Analisis deskriptif bersifat penjelasan statistik dengan memberikan gambaran data tentang jumlah data, minimum, maximum, mean, dan standar deviasi (Prayitno 2010:12).

### 3.12 Uji Hipotesis

#### 3.12.1 Uji t

Menurut Sugiyono (2005) uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel *independent* (X) terhadap *variabel dependent* (Y). Adapun tahap dalam signifikansi adalah sebagai berikut:

- a. merumuskan hipotesis

$$H_0: b_1 = 0, i = 1, 2, 3$$

$H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$$H_a: b_1 \neq 0, i = 1, 2, 3$$

$H_0$  diterima dan  $H_1$  diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y);

- b. menentukan tingkat signifikansi. Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah pada  $\alpha = 5\%$ ;

- c. rumus untuk melakukan uji t adalah sebagai berikut (Sugiyono 2005:84)

$$t = \frac{b}{sb}$$

Dimana:

$t$  = Hasil  $t$  hitung

$b$  = Koefisien regresi variabel bebas

$sb$  = Standar error

### 3.11.2 Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat (Prayitno, 2010:67). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ , secara simultan terhadap variabel  $Y$ . Rumus yang akan digunakan adalah:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Dimana:

$F$  = Pengujian secara simultan

$R^2$  = Koefisien determinasi

$k$  = Banyaknya variabel

$N$  = Banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F.

a)  $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$

$H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, tidak ada pengaruh simultan antara variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

b)  $H_0 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$

$H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

### 3.12.3 Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diperoleh satu nilai untuk

mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno, 2010:66).

$$R^2 = \frac{\sum Y (b^1 X_1 + b^2 X_2 + b^3 X_3 + b^4 X_4)}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

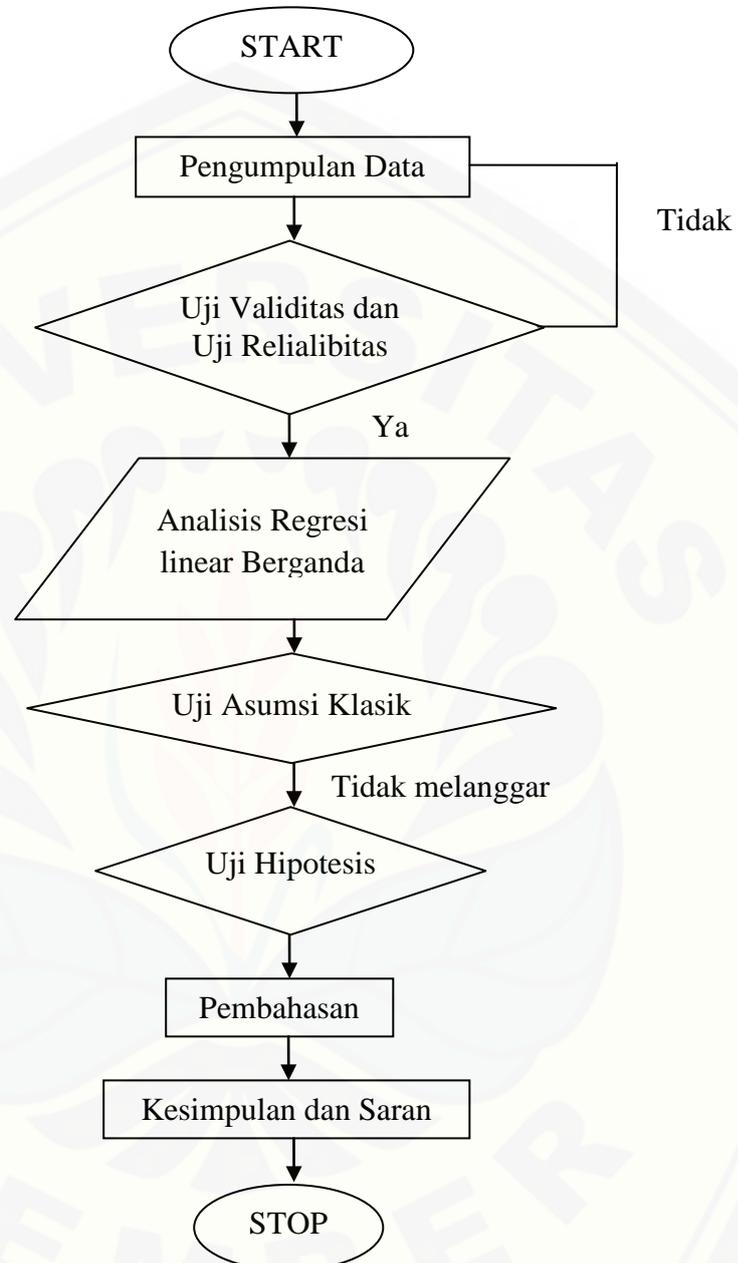
$R^2$  = Koefisien determinasi berganda

Y = Variabel terikat (*dependent*)

X = Variabel bebas (*independent*)

b = Koefisien regresi linier

### 3.14 Kerangka Pemecahan Masalah



**Gambar 3.1: Kerangka Pemecahan Masalah**

Keterangan kerangka pemecahan masalah:

1. start merupakan tahap awal persiapan penelitian untuk mencari data;
2. pengumpulan data adalah kegiatan mengumpulkan data baik melalui wawancara dan pembagian kuisioner;
3. setelah data diperoleh untuk selanjutnya, data di uji validitas dan realibilitasnya untuk mengetahui kepercayaan dan kehandalan data untuk penelitian;
4. langkah selanjutnya adalah dengan menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan;
5. setelah analisis regresi linear berganda, maka langkah selanjutnya adalah uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas;
6. selanjutnya adalah dengan melakukan uji hipotesis, uji hipotesis dengan menggunakan uji t, uji f, dan uji  $R^2$ ;
7. pada tahap pembahasan dilakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan;
8. mengambil kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan;
9. stop menunjukkan berakhirnya penelitian.

## BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 4.1.1 Gambaran Umum Gudang *Sparepart* Yamaha

##### 4.1.1.1 Profil Distributor Gudang *Sparepart* Yamaha

Sepeda motor dengan merek Yamaha sangat diminati oleh konsumen khususnya di daerah Jember karena terus melakukan inovasi dengan memperbarui sistem mesin dan pembakaran sehingga dapat menghemat bahan bakar dan dapat menghasilkan performa mesin yang maksimal. Tingginya minat masyarakat Jember terhadap sepeda motor Yamaha membuat penjualan sepeda motor Yamaha semakin meningkat dari tahun ke tahun.

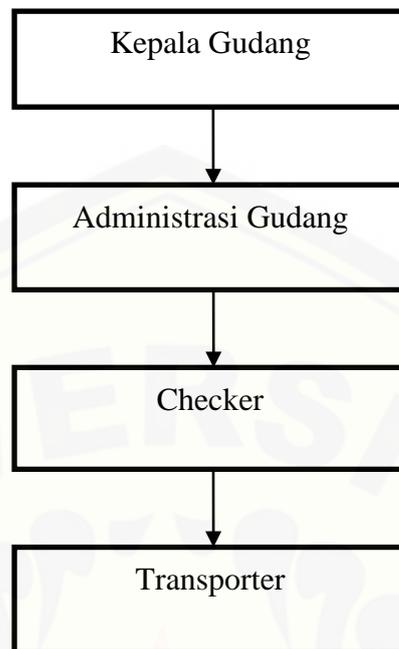
Seiring dengan berjalannya waktu, pemakaian yang terus menerus terhadap sepeda motor Yamaha tentu menimbulkan kerusakan terhadap *sparepart* mesin sepeda motor tersebut dan tentunya seseorang membutuhkan *sparepart* tersebut agar sepeda motornya dapat kembali berfungsi dengan baik. Pada awalnya *sparepart* sepeda motor Yamaha ditampung oleh distributor di Jakarta. Jadi apabila seseorang konsumen di Jember membutuhkan *Sparepart* Yamaha dan tidak tersedia, maka konsumen tersebut harus menunggu karena distributor di Jakarta akan mengirimkan *sparepart* tersebut dengan menunggu orderan dari para sales *Sparepart* di daerah Jawa Timur. Jika orderan tersebut banyak barulah pihak distributor akan mengirimkan *Sparepart* tersebut ke daerah-daerah yang dituju. Sistem tersebut tentunya tidak efisien karena seorang konsumen harus menunggu terlalu lama untuk mendapatkan sebuah *Sparepart* tersebut. Hal inilah yang mendorong Yamaha mendirikan sebuah Gudang *Sparepart* di kota besar dan kota kecil termasuk di kota Jember, sehingga kebutuhan dapat menyalurkan barang ke daerah-daerah dengan lebih cepat.

Pada awalnya Gudang *Sparepart* Yamaha terletak di Jalan Gajah Mada Jember. Cakupan wilayah *Sparepart* yang ditangani hanya Jember dan Bondowoso. Seiring dengan berjalannya waktu, permintaan akan *Sparepart* Yamaha di daerah Jember sampai Besuki pun meningkat, sehingga pada tanggal 20 Februari 2008 berdirilah Gudang *Sparepart* Yamaha di Kranjingan Jember

Jawa Timur. Gudang *Sparepart* Yamaha tersebut menampung berbagai macam *Sparepart* Yamaha yang dibutuhkan oleh konsumen Yamaha khususnya di daerah Jember sampai Besuki. Dengan didirikannya Gudang *Sparepart* Yamaha di Kranjingan Jember, tentunya kebutuhan konsumen akan *Sparepart* sepeda motor Yamaha di daerah Jember sampai Besuki yang mengalami kerusakan *Sparepart* akan dapat terpenuhi tanpa harus menunggu waktu yang lama. Hal ini dikarenakan Gudang *Sparepart* Yamaha yang akan terus menerima kiriman dari distributor di Surabaya, sehingga barang tersebut dapat tertampung di gudang, dan untuk selanjutnya dapat disalurkan kepada agen-agen *Sparepart* di wilayah Jember sampai Besuki.

#### 4.1.1.2 Struktur Organisasi Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember

Dalam mengoperasikan jalannya perusahaan, setiap perusahaan diharapkan dapat membentuk struktur organisasi. Struktur organisasi pada Gudang *Sparepart* Yamaha memiliki tujuan agar setiap anggota organisasi memiliki tanggung jawab terhadap pimpinannya yang memberikan kewenangan, karena pelaksanaan kewenangan itu harus dipertanggungjawabkan. Adapun struktur organisasi pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1: Struktur Organisasi Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember

Sumber : Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember, perodesasi 2015

*Job Description* masing-masing bagian dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1) kepala gudang

Bertanggung jawab kepada kantor pusat di Jakarta dan memimpin kegiatan di Gudang *Sparepart* dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh kantor pusat;

2) administrasi gudang

Bertugas untuk mengurus data di dalam Gudang *Sparepart* seperti barang yang baru masuk, dan keluar, stock di gudang, dan mencatat permintaan barang dari *outlet-outlet Sparepart*;

3) *checker*

Bertanggung jawab kepada administrasi gudang mengenai jumlah barang yang diterima dan jumlah barang yang keluar yang telah dicatat secara manual sesuai dengan barang yang ada di Gudang *Sparepart*;

4) *transporter*

Bertugas untuk mengirim barang atau mengangkut barang yang di pesan oleh toko-toko *Sparepart*, serta melakukan *rolling run staff* untuk mengambil barang-barang yang telah dipesan oleh toko-toko *Sparepart*.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Gudang *Sparepart* Yamaha yang berjumlah 35 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan.

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia responden terbagi dalam 3 kelompok dari 35 responden, yaitu 25 – 35 tahun, 36 – 45 tahun, dan diatas 45 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1. Berikut data responden berdasarkan usia:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
25 – 35 tahun	6	17,14%
36 – 45 tahun	24	68,57%
Diatas 45 tahun	5	14,28%
Jumlah	35	100%

Sumber Data: Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember diolah, Juli 2015.

Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan Gudang *Sparepart* adalah responden yang berumur diantara 36 – 45 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan Gudang *Sparepart* adalah responden yang berumur diantara 25 – 35 tahun dan diatas 45 tahun.

##### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terbagi dalam 2 kelompok dari 35 responden, yaitu laki-laki dan perempuan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2. Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Perempuan	9	74,28%
Laki-laki	26	25,72%
Jumlah	35	100%

Sumber Data: Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember diolah, Juli 2015.

Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan Gudang *Sparepart* adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki, dan minoritas responden yang menjadi karyawan Gudang *Sparepart* adalah responden yang berjenis kelamin perempuan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan responden terbagi dalam 3 kelompok dari 35 responden, yaitu, SMA, Diploma, dan Strata 1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3. Berikut data responden berdasarkan pendidikan ;

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
SMA	28	80%
Diploma	3	8,57%
Strata 1	4	11,42%
Jumlah	35	100%

Sumber Data: Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember diolah, Juli 2015.

Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan Gudang *Sparepart* adalah responden telah berpendidikan SMA, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan Gudang *Sparepart* adalah responden telah berpendidikan Diploma dan Strata 1.

### 4.1.3 Uji Instrument

#### 4.1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (Prayitno, 2010:90). Berikut pada Tabel 4.4, hasil pengujian validitas:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Indikator	<i>Product Moment Pearson's</i>	Sig.	<i>a</i>	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,531	0,001	0,05	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,463	0,007	0,05	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,637	0,000	0,05	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,657	0,000	0,05	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,652	0,000	0,05	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,713	0,000	0,05	Valid
X <sub>2.1</sub>	0,401	0,017	0,05	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,549	0,001	0,05	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,696	0,000	0,05	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,482	0,003	0,05	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,487	0,003	0,05	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,596	0,000	0,05	Valid
X <sub>2.7</sub>	0,572	0,000	0,05	Valid
X <sub>3.1</sub>	0,616	0,000	0,05	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,617	0,000	0,05	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,635	0,000	0,05	Valid
Y <sub>1</sub>	0,533	0,001	0,05	Valid
Y <sub>2</sub>	0,515	0,002	0,05	Valid
Y <sub>3</sub>	0,533	0,001	0,05	Valid
Y <sub>4</sub>	0,465	0,005	0,05	Valid
Y <sub>5</sub>	0,606	0,000	0,05	Valid

Sumber: Lampiran 3, halaman 73

Berdasarkan Tabel 4.4, diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi  $0,000 - 0,005 < 0,05$ , sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan sesuai atau relevan dan dapat digunakan sebagai item dalam pengumpulan data.

#### 4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan atau pernyataan yang baik adalah pertanyaan atau pernyataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97). Berikut pada Tabel 4.5 disajikan hasil pengujian reliabilitas ;

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cutt off</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ )	0,763	0,6	6	Reliabel
Lingkungan kerja psikis ( $X_2$ )	0,747	0,6	7	Reliabel
Motivasi kerja ( $X_3$ )	0,684	0,6	3	Reliabel
Kinerja (Y)	0,624	0,6	5	Reliabel

Sumber: Lampiran 4, halaman 75

Berdasarkan Tabel 4.5, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni 0,763, 0,747, 0,684, dan 0,624  $> 0,60$ , sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

#### 4.1.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5% (Prayitno, 2010:71). Hasil pengujian dapat disajikan sebagai berikut

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas

<i>Test of Normality</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>		
	Sig.	<i>Cutt off</i>	Keterangan
Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ )	0,138	0,05	Normal
Lingkungan kerja psikis ( $X_2$ )	0,284	0,05	Normal
Motivasi kerja ( $X_3$ )	0,191	0,05	Normal
Kinerja (Y)	0,233	0,05	Normal

Sumber: Lampiran 5, halaman 77

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel yaitu 0,138, 0,284, 0,191, dan 0,233 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### 4.1.4 Analisis Data

##### 4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik yang akan dilakukan adalah dengan menguji apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*) (Gujarati dalam Latan, 2013:14). Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain yaitu : data berdistribusi normal, tidak ada multikolinieritas, dan tidak adanya heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik dilakukan pada model regresi linear berganda yang dijelaskan sebagai berikut:

##### a. Uji Normalitas

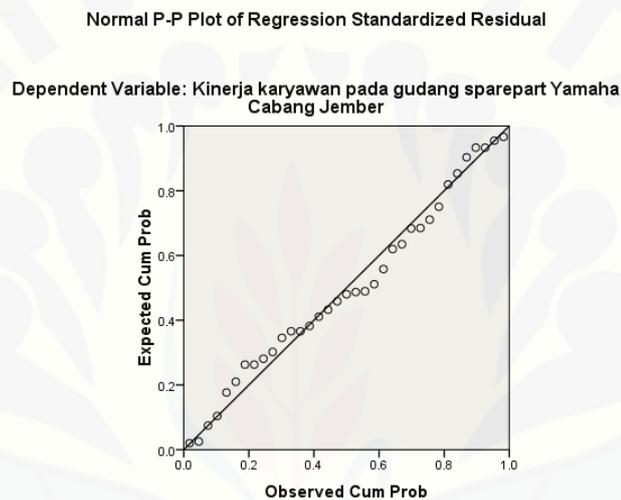
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data

normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42).

Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- 1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi rmemenuhi asumsi normalitas;
- 2) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Adapun hasil pengujian disajikan pada Gambar 4.2, sebagai berikut ;



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Lampiran 7, halaman 81

Gambar 4.2, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi rmemenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear dalam variabel independen dalam model. Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Latan

(2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Berikut ini disajikan hasil uji multikolinearitas ;

Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas

<i>Test of Multikolinierity</i>	VIF	<i>Cut off</i>	Keterangan
Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ )	1,169	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan kerja psikis ( $X_2$ )	1,242	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi kerja ( $X_3$ )	1,110	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Lampiran 6, halaman 80

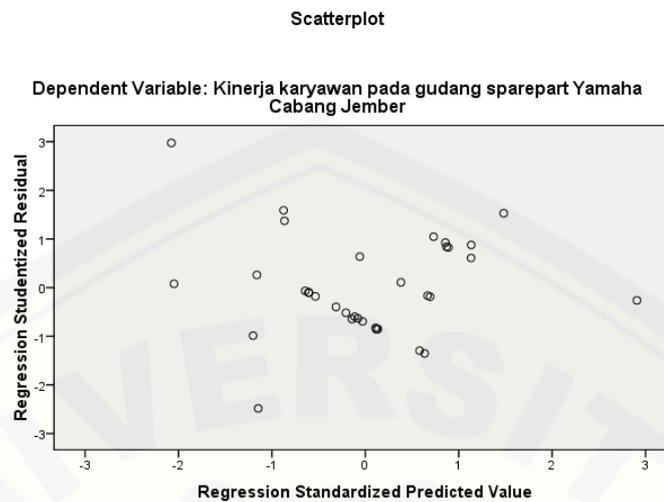
Tabel 4.7, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) jika ada pola tertentu. seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
- 2) jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil pengujian disajikan pada Gambar 4.3, sebagai berikut ;



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 8, halaman 82

Gambar 4.3, menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

#### 4.1.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis regresi linear berganda antara variabel *independen* yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis, dan motivasi kerja, serta variabel *dependen* yaitu kinerja. Berikut pada Tabel 4.8 disajikan hasil analisis regresi linear berganda ;

Tabel 4.8 Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel <i>Independent</i>	<i>Standardized</i> <i>Coefficients B</i>	t	t <sub>tabel</sub>	Sig.	a	Keterangan
( <i>Constant</i> )	0,293	-	-	-	-	-
Lingkungan kerja fisik (X <sub>1</sub> )	0,219	2,134	2,039	0,042	0,05	Signifikan
Lingkungan kerja psikis (X <sub>2</sub> )	0,279	2,688	2,039	0,001	0,05	Signifikan
Motivasi kerja (X <sub>3</sub> )	0,355	3,455	2,039	0,000	0,05	Signifikan
<i>Adjusted R Square</i> = 0,468					F. Hitung = 10,968 Sig. F = 0,000	

Sumber: Lampiran 6, halaman 78

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah ;

$$Y = 0,293 + 0,219X_1 + 0,279X_2 + 0,355X_3$$

- Nilai konstanta 0,293, menunjukkan bahwa jika tidak ada aktivitas pada lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis, dan motivasi kerja maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,293%.
- Nilai koefisien 0,219 pada lingkungan kerja fisik, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kegiatan lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,219%, yang artinya tambahan kinerja 0,219% terjadi dengan asumsi lingkungan kerja psikis dan motivasi adalah konstan.
- Nilai koefisien 0,279 pada lingkungan kerja psikis, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kegiatan lingkungan kerja psikis maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,279%, yang artinya tambahan kinerja 0,279% terjadi dengan asumsi lingkungan kerja fisik dan motivasi adalah konstan.
- Nilai koefisien 0,355 pada motivasi kerja, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kegiatan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,355%, yang artinya tambahan kinerja 0,355% terjadi dengan asumsi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis adalah konstan.

#### 4.1.4.3 Uji Hipotesis

##### 4.1.4.3.1 Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependent* secara signifikan secara parsial. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $35-3-1 = 31$ . Hasil analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis, dan motivasi kerja terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut:

- a. variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t \ 2,134 > 2,039$  dan signifikansi  $0,042 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti secara parsial variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha;
- b. variabel lingkungan kerja psikis ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t \ 2,688 > 2,039$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti secara parsial variabel lingkungan kerja psikis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha;
- c. variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t \ 3,455 > 2,039$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha.

##### 4.1.4.3.2 Uji F

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis, dan motivasi kerja terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan secara simultan. Tabel distribusi F dicari pada  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan (df)  $df_1$  atau  $4-1 = 3$ , dan  $df_2$   $n-k-1$  atau  $35-3-1 = 31$ . Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $10,968 >$

2,91) dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha.

#### 4.1.4.3.3 Koefisien Determinasi

Berfungsi untuk mengetahui besarnya proporsi atau sumbangan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara keseluruhan, maka dapat ditentukan dengan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha, dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) menunjukkan sebesar 0,468 atau 46,8% dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis, dan motivasi dan sisanya 53,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti sistem kerja yang ada di lingkungan kerjanya, kompensasi yang diberikan, dan kemampuan kerja karyawannya sendiri.

## 4.2 Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis, dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis, dan motivasi kerja, memiliki nilai

positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember.

#### 4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan lingkungan kerja yang berpengaruh secara langsung terhadap karyawan dalam menjalankan aktivitas di dalam perusahaan. Lingkungan kerja fisik menurut Ahyari (1999:126) berupa kondisi tempat kerja. Pengertian kondisi tempat kerja menurut (Ahyari 1999:147) adalah kondisi atau keadaan yang dipersiapkan oleh perusahaan pada tempat kerja yang disediakan. Lingkungan kerja fisik yang aman, nyaman, dan menyenangkan maka akan berdampak terhadap kinerja seorang karyawan yang semakin meningkat karena dengan lingkungan kerja yang nyaman tingkat kelelahan seorang karyawan akan berkurang dan konsentrasi akan lebih meningkat sehingga produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan akan cenderung meningkat.

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang ada di Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember telah didesain cukup baik dengan ruangan yang memiliki fasilitas yang memadai seperti penerangan dengan lampu mercuri dalam ruangan gudang yang menunjang aktivitas karyawan dalam berkerja seperti melakukan aktivitas pencatatan barang keluar masuk dan penkodingan barang yang masuk, desain dengan tata ruang yang baik dengan memberikan rak barang bertingkat dan sesuai dengan pengkodingan yang telah dibuat begitu memudahkan karyawan dalam mengambil dan mengisi kekosongan barang yang keluar serta memudahkan karyawan dalam mengecek ketersediaan barang yang ada didalam Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember.

Pihak manajemen juga memberikan fasilitas keamanan dengan penjagaan dipintu masuk gudang yang memungkinkan karyawan gudang dapat meletakkan kendaraannya dengan aman tanpa harus cemas untuk kelihangan kendaraannya, pihak manajemen juga memberikan petugas kebersihan guna membersihkan gudang, banyak sekali sisa-sisa kemasan barang yang berserakan, seperti kardus, dan plastik, mereka ditugaskan untuk membersihkan dan memberikan kenyamanan bagi karyawan gudang untuk tetap fokus berkerja dengan

memaksimalkan pekerjaannya dalam menata barang, mengecek ketersediaan barang, mengambil dan meletakkan barang yang kosong, dan *rolling run staf* dengan kegiatan berlari atau berjalan diantara lorong gudang untuk mengisi keranjang belanja yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan barang dan pesanan barang dari dan dibengkel-bengkel Yamaha Jember.

#### 4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Psikis Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja non fisik menurut (Sedarmayanti 2001:21) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja (dengan atasan, dengan bawahan, atau sesama rekan kerja). Lingkungan kerja psikis menurut Ahyari (1999:129) dibagi menjadi dua, yakni pelayanan karyawan dan hubungan karyawan. Pelayanan karyawan dan hubungan karyawan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Pelayanan karyawan dapat membuat seorang karyawan merasa tenang apabila karyawan membutuhkan uang untuk keperluan lain karena dapat menggunakan fasilitas dengan meminjam uang dari perusahaan, hal ini dimaksudkan dengan tujuan agar karyawan dapat berkonsentrasi dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga konsentrasi karyawan tidak terganggu dengan permasalahan uang yang dibutuhkan dan kinerja karyawan pun akan dapat lebih meningkat karena merasa nyaman dengan fasilitas yang ada.

Hubungan dengan karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya hubungan karyawan yang baik, maka komunikasi antar karyawan dan manajer dapat berlangsung dengan baik. Hal tersebut tentunya akan berdampak langsung dengan meningkatnya kinerja seorang karyawan, karena karyawan merasa bahwa seorang manajer memperhatikan dirinya sebagai karyawan dalam artian manajer tidak sewenang-wenang terhadap dirinya.

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja psikis yang ada di Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember, membuktikan bahwa lingkungan kerja psikis yang ditelah direncanakan oleh pihak manajemen perusahaan distributor Yamaha di Jember dengan melakukan serangkaian

kegiatan perencanaan dana pesangon bagi karyawannya yang telah berusia lanjut, rencana besarnya pesangon bagi karyawannya adalah sebesar Rp. 55.000.000,- perorangnya namun dalam hal ini karyawan yang berkerja harus kurang lebih 25 tahun kerja, mereka juga diberikan asuransi dengan mengikut sertakan karyawannya dalam program BPJS Kesehatan yang dilakukan dan diwajibkan oleh pemerintah, selain hal itu dalam bidang keuangan karyawan, mereka dapat meminjam dengan jumlah tertentu dengan potongan gaji perbulan yang untuk membiayai kebutuhan pengembalian pinjaman karyawannya, hal ini akan menjadikan karyawan lebih fokus dan meningkatkan kinerjanya karena beragam fasilitas yang berhubungan dengan kompensasi dan K3 telah diberikan pihak manajemen kepada karyawannya.

Pimpinan Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember juga memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk berkoordinasi dengan karyawannya, bahkan pimpinan yang ada cenderung lebih sering terjun dan mengawasi kinerja karyawannya dan sering kali menanyakan hal apa saja yang menghambat kinerja atau kegiatan kerja yang ada, seperti pengaturan jadwal *rolling run staf*, pengaturan ketersediaan barang masuk, kesesuaian pesanan yang diterima, pesanan barang atau onderdil yang dibutuhkan oleh bengkel Yamaha di Jember, mereka juga harus saling berkoordinasi dengan karyawan lainnya untuk menjalankan tugasnya seperti melakukan penurunan barang masuk, pengkodean yang harus segera dilakukan dalam 1,5 jam dan pendistribusian barang masuk pada rak-rak belanja yang telah disediakan oleh pihak manajemen.

#### 4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi menurut Luthans (2006) merupakan proses sebagai langkah awal seseorang melakukan akibat kekurangan secara fisik dan psikis dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi dapat terjadi dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan dari orang lain, tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu

memiliki motivasi yang berbeda dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Arta Ardi Kusuma pada Hotel Muria Semarang dengan variabel independen Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hasil dari penelitiannya adalah ada pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ); ada pengaruh motivasi secara parsial ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dan lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Hotel Muria Semarang

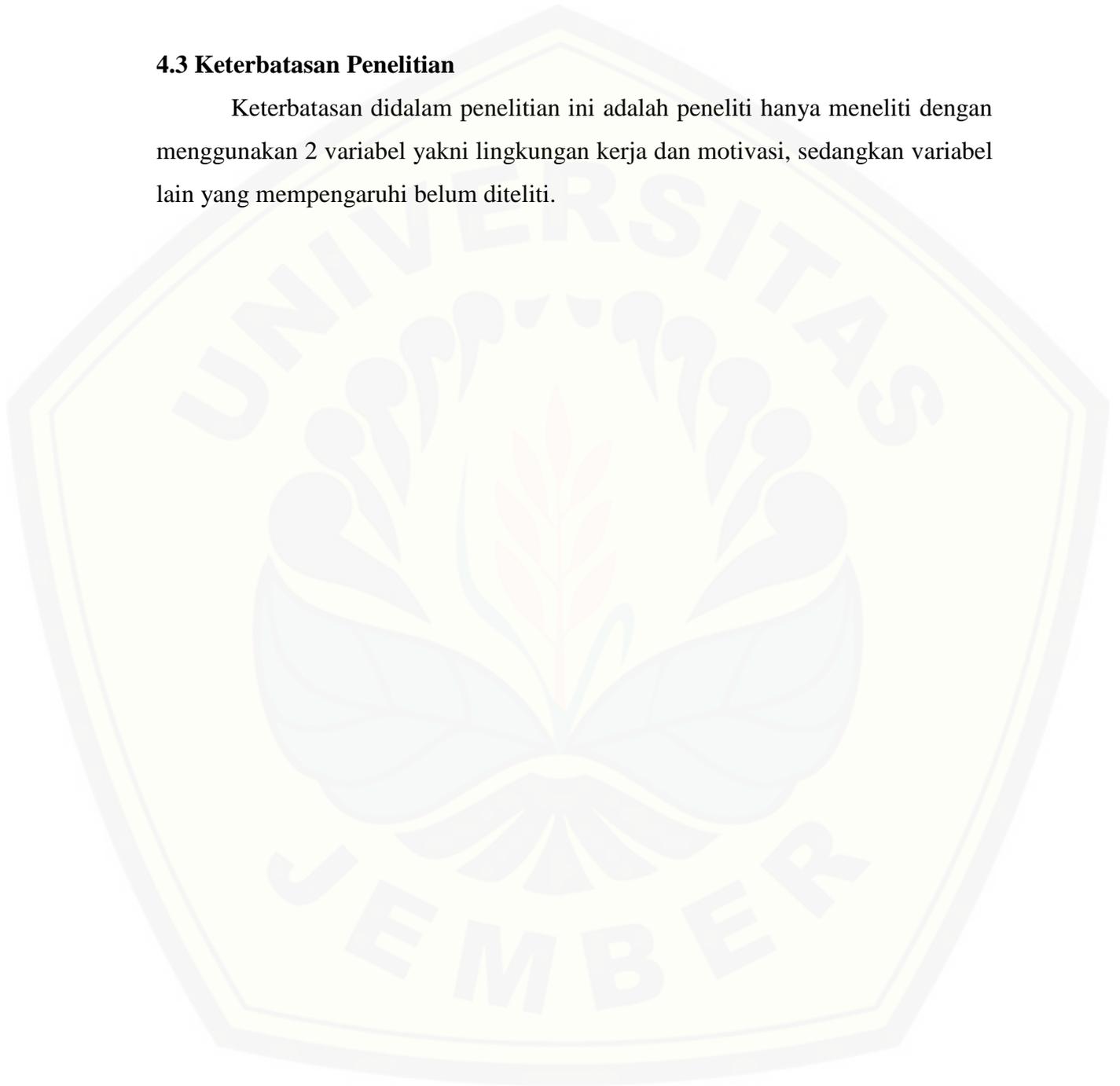
Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember telah cukup bersemangat didalam berkerja, mereka melakukan aktivitasnya dari pagi pukul 07.30 WIB sampai dengan 16.00 WIB dengan waktu istirahat selama 1,5 jam, mereka harus ekstra dalam berkerja karena pekerjaan yang ada sesungguhnya relatif berat karena karyawan yang ada harus menyelesaikan pesanan-pesanan keranjang belanja dari bengkel-bengkel Yamaha di Jember, mereka harus menata barang yang ada, mengkoding barang, mencatat barang yang masuk dan keluar, menekan tombol dimulai *rolling run staf* dan lain sebagainya, hal itu harus dilakukan dengan semangat kerja yang tinggi karena umumnya mereka harus mengingat dan bertenaga untuk menyiapkan pesanan-pesanan yang dibutuhkan dalam setiap hari kerjanya.

Karyawan Gudang *Sparepart* Yamaha dituntut untuk bertanggungjawab atas waktu kerja dan kesalahan pengambilan barang yang dipesan oleh bengkel sebagai costumer, mereka harus mengembalikan barang yang tidak ikut dipesan namun tercatat sebagai kesalahan dalam list produk yang ada, mereka harus menempatkan secara sesuai barang yang ada dengan rapi dan sesuai dengan kriteria serta pengkodingan barang yang ada, tidak boleh ada kesalahan dalam hal ini karena hal ini akan mengacaukan *rolling run staf* yang dikerjakan oleh karyawan lainnya. Mereka harus disiplin dalam bekerja, karena pihak manajemen distributor menuntut karyawan harus masuk kerja tanpa terlambat, izin kerja hanya diberikan apabila sakit atau ada kepentingan lainnya yang memang benar mendesak dan lain sebagainya, disiplin kerja juga menekankan pada

tanggungjawab karyawan dalam berkerja dengan sungguh-sungguh dalam menyiapkan barang keluar dan masuk ke dalam Gudang *Sparepart* Yamaha Jember.

#### **4.3 Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan didalam penelitian ini adalah peneliti hanya meneliti dengan menggunakan 2 variabel yakni lingkungan kerja dan motivasi, sedangkan variabel lain yang mempengaruhi belum diteliti.



## BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik yang direncanakan secara baik dan memberikan kemudahan dalam berkerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan;
- b. lingkungan kerja psikis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja psikis yang menunjang karyawan dalam berkerja, dan dapat berkoordinasi dengan baik dalam mengatasi permasalahan maka akan meningkatkan kinerja karyawan;
- c. motivasi kerja berpengaruh signifikan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan yang didasarkan atas semangat dalam berkerja, tanggungjawab dan disiplin dalam berkerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan;
- d. lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut:

- a. pihak manajemen Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember dihimbau lebih memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawannya, dengan cara melakukan evaluasi kerja dan koordinasi terdapat keseharian kerja di Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember;

- b. pihak manajemen Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember dihimbau lebih memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja psikis yang telah ada, dengan cara meningkatkan kebutuhan karyawan akan pembiayaan yang mereka perlukan, meningkatkan kontrol gudang dengan koordinasi menyeluruh pada bagian-bagian kerja digudang, dan menjaga hubungan yang harmonis diantara karyawannya;
- c. pihak manajemen Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember dihimbau lebih meningkatkan motivasi kerja karyawannya dengan memberikan tugas kerja yang layak dan sesuai dengan kemampuan kerjanya, meningkatkan kompensasi dalam berkerja, dan mendisiplikan karyawan secara keseluruhan;
- d. penelitian selanjutnya yang menggunakan skripsi ini sebagai bahan acuan hendaklah menambahkan variabel bebasnya dengan kompensasi. Hal ini berdasar pada pendapat bahwa kompensasi dapat membuat kinerja seorang karyawan menjadi lebih baik;
- e. penelitian selanjutnya dapat mencoba alat analisis yang berbeda yaitu analisis jalur, untuk membuktikan variabel bebas ini masih tetap berpengaruh terhadap variabel terikatnya atau tidak.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku:**

- Agus Ahyari. 1999. *Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Damodar Gujarati. 1997. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Malayu S.P Hasibuan. 2007. *Organisasi Dan Motivasinya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hengky Latan. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Anwar Prabu Mangkunegara. A.A. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- M. Nasution. 2001. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Djambatan.
- Alex Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Duwi Prayitno. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. *Manajemen Personalialia*. 2002. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan. 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Lengkap*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Singgih Santoso. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Jonathan Sarwono. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sondang P Siagian. 2001. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara.

Henry Simamora. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

#### **Jurnal elektronik**

Bachtiar, Doni. 2012. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. <http://lib.unnes.ac.id/7837/1/10678a.pdf>

Haryono, Andi Tri *et al.*, 2014. “Pengaruh Kompensasi , Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang. Semarang: <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/viewFile/271/267>

Negara, I Wayan Arta dan A.A.Sg. Kartika Dewi. 2014. “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Jaya Utama Teknik Denpasar”, Bali. Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud). <http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/viewFile/9404/7542>

**LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN**  
**KUISIONER PENELITIAN**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan Yamaha bagian *sparepart* Cabang Jember

Di tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul **ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GUDANG SPAREPART YAMAHA CABANG JEMBER**, sebagai satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Jember, maka dengan ini saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi daftar pertanyaan yang saya sertakan di bawah ini.

Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan dalam penelitian ini. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

**RiskiAndriawan**

**110810201048**



### Pertanyaan

#### 1. Lingkungan kerja fisik

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Apakah anda setuju apabila kebersihan tempat kerja membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja?					
2.	Apakah anda setuju apabila penerangan dalam tempat kerja membuat anda lebih lancar dalam bekerja?					
3.	Apakah anda setuju apabila suhu udara di tempat anda bekerja sudah cukup nyaman?					
4.	Apakah anda setuju apabila perusahaan memberikan jaminan keamanan di tempat kerja anda?					
5.	Apakah anda setuju apabila tata letak barang disesuaikan dengan keinginan dan harapan anda?					
6.	Apakah anda setuju apabila kebisingan yang terjadi di tempat kerja anda membuat konsentrasi anda terganggu?					

**2. Lingkungan kerja psikis**

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Apakah anda setuju apabila perusahaan tempat anda bekerja memberikan dana pensiun sesuai dengan harapan anda?					
2.	Apakah anda setuju apabila kesehatan anda dalam melaksanakan pekerjaan dijamin oleh perusahaan tempat anda bekerja?					
3.	Apakah anda setuju apabila anda dapat meminjam uang di tempat anda bekerja apabila gaji anda telah habis dan anda masih membutuhkan uang untuk keperluan lain?					
4.	Apakah anda setuju apabila anda diberi fasilitas kendaraan oleh perusahaan tempat anda bekerja?					
5.	Apakah anda setuju apabila hubungan antara pemimpin (atasan) dengan karyawan terjalin dengan baik?					
6.	Apakah anda setuju apabila hubungan anda dengan rekan kerja anda terjalin dengan baik?					
7.	Apakah anda setuju apabila anda mengerti mengenai jumlah rincian gaji (dapat berupa uang makan, uang bensin,dll ) yang diberikan kepada anda?					

**3. Motivasi**

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Apakah anda selalu bersemangat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab anda?					
2.	Apakah anda bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah dibebankan kepada anda?					
3.	Apakah anda selalu mentaati tata tertib yang berlaku di perusahaan?					

**4. Kinerja**

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Apakah anda selalu memperhatikan keteraturan dan keakuratan dalam menyelesaikan tugas?					
2.	Apakah penggunaan waktu dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada anda selalu anda perhatikan?					
3.	Apakah anda selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan di tempat anda bekerja?					
4.	Apakah anda selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas?					
5.	Apakah anda dapat mengerjakan tugas lebih dari yang ditargetkan oleh perusahaan?					

**LAMPIRAN 2. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN DAN *METHOD SUCCESIVE INTERVAL***

NO	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	X.2.7	X.3.1	X.3.2	X.3.3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
8	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
9	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
14	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
15	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
20	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
22	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5

NO	Successive Interval			X.1.4	X.1.5	X.1.6	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	X.2.7	X.3.1	X.3.2	X.3.3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
	X.1.1	X.1.2	X.1.3																		
1	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
2	2,948534	2,943802	1	2,993896	2,989003	1	2,632078	2,993896	2,783168	3,122924	2,721864	2,783168	2,766599	4,659286	2,943802	2,948534	3,220496	2,742264	3,033678	2,813503	3,033678
3	2,948534	2,943802	1	2,993896	2,989003	2,90029	2,632078	2,993896	1	3,122924	2,721864	2,783168	2,766599	2,990754	2,943802	4,582657	3,220496	1	3,033678	2,813503	3,033678
4	2,948534	2,943802	1	2,993896	2,989003	1	1	2,993896	1	3,122924	2,721864	1	2,766599	2,990754	2,943802	2,948534	3,220496	1	4,744215	2,813503	3,033678
5	2,948534	4,807398	1	1	1	1	4,241351	2,993896	2,783168	3,122924	2,721864	1	4,490229	2,990754	2,943802	2,948534	3,220496	2,742264	3,033678	2,813503	3,033678
6	2,948534	2,943802	1	2,993896	2,989003	1	2,632078	2,993896	1	4,95245	2,721864	2,783168	2,766599	2,990754	2,943802	2,948534	3,220496	1	3,033678	2,813503	3,033678
7	2,948534	2,943802	1	2,993896	2,989003	1	4,241351	2,993896	1	3,122924	4,378127	1	2,766599	2,990754	4,807398	2,948534	3,220496	1	3,033678	4,627006	4,744215
8	4,582657	2,943802	2,989003	2,993896	2,989003	1	2,632078	2,993896	2,783168	3,122924	2,721864	1	2,766599	4,659286	2,943802	2,948534	3,220496	1	4,744215	2,813503	4,744215
9	1	2,943802	2,989003	2,993896	2,989003	1	1	2,993896	1	3,122924	4,378127	1	2,766599	4,659286	2,943802	2,948534	3,220496	1	3,033678	2,813503	3,033678
10	2,948534	2,943802	1	2,993896	2,989003	1	2,632078	1	1	3,122924	2,721864	1	2,766599	2,990754	2,943802	4,582657	3,220496	1	3,033678	2,813503	3,033678
11	2,948534	2,943802	1	2,993896	2,989003	1	2,632078	2,993896	1	1	2,721864	1	1	2,990754	1	2,948534	5,269619	1	4,744215	1	3,033678
12	2,948534	2,943802	1	2,993896	2,989003	1	2,632078	2,993896	1	3,122924	2,721864	1	2,766599	2,990754	2,943802	2,948534	3,220496	1	3,033678	2,813503	3,033678
13	2,948534	2,943802	1	2,993896	2,989003	1	2,632078	4,987791	2,783168	3,122924	2,721864	1	2,766599	1	2,943802	2,948534	3,220496	1	3,033678	4,627006	3,033678
14	4,582657	2,943802	1	2,993896	2,989003	2,90029	2,632078	2,993896	2,783168	3,122924	4,378127	1	4,490229	2,990754	2,943802	2,948534	3,220496	2,742264	3,033678	2,813503	3,033678
15	4,582657	2,943802	1	4,987791	1	1	2,632078	2,993896	1	3,122924	2,721864	1	2,766599	2,990754	4,807398	4,582657	5,269619	2,742264	3,033678	2,813503	3,033678
16	2,948534	2,943802	1	2,993896	2,989003	2,90029	2,632078	2,993896	1	3,122924	2,721864	2,783168	2,766599	2,990754	2,943802	2,948534	3,220496	1	3,033678	2,813503	3,033678
17	2,948534	2,943802	1	2,993896	2,989003	1	2,632078	2,993896	1	4,95245	2,721864	1	2,766599	2,990754	2,943802	2,948534	3,220496	1	3,033678	2,813503	3,033678
18	2,948534	4,807398	1	2,993896	2,989003	1	2,632078	2,993896	1	3,122924	1	1	2,766599	2,990754	2,943802	2,948534	3,220496	1	3,033678	2,813503	3,033678
19	2,948534	2,943802	1	2,993896	2,989003	1	4,241351	2,993896	1	3,122924	2,721864	2,783168	2,766599	4,659286	4,807398	2,948534	3,220496	2,742264	4,744215	2,813503	4,744215
20	2,948534	1	1	2,993896	2,989003	1	2,632078	4,987791	1	3,122924	2,721864	1	2,766599	2,990754	2,943802	2,948534	3,220496	1	3,033678	2,813503	3,033678
21	4,582657	1	1	1	1	1	2,632078	2,993896	1	4,95245	2,721864	1	2,766599	2,990754	2,943802	4,582657	3,220496	1	3,033678	2,813503	3,033678
22	4,582657	2,943802	2,989003	2,993896	2,989003	1	2,632078	2,993896	1	3,122924	4,378127	1	2,766599	2,990754	2,943802	2,948534	3,220496	1	3,033678	2,813503	3,033678
23	2,948534	2,943802	1	2,993896	2,989003	1	4,241351	2,993896	1	3,122924	2,721864	1	2,766599	4,659286	2,943802	2,948534	3,220496	1	3,033678	2,813503	4,744215
24	4,582657	2,943802	1	2,993896	2,989003	1	2,632078	2,993896	1	3,122924	4,378127	1	2,766599	2,990754	2,943802	4,582657	3,220496	1	3,033678	2,813503	3,033678
25	2,948534	2,943802	1	2,993896	2,989003	1	2,632078	1	1	3,122924	1	1	2,766599	2,990754	1	2,948534	3,220496	1	3,033678	1	3,033678
26	2,948534	2,943802	1	2,993896	2,989003	1	4,241351	2,993896	1	3,122924	2,721864	1	2,766599	2,990754	2,943802	1	3,220496	1	1	2,813503	3,033678
27	2,948534	2,943802	1	2,993896	2,989003	1	2,632078	2,993896	1	3,122924	2,721864	1	2,766599	2,990754	2,943802	4,582657	3,220496	1	3,033678	2,813503	3,033678
28	2,948534	2,943802	1	2,993896	2,989003	1	2,632078	2,993896	1	3,122924	1	1	1	2,990754	2,943802	2,948534	3,220496	2,742264	3,033678	2,813503	1
29	2,948534	2,943802	1	2,993896	2,989003	1	2,632078	2,993896	1	3,122924	2,721864	1	2,766599	2,990754	2,943802	2,948534	3,220496	1	3,033678	2,813503	3,033678
30	4,582657	2,943802	1	2,993896	2,989003	2,90029	1	2,993896	1	3,122924	2,721864	2,783168	4,490229	2,990754	2,943802	4,582657	3,220496	1	4,744215	4,627006	3,033678
31	4,582657	2,943802	1	2,993896	2,989003	1	2,632078	2,993896	2,783168	3,122924	2,721864	1	2,766599	2,990754	2,943802	2,948534	3,220496	1	3,033678	2,813503	3,033678
32	2,948534	2,943802	1	2,993896	2,989003	1	1	2,993896	1	3,122924	2,721864	1	1	2,990754	2,943802	2,948534	1	1	3,033678	1	3,033678
33	2,948534	2,943802	1	2,993896	2,989003	1	2,632078	2,993896	1	4,95245	2,721864	1	2,766599	4,659286	2,943802	4,582657	3,220496	2,742264	3,033678	2,813503	4,744215
34	2,948534	2,943802	1	2,993896	2,989003	1	2,632078	2,993896	1	3,122924	2,721864	1	2,766599	2,990754	2,943802	2,948534	3,220496	1	3,033678	2,813503	3,033678
35	2,948534	4,807398	1	4,987791	2,989003	1	2,632078	2,993896	1	3,122924	2,721864	1	4,490229	4,659286	2,943802	2,948534	3,220496	1	4,744215	2,813503	4,744215

## LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	XT.1
X.1.1 Pearson Correlation	1	-.120	.340'	.206	.034	.361'	.531''
Sig. (2-tailed)		.493	.046	.236	.845	.033	.001
N	35	35	35	35	35	35	35
X.1.2 Pearson Correlation	-.120	1	.136	.318	.115	.255	.463''
Sig. (2-tailed)	.493		.437	.062	.512	.373	.007
N	35	35	35	35	35	35	35
X.1.3 Pearson Correlation	.340'	.136	1	.372'	.626''	.586''	.637''
Sig. (2-tailed)	.046	.437		.028	.000	.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35
X.1.4 Pearson Correlation	.206	.318	.372'	1	.423'	.415'	.657''
Sig. (2-tailed)	.236	.062	.028		.011	.013	.000
N	35	35	35	35	35	35	35
X.1.5 Pearson Correlation	.034	.115	.626''	.423'	1	.689''	.652''
Sig. (2-tailed)	.845	.512	.000	.011		.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35
X.1.6 Pearson Correlation	.361'	.255	.586''	.415'	.689''	1	.713''
Sig. (2-tailed)	.033	.373	.000	.013	.000		.000
N	35	35	35	35	35	35	35
XT.1 Pearson Correlation	.531''	.463''	.637''	.657''	.652''	.713''	1
Sig. (2-tailed)	.001	.007	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Correlations

	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	X.2.7	XT.2
X.2.1 Pearson Correlation	1	.067	.185	.028	.091	.127	.132	.401'
Sig. (2-tailed)		.702	.288	.874	.603	.467	.449	.017
N	35	35	35	35	35	35	35	35
X.2.2 Pearson Correlation	.067	1	.532''	.152	.217	.379'	.082	.549''
Sig. (2-tailed)	.702		.001	.382	.210	.025	.640	.001
N	35	35	35	35	35	35	35	35
X.2.3 Pearson Correlation	.185	.532''	1	.212	.321	.606''	.352'	.696''
Sig. (2-tailed)	.288	.001		.222	.060	.000	.038	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
X.2.4 Pearson Correlation	.028	.152	.212	1	.084	.307	.193	.482''
Sig. (2-tailed)	.874	.382	.222		.633	.073	.267	.003
N	35	35	35	35	35	35	35	35
X.2.5 Pearson Correlation	.091	.217	.321	.084	1	.208	.252	.487''
Sig. (2-tailed)	.603	.210	.060	.633		.230	.144	.003
N	35	35	35	35	35	35	35	35
X.2.6 Pearson Correlation	.127	.379'	.606''	.307	.208	1	.223	.596''
Sig. (2-tailed)	.467	.025	.000	.073	.230		.198	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
X.2.7 Pearson Correlation	.132	.082	.352'	.193	.252	.223	1	.572''
Sig. (2-tailed)	.449	.640	.038	.267	.144	.198		.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
XT.2 Pearson Correlation	.401'	.549''	.696''	.482''	.487''	.596''	.572''	1
Sig. (2-tailed)	.017	.001	.000	.003	.003	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

## Correlations

		X.3.1	X.3.2	X.3.3	XT.3
X.3.1	Pearson Correlation	1	.198	.026	.616**
	Sig. (2-tailed)		.254	.883	.000
	N	35	35	35	35
X.3.2	Pearson Correlation	.198	1	.176	.617**
	Sig. (2-tailed)	.254		.311	.000
	N	35	35	35	35
X.3.3	Pearson Correlation	.026	.176	1	.635**
	Sig. (2-tailed)	.883	.311		.000
	N	35	35	35	35
XT.3	Pearson Correlation	.616**	.617**	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35

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

## Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	YT
Y.1	Pearson Correlation	1	.320	.150	.047	.050	.533**
	Sig. (2-tailed)		.061	.389	.790	.776	.001
	N	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.320	1	-.013	.130	.135	.515**
	Sig. (2-tailed)	.061		.942	.457	.439	.002
	N	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.150	-.013	1	.045	.245	.533**
	Sig. (2-tailed)	.389	.942		.799	.156	.001
	N	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.047	.130	.045	1	.192	.465**
	Sig. (2-tailed)	.790	.457	.799		.269	.005
	N	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	.050	.135	.245	.192	1	.606**
	Sig. (2-tailed)	.776	.439	.156	.269		.000
	N	35	35	35	35	35	35
YT	Pearson Correlation	.533**	.515**	.533**	.465**	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.001	.005	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

**LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS**

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X.1.1 X.1.2 X.1.3 X.1.4 X.1.5 X.1.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

```

/MODEL=ALPHA.

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	6

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X.2.1 X.2.2 X.2.3 X.2.4 X.2.5 X.2.6 X.2.7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

```

/MODEL=ALPHA.

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	7

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.3.1 X.3.2 X.3.3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	3

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.624	5

## LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS DATA

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=Y X.1 X.2 X.3

/MISSING ANALYSIS.

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja karyawan pada gudang sparepart Yamaha Cabang Jember	Lingkungan kerja fisik	Lingkungan kerja psikis	Motivasi
N		35	35	35	35
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	2.8227	2.4485	2.4934	3.1956
	Std. Deviation	.39874	.35500	.39859	.48336
Most Extreme Differences	Absolute	.166	.199	.145	.174
	Positive	.166	.199	.145	.174
	Negative	-.142	-.175	-.125	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		1.127	1.187	1.092	1.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.233	.138	.284	.191

a. Test distribution is Normal.

**LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

DESCRIPTIVES VARIABLES=Y X.1 X.2 X.3

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja karyawan pada gudang sparepart Yamaha Cabang Jember	35	1.81	3.65	2.8227	.39874
Lingkungan kerja fisik	35	1.60	3.67	2.4485	.35500
Lingkungan kerja psikis	35	1.76	3.71	2.4934	.39859
Motivasi	35	2.30	4.14	3.1956	.48336
Valid N (listwise)	35				

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N  
 /MISSING LISTWISE  
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL  
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
 /NOORIGIN  
 /DEPENDENT Y  
 /METHOD=ENTER X.1 X.2 X.3  
 /SCATTERPLOT=( \*SRESID , \*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja karyawan pada gudang sparepart Yamaha Cabang Jember	2.8227	.39874	35
Lingkungan kerja fisik	2.4485	.35500	35
Lingkungan kerja psikis	2.4934	.39859	35
Motivasi	3.1956	.48336	35

## Correlations

	Kinerja karyawan pada gudang sparepart Yamaha Cabang Jember	Lingkungan kerja fisik	Lingkungan kerja psikis	Motivasi	
Pearson Correlation	Kinerja karyawan pada gudang sparepart Yamaha Cabang Jember	1.000	.440	.530	.589
	Lingkungan kerja fisik	.440	1.000	.372	.190
	Lingkungan kerja psikis	.530	.372	1.000	.304
	Motivasi	.589	.190	.304	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja karyawan pada gudang sparepart Yamaha Cabang Jember		.019	.001	.000
	Lingkungan kerja fisik	.019		.014	.138
	Lingkungan kerja psikis	.001	.014		.038
	Motivasi	.000	.138	.038	
N	Kinerja karyawan pada gudang sparepart Yamaha Cabang Jember	35	35	35	35
	Lingkungan kerja fisik	35	35	35	35
	Lingkungan kerja psikis	35	35	35	35
	Motivasi	35	35	35	35

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi , Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja psikis <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan pada gudang sparepart Yamaha Cabang Jember

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 <sup>a</sup>	.515	.468	.29085

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja psikis

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan pada gudang sparepart Yamaha Cabang Jember

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.783	3	.928	10.968	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2.622	31	.085		
	Total	5.406	34			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja psikis

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan pada gudang sparepart Yamaha Cabang Jember

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.293	.460		.637	.529		
	Lingkungan kerja fisik	.238	.152	.219	2.134	.042	.855	1.169
	Lingkungan kerja psikis	.319	.139	.279	2.688	.001	.805	1.242
	Motivasi	.376	.109	.355	3.455	.000	.901	1.110

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan pada gudang sparepart Yamaha Cabang Jember

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

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Lingkungan kerja fisik	Lingkungan kerja psikis	Motivasi
1	1	3.960	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.017	15.079	.00	.26	.12	.70
	3	.014	16.644	.04	.37	.87	.00
	4	.008	21.850	.95	.37	.01	.30

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan pada gudang sparepart Yamaha Cabang Jember

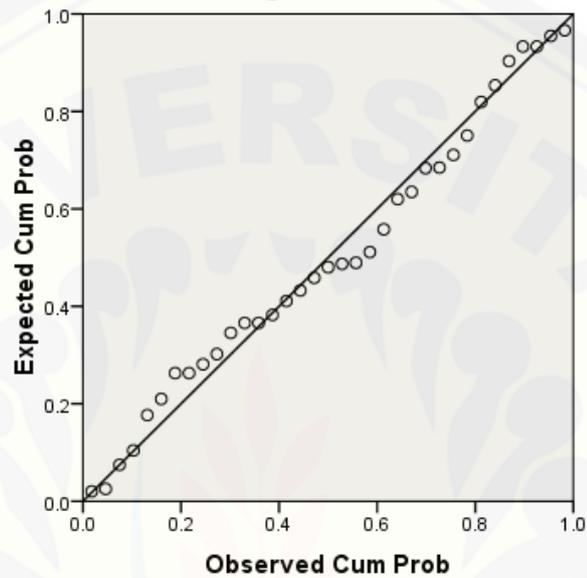
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.2287	3.6548	2.8227	.28612	35
Std. Predicted Value	-2.076	2.908	.000	1.000	35
Standard Error of Predicted Value	.058	.202	.093	.032	35
Adjusted Predicted Value	2.0516	3.7063	2.8164	.29668	35
Residual	-.68105	.78080	.00000	.27772	35
Std. Residual	-2.342	2.685	.000	.955	35
Stud. Residual	-2.483	2.973	.010	1.024	35
Deleted Residual	-.76600	.95791	.00634	.31999	35
Stud. Deleted Residual	-2.729	3.460	.020	1.089	35
Mahal. Distance	.370	15.507	2.914	2.974	35
Cook's Distance	.000	.501	.040	.092	35
Centered Leverage Value	.011	.456	.086	.087	35

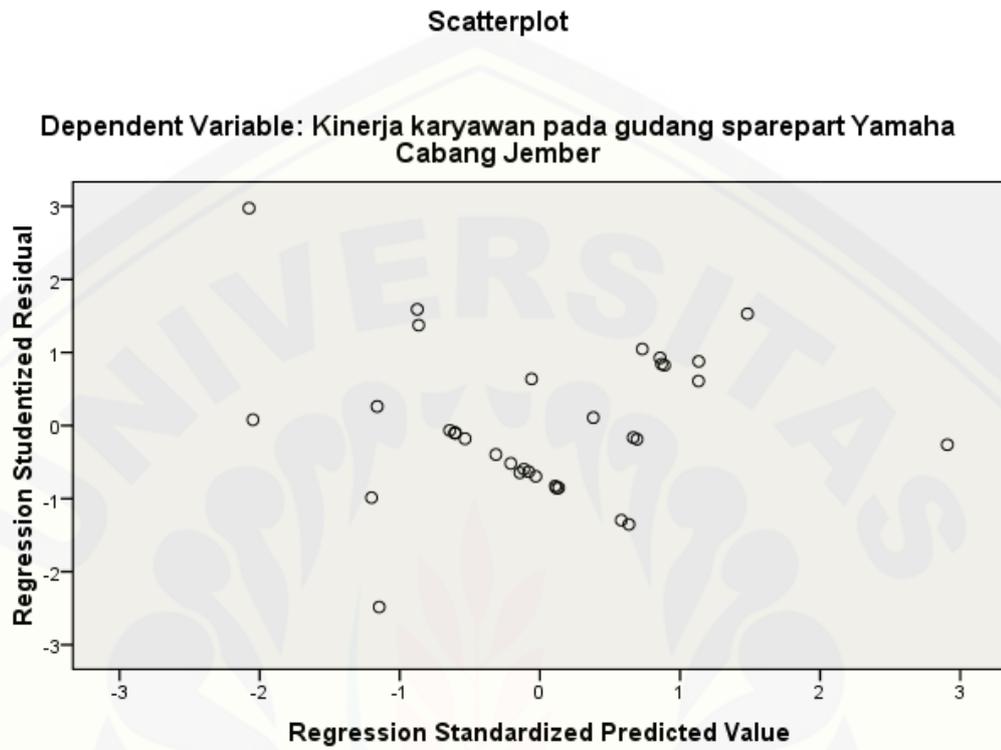
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan pada gudang sparepart Yamaha Cabang Jember

**LAMPIRAN 7. HASIL UJI NORMALITAS****Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: Kinerja karyawan pada gudang sparepart Yamaha Cabang Jember**



**LAMPIRAN 8. HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS**



## LAMPIRAN 9. TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

LAMPIRAN 10. TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89