



**PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA RUMAH BATIK ROLLA JEMBER**

***EFFECT OF HUMAN RELATIONS, MOTIVATION OF WORK AND
PHYSICAL WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE
AT ROLLA JEMBER BATIK HOUSE***

SKRIPSI

Oleh

**Agil Firmansyah
NIM 100810201083**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI JEMBER
2017**



**PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA RUMAH BATIK ROLLA JEMBER**

SKRIPSI

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

Oleh

**Agil Firmansyah
NIM 100810201083**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2017**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Agil Firmansyah
NIM : 100810201083
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Batik Rolla Jember

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

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

Jember, 2 November 2017

Yang menyatakan,

Agil Firmansyah
NIM. 100810201083

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Batik Rolla Jember

Nama Mahasiswa : Agil Firmansyah

NIM : 100810201083

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 12 Oktober 2017

Pembimbing I

Pembimbing II

Dewi Prihatini S.E., M.M., Ph.D.
NIP. 19690329 199303 2 001

Drs. Markus Apriono M.M.
NIP. 19640404 198902 1 001

Mengetahui

Ketua Jurusan S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.
NIP. 197805255 200312 2 002

**PENGESAHAN
JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA RUMAH BATIK ROLLA JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Agil Firmansyah

NIM : 100810201083

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

2 Desember 2017

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

1. **Ketua : Drs. Agus Priyono. M.M. (.....)**
NIP. 1960101619870210001
2. **Sekretaris : Dra. Sudarsih. M.Si. (.....)**
NIP. 196212121992012001
3. **Anggota : Drs. Eka Bambang Gusminto. M.M. (.....)**
NIP. 196702191992031001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

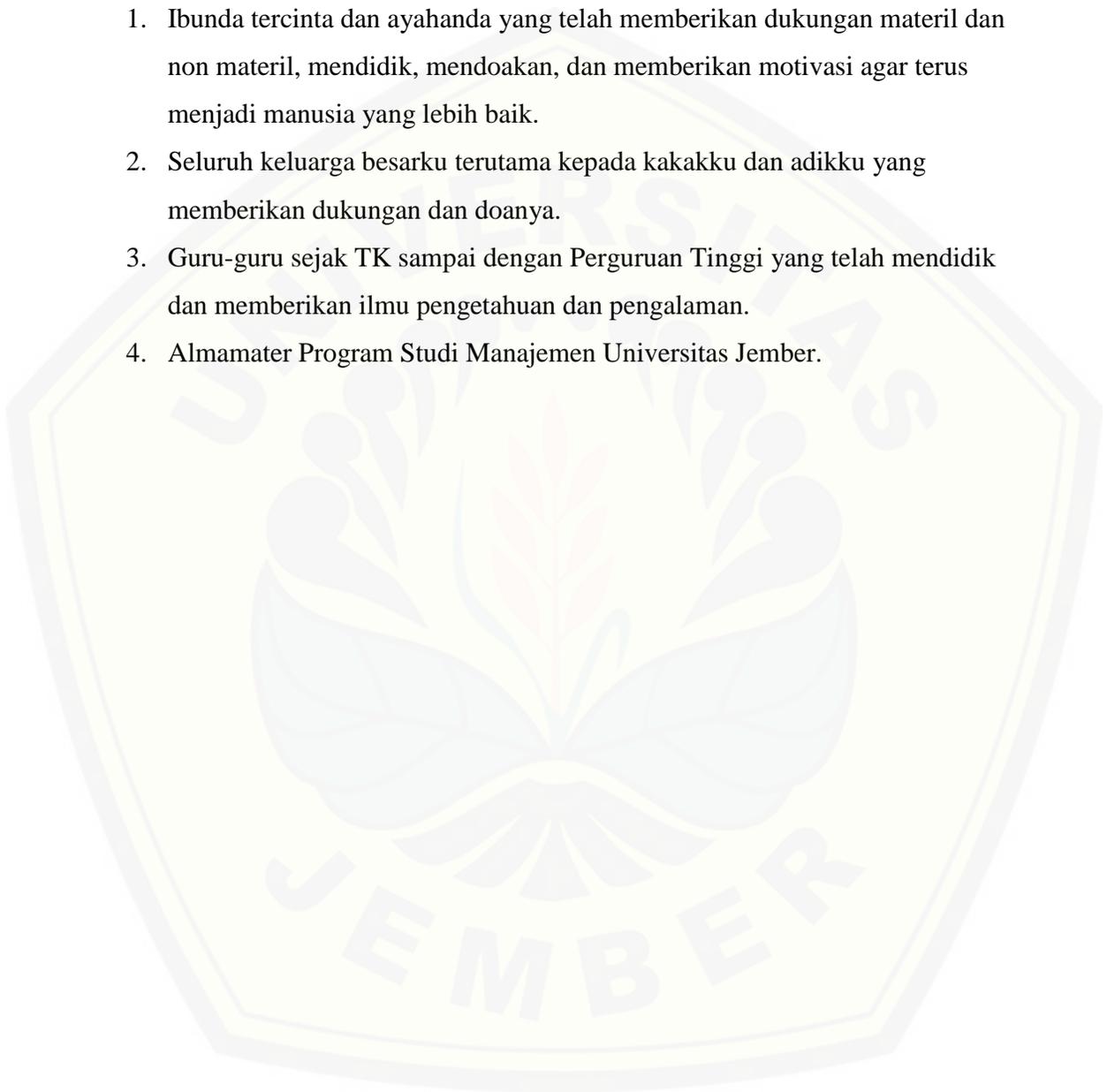
**Foto
4 x 6**

Dr. Muhammad. Miqdad. MM., Ak
NIP. 1971727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibunda tercinta dan ayahanda yang telah memberikan dukungan materil dan non materil, mendidik, mendoakan, dan memberikan motivasi agar terus menjadi manusia yang lebih baik.
2. Seluruh keluarga besarku terutama kepada kakakku dan adikku yang memberikan dukungan dan doanya.
3. Guru-guru sejak TK sampai dengan Perguruan Tinggi yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman.
4. Almamater Program Studi Manajemen Universitas Jember.



MOTTO

Kesuksesan adalah guru yang buruk. Kesuksesan menggoda orang-orang pandai untuk berpikir bahwa mereka tidak bisa kalah.¹

Saya memilih orang yang malas untuk mengerjakan sebuah pekerjaan berat. Karena orang yang malas akan mencari cara yang mudah untuk mengerjakannya.²



¹ dan ² Sitohang, Stacia E. H. 2017. *27 Kata-Kata Bijak Bill Gates yang Akan Menginspirasi Anda*. diakses dari <https://www.finansialku.com/27-kata-kata-bijak-bill-gates-yang-akan-menginspirasi-anda/>, pada tanggal 27 September 2017 pukul 23.07

RINGKASAN

Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Batik Rolla Jember; Agil Firmansyah, 100810201083; 2017: 122 halaman; Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh hubungan antar manusia, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Batik Rolla Jember. Metode penelitian ini adalah kausalitas untuk mengetahui latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi, konsep dasar pemikiran yang dijadikan acuan, pendekatan-pendekatan yang dipergunakan, hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan untuk menjawab permasalahan, teknik pengambilan atau pengumpulan data yang dipakai dan analisis data statistik yang digunakan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan pengetahuan tentang hubungan antar manusia, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Batik Rolla Jember.

Berdasarkan hasil penelitian dilakukan bahwa variabel hubungan antar manusia berpengaruh secara positif sebesar 0,285 dan signifikan sebesar 0,012 terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini berarti semakin baik hubungan antar manusia antar karyawan akan menaikkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika koefisien variabel hubungan antar manusia meningkat, maka akan

meningkatkan kinerja karyawan Batik Rolla Jember. Begitu juga sebaliknya, jika koefisien variabel hubungan antar manusia menurun, maka akan menurunkan koefisien kinerja karyawan Batik Rolla Jember. Motivasi kerja berpengaruh secara positif sebesar 0,431 dan signifikan sebesar 0,006 terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini berarti semakin baik motivasi kerja antar karyawan akan menaikkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika koefisien variabel motivasi kerja meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Batik Rolla Jember. Begitu juga sebaliknya, jika koefisien variabel motivasi kerja menurun, maka akan menurunkan koefisien kinerja karyawan Batik Rolla Jember. Begitupun dengan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif sebesar 0,324 dan signifikan sebesar 0,019 terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik antar karyawan akan menaikkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika koefisien variabel lingkungan kerja fisik meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Batik Rolla Jember. Begitu juga sebaliknya, jika koefisien variabel lingkungan kerja fisik menurun, maka akan menurunkan koefisien kinerja karyawan Batik Rolla Jember.

SUMMARY

The Influence of Inter-Human Relations, Work Motivation and Physical Work Environment to Employee Performance at Rumah Batik Rolla Jember; Agil Firmansyah, 100810201083; 2017: 122 pages; Management Studies Program, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Employee performance is the result or performance of employees who are assessed in terms of quality and quantity based on work standards determined by the organization. Good performance is the optimal performance, that is, performance that conforms to the organization's standards and supports the achievement of organizational goals. A good organization is an organization that seeks to improve the capability of its human resources, as it is a key factor in improving employee performance. Increased employee performance will bring progress for the company to survive in a unstable business environment competition.

The purpose of research to determine the effect of human relationships, work motivation, and physical work environment on the performance of employees Batik Rolla Jember. The method of this research is causality to know the background of the problems that are being faced, the basic concept of thought that used as reference, the approaches used, hypothesis or the temporary suspicion that is proposed to answer the problem, the data collection or collecting technique used and the statistical data analysis used . The results of this study are expected to provide additional knowledge of knowledge about human relations, work motivation, and physical work environment on employee performance in Batik Rolla Jember.

Based on the results of research conducted that the variable relationship between humans positively influence at 0.285 and significant 0.012 on employee performance. The results of this test means the better the relationship between humans among employees will raise employee performance. This shows that if the coefficient of the variable of human relations increases, it will improve the

performance of Batik Rolla Jember employees. Vice versa, if the coefficient variable relationship between humans decreased, it will decrease the performance coefficient of employees Batik Rolla Jember. Work motivation positively affects 0,431 and significant equal to 0,006 to employee performance. The results of this test means the better work motivation among employees will raise employee performance. This shows that if the coefficient of work motivation variable increases, it will improve the performance of Batik Rolla Jember employees. Vice versa, if the coefficient of work motivation variable decreased, it will decrease the performance coefficient of Batik Rolla Jember employees. Likewise with the physical work environment positively affected by 0.324 and significant of 0.019 on employee performance. The results of this test means the better the physical work environment among employees will increase employee performance. This shows that if the coefficient of the physical work environment variables increases, it will improve the performance of Batik Rolla Jember employees. Vice versa, if the coefficient of physical work environment variables decreased, it will decrease the performance coefficient of Batik Rolla Jember employees.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Batik Rolla Jember". Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

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

1. Dr. Muhammad. Miqdad. MM., Ak, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember;
2. Dr. Handriyono M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis;
3. Dewi Prihantini MM, Ph.D, Dosen Pembimbing Utama, dan Drs. Markus Apriono MM, selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
4. Para staf bagian Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
5. Ibu Ir. Iriane Ch.M. A.Md selaku Pemilik perusahaan Rumah Batik Rolla Jember, dan Mbak Nurul yang selalu memberikan informasi dalam penelitian ini;
6. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi Angkatan 2010 yang telah memberikan semangat demi terselesaikannya skripsi ini;
7. Semua pihak yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulis sudah berusaha semaksimal mungkin dalam mengerjakan skripsi ini. Penulis menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Jember, 12 Juni 2017

Penulis

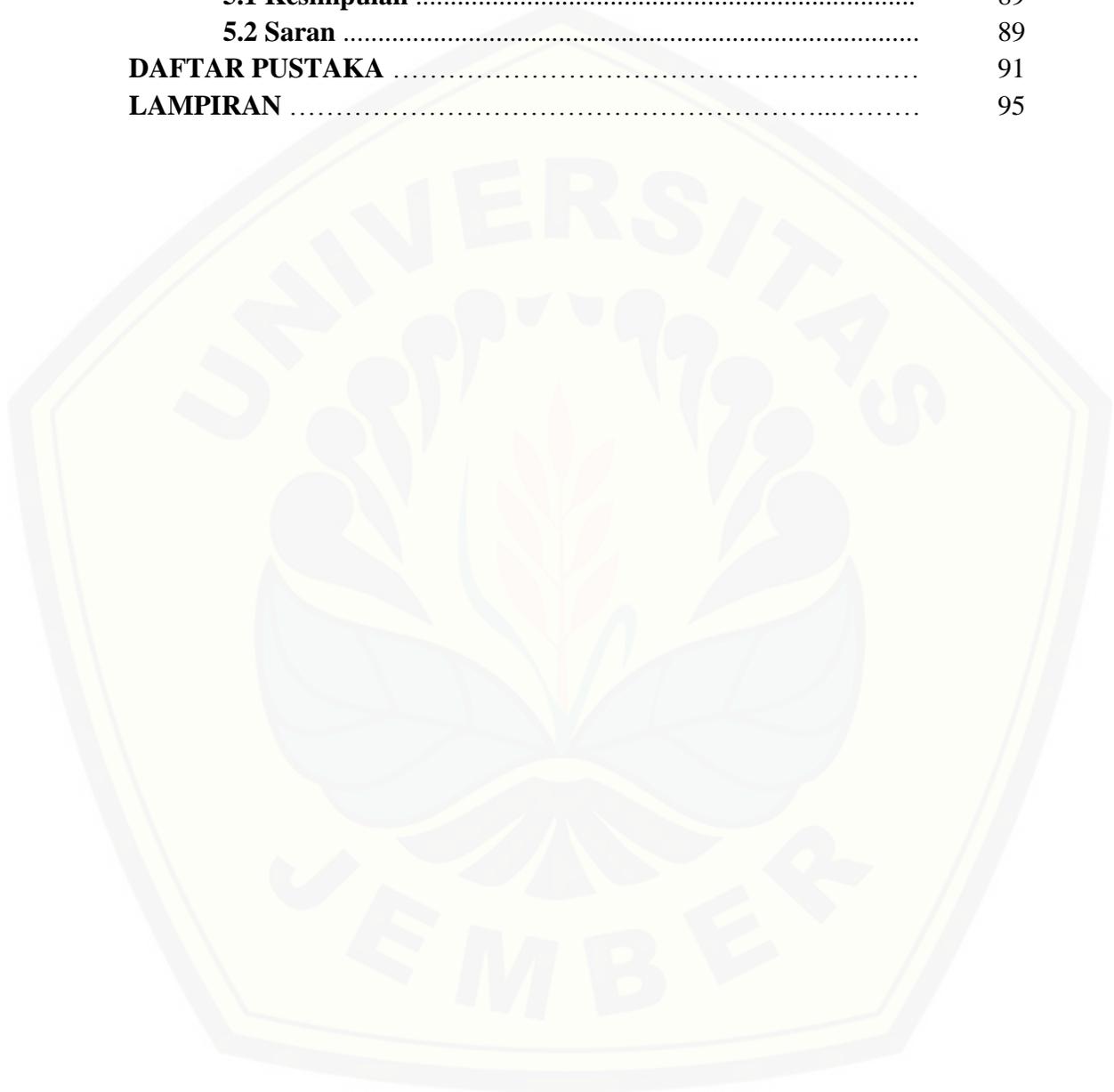


DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTO	vi
RINGKASAN/SUMMARY	vii
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Tinjauan Teori	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Perilaku Organisasi	14
2.1.3 Kinerja Karyawan	16
2.1.4 <i>Human Relations</i>	18
2.1.5 Motivasi Kerja	24
2.1.6 Lingkungan Kerja Fisisk	28
2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu	32
2.2.1 Persamaan dengan Penelitian Terdahulu	34
2.2.2 Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu	34
2.3 Kerangka Konseptual	35
2.4 Hipotesis Penelitian	36
2.4.1 Pengaruh Hubungan antar Manusia terhadap Semangat Kerja Karyawan	36
2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	37
2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja	

Karyawan	37
BAB 3. METODE PENELITIAN	39
3.1 Rancangan Penelitian	39
3.2 Populasi dan Sampel	39
3.3 Jenis dan Sumber Data	40
3.3.1 Jenis Data	40
3.3.2 Sumber Data	40
3.4 Metode Pengumpulan Data	41
3.5 Definisi Operasional Variabel	42
3.5.1 Hubungan antar Manusia (X_1)	42
3.5.2 Motivasi Kerja (X_2)	43
3.5.3 Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	44
3.5.4 Kinerja Karyawan (Y)	44
3.6 Metode Analisis Data	45
3.6.1 Uji Statistik Deskriptif	45
3.6.2 Uji Instrumen Data	46
3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.6.4 Uji Asumsi Klasik	48
3.6.5 Uji Hipotesis	49
3.6.6 Koefisien Determinasi (R^2)	50
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Hasil Penelitian	52
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	52
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan	53
4.1.3 Aspek Personalia	56
4.1.4 Aspek Produksi	59
4.1.5 Aspek Pemasaran	67
4.2 Analisis Statistik Dekskriptif	68
4.2.1 Diskripsi Statistik Responden	68
4.2.2 Deskriptif Variabel Penelitian	70
4.3 Analisis Data	76
4.3.1 Pengujian Instrumen Data	76
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda	78
4.3.3 Pengujian Asumsi Klasik	80
4.3.4 Pengujian Hipotesis	82
4.3.5 Koefisien Determinasi	84
4.4 Pembahasan	85
4.4.1 Pengaruh Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan	85
4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	

Karyawan	86
4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan	87
BAB 5. PENUTUP	89
5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	95

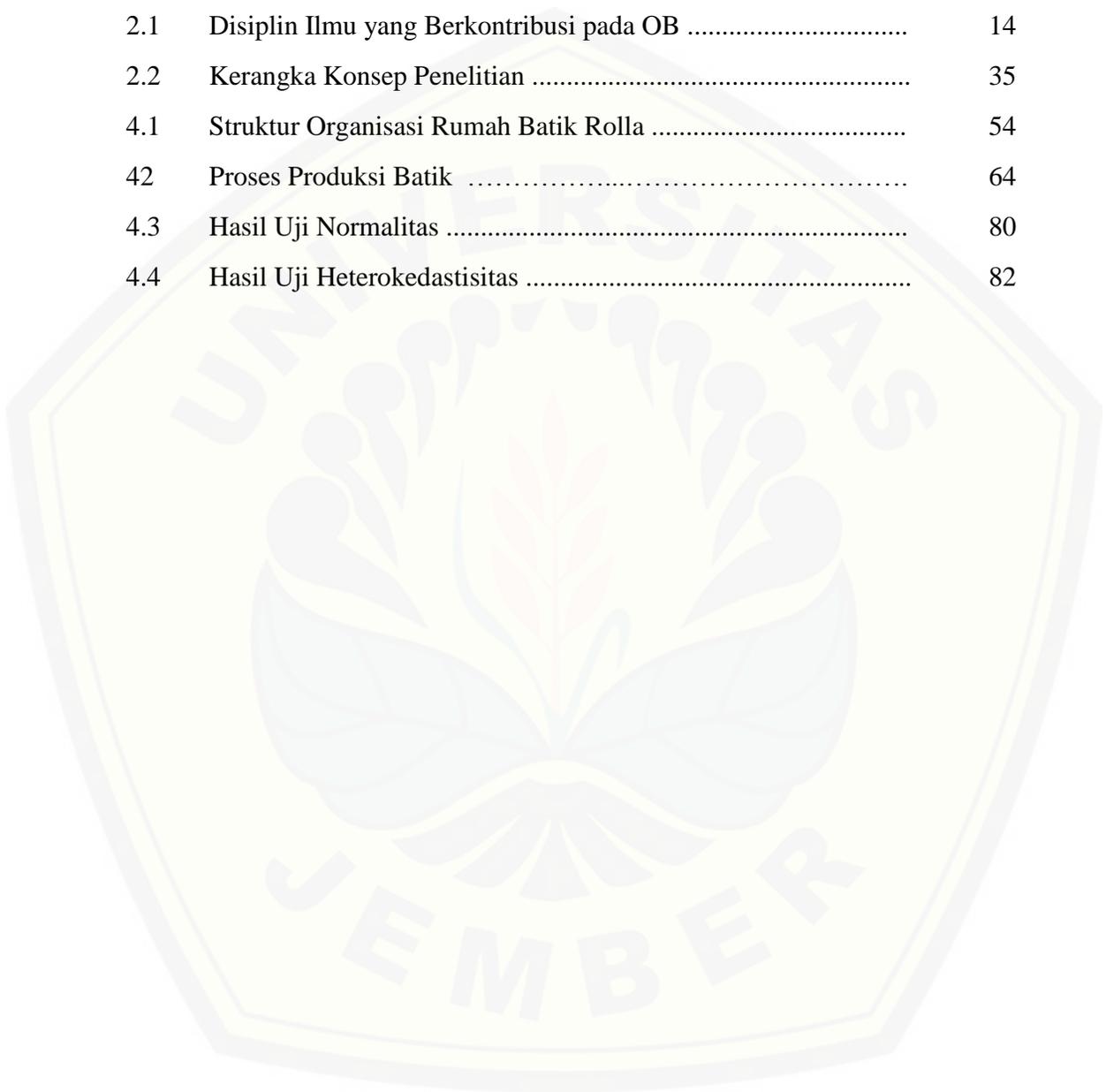


DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Status Karyawan Rumah Batik Rolla	4
1.2 Absensi Karyawan Bagian Produksi Rumah Batik Rolla Jember 3 Bulan Terakhir (Januari sampai dengan Maret) 2017 .	5
1.3 Perkembangan Produksi Rumah Batik Rolla Tahun 2013 sampai dengan 2016	7
2.1 Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu	33
3.1 Karyawan Kontrak Rumah Batik Rolla	40
4.1 Jumlah Tenaga Kerja Perusahaan	56
4.2 Klasifikasi Jenis Kain	62
4.3 Jumlah Kuesioner	68
4.4 Responden Menurut Umur	68
4.5 Responden Menurut Jenis Kelamin	69
4.6 Responden Menurut Tingkat Pendidikan	69
4.7 Responden Menurut Masa Kerja	69
4.8 Frekuensi Pernyataan Responden Terhadap Hubungan Antar Manusia	70
4.9 Frekuensi Pernyataan Responden terhadap Motivasi kerja	72
4.10 Frekuensi Pernyataan Responden terhadap Lingkungan Kerja Fisik	73
4.11 Frekuensi Pernyataan Responden terhadap Kinerja Karyawan ..	75
4.12 Hasil Pengujian Validitas	77
4.13 Hasil Pengujian Reliabilitas	78
4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	78
4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	81
4.16 Hasil Uji F	83
4.17 Hasil Uji t	84
4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Disiplin Ilmu yang Berkontribusi pada OB	14
2.2 Kerangka Konsep Penelitian	35
4.1 Struktur Organisasi Rumah Batik Rolla	54
4.2 Proses Produksi Batik	64
4.3 Hasil Uji Normalitas	80
4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas	82



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1 Kuesioner Penelitian	95
2 Rekapitulasi Jawaban Responden	98
3 Distribusi Jawaban Responden	104
4 Uji Validitas	112
5 Uji Reliabilitas	116
6 Uji Regresi Linier Berganda	117
7 Tabel R, Tabel Distribusi F, dan Tabel Distribusi t	123

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi (Nitisemito, 2010: 8).

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat (Mangkunegara, 2012: 11).

Hasibuan (2013: 7) mengungkapkan bahwa pentingnya pengelolaan terhadap Sumber Daya Manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan Sumber Daya Manusia yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, demikian sebaliknya semakin rendah kualitas Sumber Daya Manusia maka akan semakin rendah pula hasil yang dicapai karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana tanpa didukung oleh Sumber Daya Manusia akan menghambat dalam mencapai tujuan perusahaan (Nitisemito, 2010: 9).

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Human Relation (hubungan antar manusia) adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, yang berarti komunikasi telah memasuki tahap psikologis dimana komunikator dan komunikannya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan secara bersama. Menurut pendapat Allo (1997: 28), interaksi karyawan dalam lingkungan perusahaan atau instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang nantinya akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja. Nitisemito (2010:191) juga menjelaskan bahwa situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi demi kelancaran dan keharmonisan kerja. *Human Relation* dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal utama karena merupakan penghubung antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.

Kondisi lingkungan kerja juga merupakan faktor yang cukup penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruangan kerjanya, lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik meliputi kondisi lingkungan kerja fisik maupun kondisi lingkungan kerja non fisik. Nitisemito (2010:183) mengemukakan bahwa

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja serta dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karena kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pekerjaan, yang nantinya akan dihasilkan oleh karyawan selain *human relation* dalam meningkatkan kinerja mereka.

Objek penelitian ini adalah Rumah Batik Rolla. Rumah Batik Rolla Jember berdiri sejak 26 Maret 2009 dan beralamatkan di jalan Mawar No.75 Jember, ini merupakan salah satu diantara industri rumah batik yang ada di kabupaten Jember. Perusahaan ini awalnya hanya memproduksi batik dengan 10 orang tenaga kerja dan dilakukan di teras rumahan namun dengan perkembangan yang dicapai oleh perusahaan, kini telah mempekerjakan 165 orang untuk wilayah Jember sendiri. 165 karyawan tersebut untuk bagian produksi terdiri dari 71 karyawan kontrak dan 86 karyawan subkontrak. Karyawan kontrak disini adalah karyawan yang pekerjaannya diselesaikan di tempat kerja atau di perusahaan, sedangkan karyawan subkontrak disini adalah karyawan yang pekerjaannya diselesaikan di rumah masing-masing dan selanjutnya disetorkan ke perusahaan. Rumah Batik Rolla memproduksi batik Jember dengan jenis batik tulis, batik cap dan batik kombinasi tulis dan cap.

Proses produksi merupakan bagian yang paling penting dalam suatu perusahaan, karena apabila proses produksi terhambat atau berhenti hal ini akan berdampak terhadap keberlangsungan perusahaan. Dalam proses produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh yang besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan kegiatan proses produksi tersebut. Tabel 1.1 menunjukkan bahwa karyawan bagian gambar/desain mempunyai tugas untuk membuat pola atau mendesain kain yang akan di pola menjadi gambar batik. Selanjutnya karyawan dengan bagian pembatik bertugas sebagai membatik kain yang sudah di desain oleh bagian pendesain. Untuk karyawan yang bertugas sebagai pengeblok yaitu mereka yang mengeblok kain yang sudah di desain dan dibatik untuk diblok menjadi warna dasar.

Tabel 1.1: Status Karyawan Rumah Batik Rolla

No	Jenis dan Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)	
1	Kontrak	Gambar / Desain	17
		Pembatik	10
		Pengeblok	9
		Pengecap	3
		Pengeblat	5
		Pewarnaan	19
		Proses Akhir	4
		Bahan	4
		Marketing	3
		Security	2
		Total	76
2	Subkontrak	Gambar / Desain	20
		Pembatik	6
		Pengeblok	8
		Pengecap	7
		Pengeblat	8
		Pewarnaan	29
		Proses Akhir	8
Total	86		
Total Keseluruhan		162	

Sumber: Rumah Batik Rolla Jember, 2017

Karyawan dengan tugas sebagai pengecap adalah mereka yang memakai alat bantu untuk mempola atau mendesain kain dengan alat cap yang sudah di desain batik. Karyawan dengan tugas pengeblat yaitu dia yang mengeblat kain yang sudah berpola batik supaya motifnya lebih nampak. Untuk karyawan yang bertugas pewarnaan adalah mereka yang bertugas memberi warna pada kain batik yang sudah jadi untuk diberi warna sesuai kebutuhan. Sedangkan proses akhir atau *finishing* yaitu mereka yang bertugas pada bagian packaging atau pengepakan barang. Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut tumbuh apabila perusahaan menyadari akan kewajibannya terhadap para karyawan, dalam hal ini adalah membina dan merawat secara wajar sesuai dengan azas-azas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan.

Fenomena yang ada pada Rumah Batik Rolla itu adalah ditandai oleh penurunan kinerja karyawannya yang diungkap langsung oleh pemilik perusahaan.

Penurunan kinerja tersebut ditandai oleh tingkat absensi karyawan yang cenderung meningkat dalam tiga bulan terakhir dan tingkat hasil perolehan barang yang tidak memenuhi target. Adapun absensi karyawan bagian produksi Rumah Batik Rolla terlihat pada Tabel 1.2 dibawah ini.

Tabel 1.2: Absensi Karyawan Bagian Produksi Rumah Batik Rolla Jember 3 Bulan Terakhir (Januari sampai dengan Maret) 2017

No	Bulan	Keterangan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)	Keterangan
1	Januari	Total Karyawan	26 hari	50	1 orang tidak masuk 2 hari dan 6 lainnya tidak masuk 1 hari
		Tidak Masuk		7	
2	Februari	Total Karyawan	24 hari	50	1 orang tidak masuk 3 hari, 2 orang tidak masuk 2 hari dan 7 lainnya tidak masuk 1 hari
		Tidak Masuk		10	
3	Maret	Total Karyawan	27 hari	50	2 orang tidak masuk 2 hari dan 9 lainnya tidak masuk 1 hari
		Tidak Masuk		11	

Sumber : Rumah Batik Rolla Jember, 2017

Bedasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa absensi karyawan (karyawan tidak masuk kerja) mengalami peningkatan selama tiga bulan terakhir yaitu bulan Januari sampai dengan Maret. Pada bulan Januari tingkat absensi adalah 7 karyawan, bulan Februari 10 karyawan dan bulan Maret mencapai 11 karyawan. Alasan yang dijadikan absensi karyawan adalah kepentingan keluarga mendadak dan sakit. Pada Rumah Batik Rolla juga diberlakukan jika ada salah seorang karyawannya tidak masuk atau absen mereka wajib mengirim atau menitipkan surat izin kepada satpam, dan ada batas maksimal dari absen itu sendiri. Setiap karyawan diberi jatah maksimal tiga kali absen, jika lebih dari itu maka akan diberikan sanksi berupa denda lima ribu rupiah untuk seoragnya. Rumah Batik Rolla membuat sistem seperti itu supaya semua karyawannya dapat disiplin dan tidak memberikan efek negatif bagi perusahaan, karena hal tersebut jika tidak diberlakukan maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Human relation merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Effendy (2009: 112) menjelaskan bahwa jika seseorang ingin sukses dalam kehidupannya, *human relation* adalah salah satu cara untuk dapat

dipergunakan; lebih-lebih bagi seorang pemimpin, pemimpin dalam organisasi apapun dan dalam bidang apapun. Bagi seorang pemimpin *human relation* sangat penting karena akan mencerminkan kepribadiannya. Lebih lanjut Effendy (2009: 114) mengatakan bahwa dengan kegiatan *human relation* para pemimpin organisasi berusaha memecahkan masalah-masalah dalam situasi kerja dan masalah-masalah yang menimpa para bawahannya secara individual, sehingga dengan demikian mereka dapat digairahkan kearah yang lebih efektif dalam upaya meningkatkan prestasi kerja mereka. *Human relation* sudah banyak diterapkan dalam kehidupan organisasi, baik swasta maupun pemerintahan namun kenyataan menunjukkan bahwa tidak sedikit pula instansi atau lembaga pemerintah yang kurang memperhatikan aspek-aspek tertentu dari pendekatan *human relations*, terutama yang berkaitan dengan masalah kebutuhan yang bersifat psikologis, sosial dan batiniah.

Berdasarkan survei di lapangan berkaitan dengan *human relations*, menunjukkan bahwa sikap para pemimpin di tempat kerja, kurang memperhatikan bawahannya, sedikit keras dan sering bersikap masa booh serta adakalanya kurang mempertimbangkan masukan-masukan atau keluhan-keluhan para karyawan yang berkaitan dengan masalah pribadi mereka sehingga mempengaruhi secara langsung kinerja dalam organisasi dan dapat pula mempengaruhi prestasi kerja karyawan itu sendiri. Indikasi atas kondisi ini terlihat dari kurang disiplinnya pelaksanaan kerja, yang secara konkrit dapat di lihat pada keadaan di mana karyawan sering datang terlambat dan pulang kantor belum pada waktunya.

Jumlah karyawan yang tidak masuk kerja mengindikasikan motivasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut penelitian Herman (2008), semakin baik baik presensi kehadiran seorang karyawan mempengaruhi produktivitas karyawan tersebut. Hal itu dikarenakan karyawan yang tidak pernah absen selalu dapat memnuhi target yang dibebankan kepadanya karena adanya kebiasaan yang terus menerus atau berkelanjutan mengenai pemenuhan target. Absensi karyawan tersebut secara tidak langsung berpengaruh juga terhadap penurunan kinerja karyawan Rumah Batik Rolla Jember dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 1.3: Perkembangan Produksi Rumah Batik Rolla Tahun 2013 sampai dengan 2016

No	Tahun	Target Produksi (Potong Kain)	Realitas Produksi (Potong Kain)	Keterangan
1	2013	10.000	10.647	3.461 batik tulis dan 7.186 batik cap
2	2014	11.000	10.168	3.069 batik tulis dan 7.099 batik cap
3	2015	12.000	11.051	3.804 batik tulis dan 7.147 batik cap
4	2016	12.000	11.675	3.816 batik tulis dan 7.759 batik cap

Sumber : Rumah Batik Rolla Jember, 2016

Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa target produksi sebesar 10.000 sampai dengan 12.000 potong kain batik namun pada kenyataannya hampir setiap tahunnya selalu tidak mencapai target. Penurunan target sangat terasa terutama dari tahun 2013 dan 2014. Pada tahun 2013 produktivitas produksi mencapai 10.647 potong kain batik, namun kemudian terjadi penurunan tahun 2014 menjadi 10.168 potong kain batik, ini berarti telah menurun sebesar 4,499% bila dibandingkan dengan tahun 2013.

Berdasarkan pada data di Tabel 1.3, dapat diketahui bahwa telah terjadi penurunan produktivitas produksi pada Rumah Batik Rolla Jember. Permasalahan ini dapat diakibatkan oleh beberapa faktor yaitu sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan keterampilan atau pelatihan, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial, sarana produksi dan teknologi. Oleh karena permasalahan tersebut maka karyawan perlu adanya motivasi kerja. Jadi dengan adanya motivasi diharapkan karyawan dapat didorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja dan diarahkan untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai hal salah satunya adalah motivasi kerja. Kinerja menyangkut hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan dalam suatu

proses produksi, dalam hal ini tidak terlepas dari kuantitas dan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

Rumah Batik Rolla memberikan dorongan perilaku karyawannya agar dapat memberikan rangsangan yang tepat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga proses pencapaian tujuan perusahaan dan peningkatan kinerja karyawan dapat berjalan dengan lancar. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa motivasi kerja sangat penting karena dengan motivasi kerja ini karyawan dapat di dorong untuk bekerja lebih maksimal dan hal ini akan berakibat terhadap peningkatan produktivitasnya (Mangkunegara, 2012: 34). Selain motivasi kerja, untuk meningkatkan kinerja maka yang perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya - biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan hal ini dikemukakan oleh Rivai (2008: 793).

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dinilai dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hal ini didukung serta diperkuat dengan adanya beberapa teori yang menjelaskan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja yang memadai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2013: 31) bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor eksternal yaitu faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan langkah yang sangat penting karena langkah ini menentukan kemana suatu penelitian diarahkan. Perumusan masalah pada hakekatnya merupakan perumusan dalam penelitian yang jawabannya akan dicari melalui penelitian. Maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah hubungan antar manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan Batik Rolla Jember?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Batik Rolla Jember?
- c. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Batik Rolla Jember?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi rumusan masalah yang telah diungkapkan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan Batik Rolla Jember
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Batik Rolla Jember
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Batik Rolla Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Selain itu, berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, penelitian ini juga memiliki manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Batik Rolla Jember

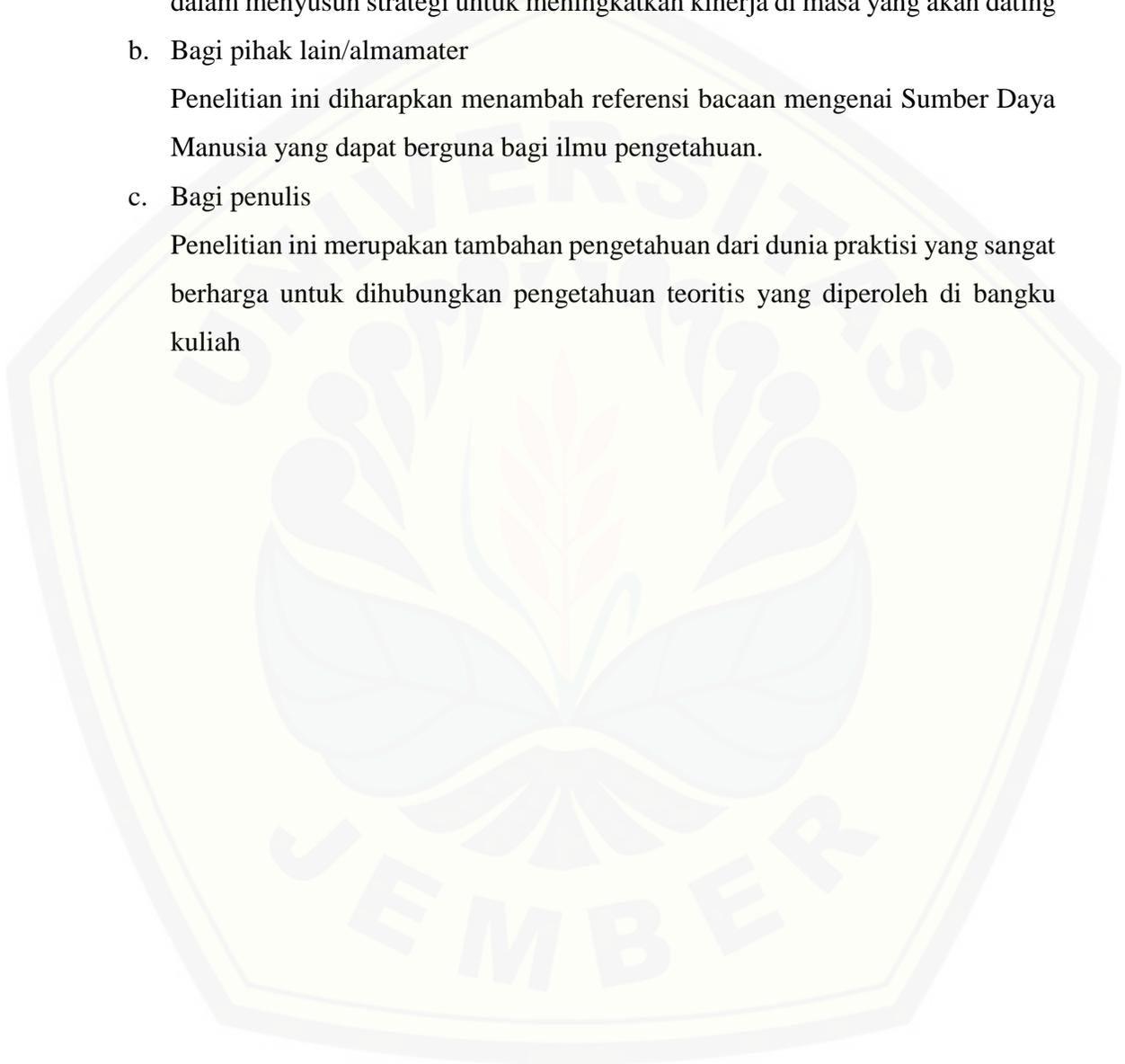
Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang

b. Bagi pihak lain/almamater

Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai Sumber Daya Manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan.

c. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

Landasan teori sangat penting dalam sebuah penelitian terutama dalam penulisan karya tulis ilmiah ataupun tugas akhir. Peneliti tidak bisa mengembangkan masalah yang mungkin di temui ditempat penelitian jika tidak memiliki acuan landasan teori yang mendukungnya. Dalam karya tulis ilmiah ataupun tugas akhir, landasan teori layaknya pondasi pada sebuah bangunan. Bangunan akan terlihat kokoh bila pondasinya kuat, begitu pula dengan penulisan karya tulis ilmiah ataupun tugas akhir, tanpa landasan teori penelitian dan metode yang digunakan tidak akan berjalan lancar. Peneliti juga tidak bisa membuat pengukuran atau tidak memiliki standar alat ukur jika tidak ada landasan teori. Sugiyono (2012:52) mengatakan, bahwa landasan teori perlu ditegakkan agar penelitian itu mempunyai dasar yang kokoh, dan bukan sekedar perbuatan coba-coba (*trial and error*). Landasan teori adalah seperangkat definisi, konsep serta proposisi yang telah disusun rapi serta sistematis tentang variable-variabel dalam sebuah penelitian. Landasan teori ini akan menjadi dasar yang kuat dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia memfokuskan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian. Hasibuan (2013: 8) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013: 2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu

perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mathis & Jackson (2012: 5), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Bohlander dan Snell (2010: 4) mengatakan manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja. Hasibuan (2013:11) mengatakan manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. Menurut Handoko (2012:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Dessler (2015:4) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas

manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan di dalam organisasi tersebut, untuk itu dibutuhkan karyawan berkomitmen tinggi terhadap organisasi.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Yani (2012: 14) mengemukakan Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi enam fungsi yaitu:

a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan merupakan fungsi MSDM yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi atau perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

b. Fungsi Pengadaan

Fungsi pengadaan merupakan fungsi MSDM dalam proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

c. Fungsi Pengembangan (*Development*)

Fungsi pengembangan merupakan fungsi MSDM dalam proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan harus sesuai kebutuhan masa kini dan masa mendatang.

d. Fungsi Kompensasi

Fungsi kompensasi merupakan fungsi MSDM dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikan organisasi atau perusahaan.

e. Fungsi Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian merupakan fungsi MSDM dalam mempersatukan kepentingan organisasi/perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerja sama yang saling menguntungkan.



f. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan merupakan fungsi MSDM untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

2.1.2 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah suatu ilmu perilaku terapan dibangun di atas kontribusi dari sejumlah disiplin ilmu perilaku, terutama psikologi dan psikologi sosial, sosiologi, dan antropologi. Kontribusi psikologi terutama pada tingkat individu atau mikro analisis, sedangkan disiplin lain telah berkontribusi untuk pemahaman kita tentang konsep makro seperti proses kelompok dan organisasi. Model berikut adalah gambaran dari kontribusi besar untuk mempelajari perilaku organisasi (Robbins dan Judge, 2013: 13).

Menurut Thoha (2012:5) perilaku organisasi merupakan suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Menurut Duncan dalam Thoha (2012:5) hal-hal yang perlu dipertimbangkan dalam suatu perilaku organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Studi perilaku organisasi termasuk didalamnya bagian-bagian yang relevan dari semua ilmu tingkah laku yang berusaha menjelaskan tindakan-tindakan manusia didalam organisasi.
- b. Perilaku organisasi sebagaimana suatu disiplin ilmu mengenai bahwa individu dipengaruhi oleh bagaimana pekerjaan diatur dan siapa yang bertanggung jawab untuk pelaksanaannya.
- c. Walaupun dikenal adanya keunikan pada individu, namun perilaku organisasi masih memusatkan pada kebutuhan manajer untuk menjamin bahwa keseluruhan tugas pekerjaan yang bisa dijalankan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan

misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diukur apabila individu telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya (Moehariono, 2012: 95). Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Nawawi (2011: 63) mengatakan bahwa kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja.

Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi (2011: 63) adalah kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut Hasibuan (2013: 94) menjelaskan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Martha (2009: 87), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality* dan pembelajaran.

- c. Faktor organisasi terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan *job design*.

Faktor yang paling umum muncul di perusahaan adalah pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat dianfalkan, perencanaan, komunikasi, intelegensi 'kecerdasan', pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi. Menurut Rivai (2008: 114), Dari aspek-aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi:

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- c. Kemampuan hubungan Interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

2.1.4 Human Relations

1. Pengertian *Human Relations*

Human relations (hubungan antar manusia) merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam organisasi instansi. *Human Relations* merupakan inti dari sikap dan perilaku pegawai. Hubungan antar manusia dalam organisasi merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pemuasan kebutuhan pegawai agar bekerja dengan baik dan benar (Rosyad dkk, 2012).

Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan

komunikasi secara terus-menerus merupakan suatu keharusan. Dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh suatu pihak ke pihak yang lain (Siagian, 2006: 307).

Suatu program hubungan karyawan yang baik adalah kebijaksanaan personalia yang logis yang mendorong perusahaan untuk memberikan pekerjaan yang teratur, kondisi pekerjaan yang baik, upah yang memadai, kesempatan untuk mengemukakan pendapat serta keuntungan yang diinginkan. Program hubungan karyawan tidak akan memperoleh kebaikan serta pengertian dalam sebuah perusahaan yang memberikan gaji yang kecil, tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Apa yang dikatakan kepada karyawannya sama sekali tidak berarti apabila kata-kata tersebut tidak didukung oleh kebijaksanaan personalia dan praktik manajemen yang baik (Moore, 2005: 346).

Hubungan manusia merupakan keterampilan atau kemampuan untuk bekerja secara efektif dengan orang lain. Hubungan manusia termasuk keinginan untuk memahami orang lain, kebutuhan, kelemahan, bakat serta kemampuan mereka. Dalam pengaturan tempat kerja, hubungan manusia juga melibatkan pemahaman tentang bagaimana orang bekerja sama dalam kelompok, memuaskan baik kebutuhan individu maupun tujuan kelompok. Jika sebuah organisasi ingin sukses, hubungan antara orang-orang dalam organisasi harus dipantau dan dipelihara secara baik (Lowel, 2007: 4).

Ada dua pengertian hubungan manusia, yakni hubungan manusia dalam arti luas dan hubungan manusia dalam arti sempit.

a. Hubungan manusia dalam arti luas

Hubungan manusia dalam arti luas ialah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan. Jadi, hubungan manusia dilakukan dimana saja: di rumah, di jalan, dalam bis, dalam kereta api, dan sebagainya.

b. Hubungan manusia dalam arti sempit

Hubungan manusia dalam arti sempit adalah juga interaksi antara seseorang dengan orang lain. Akan tetapi interaksi di sini hanyalah dalam situasi kerja dan dalam organisasi keorganisasian (*work organization*).

2. Teknik-teknik *Human Relations*

Dalam kegiatan *human relations* ini ada cara yang bisa digunakan untuk membantu mereka yang sedang mengalami frustrasi yakni dengan apa yang disebut konseling (*counseling*). Sebagai konselor (*counselor*) bisa dilakukan oleh pemimpin perusahaan, kepala humas, atau kepala-kepala lainnya.

Adanya konseling bertujuan untuk membantu konseling (*counselee*), yaitu karyawan yang menghadapi masalah atau yang sedang mengalami frustrasi, untuk memecahkan masalahnya atau mengusahakan terciptanya suasana yang menimbulkan keberanian untuk memecahkan masalahnya. Selain dengan konseling, ada beberapa cara dalam hubungan antar manusia antara lain (Cahyani dkk, 2014: 3):

- a. Tindakan sosial
- b. Kontak sosial
- c. Komunikasi sosial

Kunci *human relations* adalah motivasi, agar karyawan bekerja dengan giat berdasarkan kebutuhan mereka, yaitu kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup sehari-hari, kebahagiaan keluarga, kemajuan diri sendiri, dan lain sebagainya. Seseorang bergabung dalam suatu organisasi, karena dia berpikir organisasi tersebut dapat membantu dirinya untuk mencapai tujuannya. Semua tertuju pada sasaran yang direncanakan, dan di sini komunikasi memegang peranan yang penting. Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Komunikasi adalah inti dari keberhasilan kerjasama tim. Komunikasi yang efektif adalah titik berangkat pemahaman, penafsiran, dan tindakan. Di lain pihak, komunikasi tim yang tidak efektif bisa mengarah pada kesalah pemahaman, salah penafsiran, dan kekeliruan tindakan (Uchjana, 2009: 52).

Komunikasi adalah tindakan membujuk orang lain untuk menafsirkan suatu gagasan dengan cara yang dimaksudkan oleh si pembicara atau penulis. Istilah ini berasal dari kata Latin *Communis*, yang berarti "bersama" atau "common" kata orang Inggris. Komunikasi adalah suatu persoalan yang sangat penting bagi setiap

manajer. Pengelolaan adalah penyelesaian segala sesuatu melalui orang lain, suatu tugas yang mengharuskan manajer berkomunikasi dengan orang lain.

Dalam praktek, terdapat empat arus komunikasi dalam suatu organisasi:

a. Komunikasi vertikal ke bawah

Komunikasi demikian merupakan wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai hal kepada para bawahannya, seperti perintah, instruksi, kebijakan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasihat dan teguran. Kesemuanya itu dalam rangka usaha manajemen untuk lebih menjamin bahwa tindakan, sikap dan perilaku para karyawan sedemikian rupa sehingga kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan.

b. Komunikasi vertikal ke atas

Para anggota organisasi selalu ingin didengar oleh atasannya. Keinginan demikian dimanfaatkan untuk menyampaikan berbagai hal seperti laporan hasil pekerjaan, masalah yang dihadapi, baik yang sifatnya kedinasan maupun yang sifatnya pribadi, saran-saran yang menyangkut pelaksanaan tugas masing-masing dan bahkan juga dalam organisasi yang dikelola dengan gaya yang demokratis, kritik membangun demi kepentingan organisasi.

c. Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal berlangsung antara orang-orang yang berada pada tingkat yang sama dalam hierarki organisasi, akan tetapi melaksanakan kegiatan yang berbeda-beda. Mengingat bahwa prinsip dasar yang digunakan dalam menggerakkan roda suatu organisasi adalah kerja sama dan bukan kompetisi, organisasi harus dipandang dan diperlakukan sebagai suatu sistem. Artinya keberadaan berbagai satuan kerja dalam organisasi bersumber dari keharusan adanya pembagian tugas.

d. Komunikasi diagonal

Komunikasi ini berlangsung antara dua satuan kerja yang berada pada jenjang hierarki organisasi yang berbeda, tetapi menyelenggarakan kegiatan yang sejenis. Misalnya dalam suatu perusahaan konglomerat, mungkin di kantor pusat kelompok perusahaan itu terdapat seorang direktur produksi dan di berbagai anak perusahaan ada seorang manajer produksi. Dalam struktur

organisasi, manajer produksi pada suatu anak perusahaan bukan bawahan langsung direktur produksi pada tingkat pusat, melainkan bawahan salah seorang direktur di lingkungan anak perusahaan itu. Akan tetapi karena menangani bidang kegiatan yang sama, dalam hal ini produksi antara mereka perlu terjadi komunikasi diagonal baik untuk kepentingan lain tergantung kesepakatan bersama tentang fungsi komunikasi diagonal itu (Siagian, 2006: 307).

Komunikasi merupakan faktor kritis bagi keberhasilan tim. Jika anggota kelompok berkomunikasi dengan baik, maka perusahaan memiliki kesempatan yang lebih baik untuk berhasil. Tetapi komunikasi yang baik sulit dilakukan dalam sebuah organisasi. Komunikasi dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

- a. Kontribusi dalam penerapan komunikasi
- b. Dukungan rekan kerja
- c. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja
- d. Hubungan yang baik dengan pimpinan (Cahyani dkk, 2014: 3)

Salah satu segi hubungan antara perusahaan dengan karyawannya menyangkut apa yang lazim dikenal dengan istilah hubungan pekerja. Hubungan kerja merupakan hubungan kerjasama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi di suatu perusahaan. Penerapan hubungan kerja merupakan perwujudan dan pengakuan atas hak dan kewajiban sebagai partner pengusaha yang menjamin kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Dengan demikian, hubungan kerja sangat penting artinya dalam upaya mewujudkan eksistensi perusahaan yang kompetitif. Hubungan kerja yang dimaksud adalah ketentuan tentang tugas (kewajiban) dan tanggung jawab pemberi kerja (perusahaan) dan penerima kerja (karyawan). Dengan kata lain, pengaturan hubungan kerja adalah kesepakatan yang disetujui oleh pihak pemberi kerja dan penerima kerja dalam berkomunikasi (Rivai, 2011: 867). Hubungan kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan motivasi, baik secara endogen maupun eksogen, gabungan endogen dan endogen tersebut dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan sikap mental

manusia. Se jauh mana masalah satu unsur tersebut lebih penting, sangat bergantung pada sifat dan pentingnya pekerjaan dan pegawai (Abdurrahmat, 2006: 152).

Adapun indikator *human relations* menurut Rivai (2011: 374) adalah sebagai berikut:

- a. Sikap toleran adalah suatu sikap atau perilaku manusia yang tidak menyimpang dari aturan, di mana seseorang menghargai atau menghormati setiap tindakan yang orang lain lakukan. Sikap toleransi sangat perlu dikembangkan karena manusia adalah makhluk sosial dan akan menciptakan adanya kerukunan hidup.
- b. Mampu menerima teguran, mampu menerima teguran dengan baik sama pentingnya dengan menegur dengan baik. Ketika seseorang menegur kita dengan kemarahan, tugas pertama kita adalah untuk memberikan tanggapan dengan cara yang diharapkan. Kita perlu bersiap bahwa tidak ada usaha yang selalu berhasil. Dengan kata lain, walau kita sudah berusaha memberikan tanggapan dengan cara yang benar, kita tidak dapat mengendalikan perasaan orang lain atau memaksa mereka untuk menanggapi dengan benar.
- c. Sikap bersahabat, penerimaan tanpa syarat akan membuat orang merasa nyaman dan tentram didekat kita, dan merasa bebas untuk mengungkapkan dirinya. Berilah orang lain kesempatan untuk mengekspresikan sikap bersahabatnya. Sekali-kali ijinakan dia mendengarkan keluhan, memberikan saran, menolong, dan lainnya.
- d. Jujur dalam bekerja, kejujuran mencerminkan kehormatan diri. Orang yang jujur menghormati dirinya dan sangat layak dihormati oleh orang lain. Beranilah mengatakan kebenaran, bersikaplah tulus, dan jangan suka bersembunyi di balik rasa aman semu dengan cara berbohong.
- e. Menjalinkan hubungan yang baik, menjalin hubungan dengan orang lain secara sosial, membuat kesan pertama yang baik, atau membangun koneksi untuk pekerjaan, mencari cara untuk menjalin ikatan dengan orang lain awalnya bisa sedikit mengintimidasi. Namun, jika Anda fokus menunjukkan bahwa Anda benar-benar memedulikan lawan bicara Anda, membuat pembicaraan yang berarti, atau berusaha membuat orang lain merasa nyaman, Anda akan mampu menjalin hubungan dengan siapa pun tanpa halangan.

- f. Mampu bekerja sama adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain. Kerja sama dapat berlangsung manakala individu-individu yang bersangkutan memiliki kepentingan yang sama dan memiliki kesadaran untuk bekerja sama guna mencapai kepentingan mereka tersebut.

Adapun indikator kinerja menurut Robbins (2006: 260) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
- f. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.5 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

McClelland mengatakan bahwa kekuasaan (*power*), afiliasi (*affiliation*) dan prestasi (*achievement*) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. Teori yang berkaitan dengan konsep belajar di mana kebutuhan diperoleh dari budaya. Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang

untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Mangkunegara (2012: 61) juga mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Hasibuan (2011: 141) motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

2. Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Sutrisno (2013: 116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

a. Faktor Intern

Faktor-faktor intern antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: a. Memperoleh kompensasi yang memadai; b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai; c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal: a. Adanya penghargaan terhadap prestasi. b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak. c. Pimpinan yang adil dan bijaksana. d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- 5) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

b. Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern antara lain:

- 1) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

- 2) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

- 3) Supervisi yang baik.

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

4) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. 5) Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

5) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2011; 144) adalah sebagai berikut:

- a. Dorongan mencapai tujuan, adalah dorongan dalam diri individu untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Sejumlah karakteristik menunjukkan para pegawai yang berorientasi prestasi. Karyawan bekerja keras apabila mereka memandang bahwa mereka akan memperoleh kebanggaan pribadi atas upaya mereka, apabila hanya terdapat sedikit resiko gagal, dan apabila mereka mendapat balikan spesifik tentang prestasi diwaktu lalu.
- b. Semangat kerja, menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja

juga merupakan sesuatu kondisi bagaimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari.

- c. Inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan. Termasuk dalam pengertian inisiatif adalah kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu dengan tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan, menciptakan peluang baru atau untuk menghindari timbulnya masalah.
- d. Kreativitas adalah merupakan kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk memberi ide kreatif dalam memecahkan masalah atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan-hubungan yang baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya. Kreativitas adalah segala kemampuan seseorang untuk menciptakan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relative berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya.
- e. Rasa tanggung jawab adalah kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak disengaja. Tanggung jawab juga harus berasal dari dalam hati dan kemauan diri sendiri atas kewajiban yang harus ditanggung jawabkan. Contohnya adalah seorang mahasiswa, seorang mahasiswa memiliki kewajiban untuk belajar agar mahasiswa itu sendiri dapat bertanggung jawab atas hasilnya nanti apakah dia akan mendapat nilai A, B, C, D, atau E dan setelah lulus nanti mahasiswa harus bertanggung jawab atas kehidupannya sendiri.

2.1.6 Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan (Nitisemito. 2010: 219).

Selain itu definisi lain dikemukakan oleh Sedarmayanti (2013: 314) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang

dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, karyawan akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2013: 315) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2. Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2013: 318) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan

kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Gie (2009: 246) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2013: 319-320), ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya yaitu:

a. Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c. Suara Bising

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

kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Dekorasi/Tata Ruang

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

Nitisemito (2010: 221) menyatakan ada beberapa faktor lingkungan kerja yang perlu diperhatikan. Faktor-faktor tersebut antara lain:

a. Kebersihan

Lingkungan yang bersih mempengaruhi semangat dan gairah kerja. Dengan lingkungan yang bersih, selain menyehatkan juga menimbulkan rasa senang, sehingga akan memicu karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

b. Penerangan

Penerangan cukup, tetapi tidak menyilaukan. Penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Apalagi bila pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

c. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila dalam ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan kelelahan pada karyawan.

d. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi. Dengan adanya kebisingan maka akan mengganggu konsentrasi karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan.

e. Pewarnaan

Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai. Kita ketahui bahwa warna dapat mempengaruhi terhadap kejiwaan manusia.

Oleh karena itu ruang kerja hendaknya dipilih warna yang dingin/lembut misalnya coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda dan sebagainya.

f. Jaminan Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan. Yang dimaksud rasa aman ini adalah rasa aman menghadapi hari tua. Oleh karena itu, perlu jaminan masa depan, salah satunya dengan pensiun.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Di bawah ini peneliti akan memberikan kesimpulan hasil penelitian yang pernah dilakukan:

Penelitian yang dilakukan oleh Trisnowati (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran”. Dari hasil analisis, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran. Adapun pola pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran adalah positif, yang berarti bila motivasi kerja meningkat akan diikuti oleh peningkatan dalam kinerja. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran. Adapun pola pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran adalah positif, yang artinya bila disiplin kerja meningkat akan diikuti oleh peningkatan dalam kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Deikme (2013) dengan judul “Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Norianggono dkk (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)”, Berdasarkan variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berjalan dengan baik secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra kota Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Susanti dkk (2014) dengan judul “Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)”, Berdasarkan hasil penelitian variabel komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi non fisik lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 68,6%. Sedangkan pengujian analisis regresi linier berganda secara parsial dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa hipotesis II diterima, yang menyatakan bahwa variabel komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kondisi non fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95% secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1: Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil
1	Trisnowati (2013)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2	Deikme (2013)	Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua	Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Norianggono dkk (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)	Variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Susanti dkk (2014)	Pengaruh <i>Human Relation</i> (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)	Komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kondisi non fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data Diolah 2017

Dasar atau acuan yang berupa temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini mempunyai beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Adapun persamaan dan perbedaannya ialah:

2.2.1 Persamaan dengan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu jika dilihat dari variabel dependen (terikat) yaitu kinerja dimana penelitian yang disusun oleh Trisnowati (2013), Deikme (2013), Norianggono dkk (2014) dan Susanti dkk (2014) juga membahas tentang kinerja. Dimana penelitian ini menggunakan metode

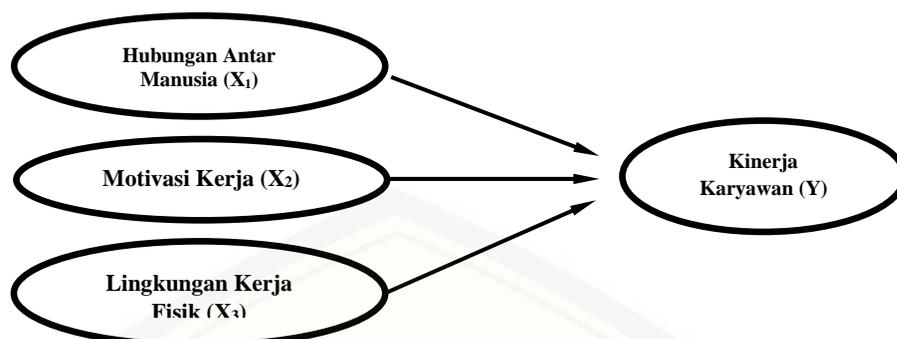
kausalitas yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan di antara kedua variabel yang bersifat sebab-akibat dan terdapat variabel yang memengaruhi dan yang dipengaruhi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menyiratkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh *human relations*, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik.

2.2.2 Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah responden yang menjadi objek penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Trisnowati (2013), dan Norianggono dkk (2014) responden yang digunakan adalah karyawan perusahaan penyedia jasa, penelitian yang dilakukan oleh Deikme (2013), dan Susanti dkk (2014) responden yang digunakan adalah karyawan dinas pemerintah atau pelayanan publik. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian Trisnowati (2013) adalah motivasi dan disiplin kerja, Deikme (2013) adalah motivasi kerja dan budaya organisasi, Norianggono dkk (2014) adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik dan Susanti dkk (2014) adalah *human relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja. Sedangkan penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah *human relations*, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik.

2.3 Kerangka Konseptual

Untuk mempermudah pemahaman tentang penelitian ini penulis menggunakan kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pembahasan masalah yang penulis teliti. Maka kerangka konsep yang disusun adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2: Kerangka Konsep Penelitian
Sumber: Data yang Diolah 2017

Rumah Batik Rolla Jember produktivitas karyawannya terus meningkat dari waktu ke waktu, terutama dalam jangka panjang. Usaha-usaha yang hendaknya dilakukan agar produktivitas karyawan dapat terus ditingkatkan adalah bahwa Rumah Batik Rolla Jember hendaknya berusaha melalui peningkatan kinerja karyawannya. Adapun kinerja karyawan (Y) dalam hal ini di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: *human relations* (X₁), motivasi kerja (X₂), dan lingkungan kerja fisik (X₃). Setiap variabel independen maupun dependen diatas masih tidak dapat diukur secara langsung. Variabel-variabel tersebut perlu ada indikator-indikator yang membentuk persepsi setiap variabel. Masing-masing indikator memberikan nilai terhadap masing-masing variabel independen dan dependen sehingga terwujud hubungan yang dapat diukur secara langsung.

Berdasarkan Gambar 2.1 dapat diketahui bahwa indikator-indikator dari variabel *human relations* (X₁) antara lain: sikap toleran (X1.1), mampu menerima teguran (X1.2), sikap bersahabat (X1.3), jujur dalam bekerja (X1.4), menjalin hubungan yang baik (X1.5), dan mampu bekerja sama (X1.6). Indikator-indikator variabel motivasi kerja (X₂) antara lain: dorongan mencapai tujuan (X2.1), semangat kerja (X2.2), inisiatif (X2.3), kreativitas (X2.4) dan rasa tanggung jawab (X2.5). Indikator-indikator variabel lingkungan kerja fisik (X₃) antara lain: pertukaran udara (X3.1), penerangan (X3.2), intensitas kebisingan (X3.3), keamanan ditempat paker (X3.4), dan kondisi parkir yang efektif dan memadai (X3.5). Sedangkan indikator-indikator variabel kinerja karyawan (Y) antara lain:

kualitas (Y.1), kuantitas (Y.2), ketepatan waktu (Y.3), efektivitas (Y.4), kemandirian (Y.5), dan komitmen kerja (Y.6).

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012: 84 - 96) hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Penelitian harus disusun dengan metode yang sistematis yaitu melewati beberapa tahapan. Perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya. Berdasarkan permasalahan dan didukung beberapa teori maupun penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Hubungan antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan manusia atau *human relations* menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi yang menyarankan strategi peningkatan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu setiap individu mengembangkan potensi yang dimilikinya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja dan mengarah aktualisasi diri, karyawan akan mempertinggi motivasi kerja sehingga akan dapat meningkatkan produksi organisasi.

Kegiatan *human relations* harus selalu ada dalam lingkungan organisasi dan akan selalu melibatkan seluruh unit dan bersama-sama bertanggung jawab dalam membina hubungan yang harmonis. Atas dasar pemahaman tersebut maka *human relations* membawa manfaat bagi organisasi. *Human relations* juga berfungsi untuk menghilangkan kesalahpahaman antar anggota dalam berkomunikasi. Oleh karena itu, pelaksanaan fungsi *human relations* harus dilaksanakan dengan baik. Karena pada dasarnya fungsi *human relations* adalah membangkitkan semangat dan

motivasi karyawan, agar mereka bekerja dengan perasaan puas dan bahagia (Rivai, 2008: 234).

Penelitian yang dilakukan oleh Susanti dkk (2014) menyimpulkan bahwa *human relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rujukan penelitian serta teori, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1: *Human relations* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Batik Rolla Jember

2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi secara singkat menurut Fathoni (2010: 8) adalah proses menggerakkan manusia, dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggerakannya atau yang mengarahkannya. Motivasi menurut Hasibuan (2011; 143) adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Sopiah (2008: 169) motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Trisnowati (2013) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rujukan penelitian serta teori, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Batik Rolla Jember

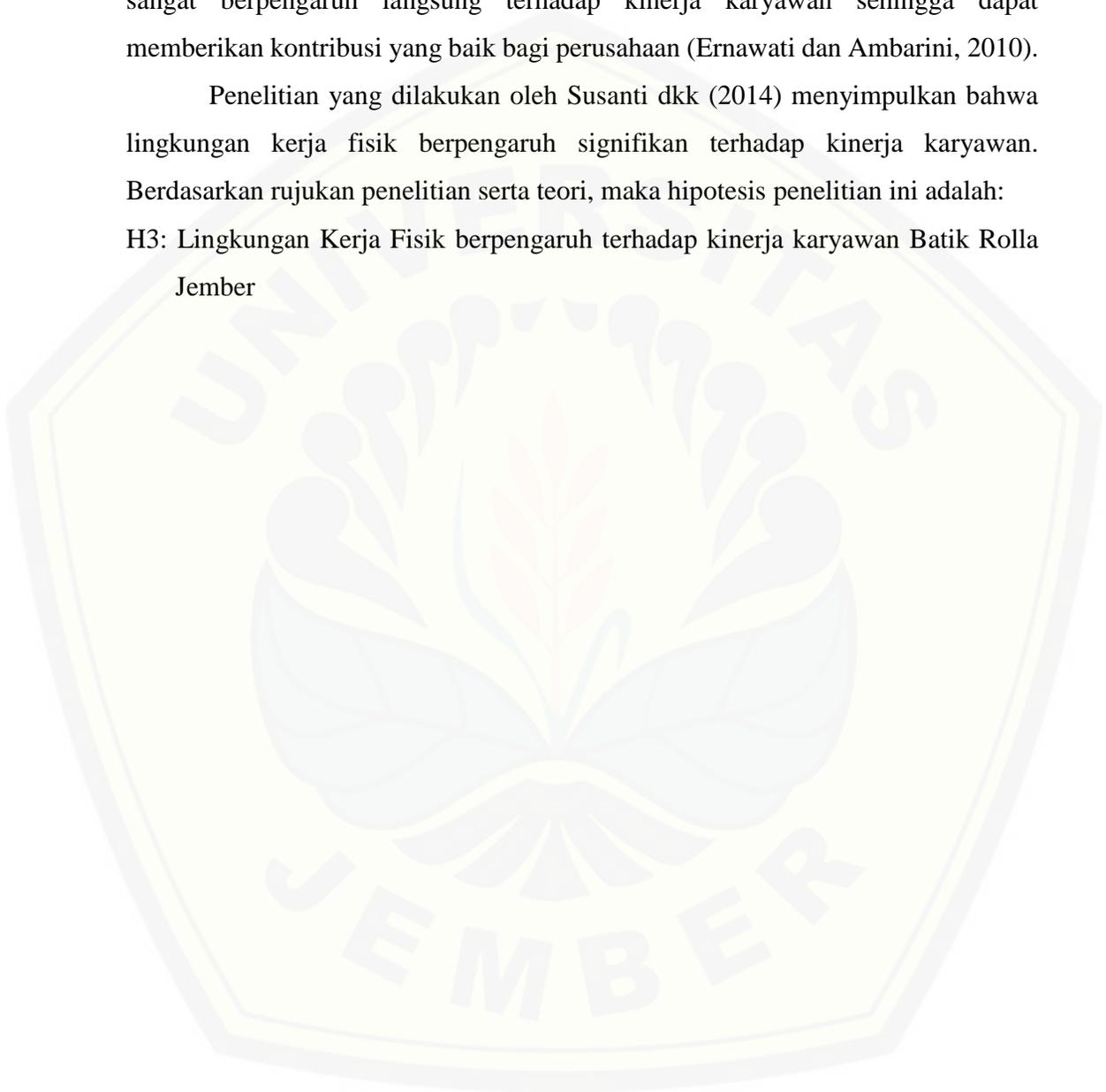
2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik (Purba, 2004). Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemito, 2008: 164). Menurut Sedarmayanti (2009: 26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung (Chandrasekar, 2011). Bentuk fisik lingkungan kerja yang baik meliputi penerangan yang cukup,

tempat yang bersih, tersedianya alat-alat pengaman, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat ditekan seminimal mungkin, tersedianya fasilitas pendukung lainnya, dan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan. Maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan (Ernawati dan Ambarini, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Susanti dkk (2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rujukan penelitian serta teori, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H3: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Batik Rolla Jember



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini dibuat untuk mengetahui latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi, konsep dasar pemikiran yang dijadikan acuan, pendekatan-pendekatan yang dipergunakan, hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan untuk menjawab permasalahan, teknik pengambilan atau pengumpulan data yang dipakai dan analisis data statistik yang digunakan. Jenis penelitian ini menggunakan metode kausalitas. Menurut Sugiyono (2012: 56), metode kausalitas adalah suatu metode yang menjelaskan hubungan di antara kedua variabel yang bersifat sebab-akibat dan terdapat variabel yang memengaruhi dan yang dipengaruhi.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi ialah sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai suatu sifat yang sama. Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan dan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Kuncoro, 2009). Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah populasi yang menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen, dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Batik Rolla Jember. Karyawan tersebut berjumlah 156 karyawan.

Sampel adalah merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Dalam penelitian ini sampel yang diambil diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya dari populasi (Kuncoro, 2009). Jumlah sampel yang digunakan sebagai sampel adalah 71 karyawan kontrak. Karyawan yang dijadikan sampel adalah karyawan bagian produksi yang berjumlah 71 karyawan, adapun rincian karyawan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1: Karyawan Kontrak Rumah Batik Rolla

No	Jenis dan Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Gambar / Desain	17
2	Pembatik	10
3	Pengeblok	9
4	Pengecap	3
5	Pengeblat	5
6	Pewarnaan	19
7	Proses Akhir	4
8	Bahan	4
Total		71

Sumber: Rumah Batik Rolla Jember, 2017

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka (Sugiyono, 2012: 402). Data kualitatif adalah tangkapan atas perkataan subjek penelitian dalam bahasanya sendiri. Pengalaman orang diterangkan secara mendalam, menurut makna kehidupan, pengalaman dan interaksi sosial dari subjek penelitian sendiri. Dengan demikian, peneliti dapat memahami masyarakat menurut pengertian mereka sendiri. Hal ini berbeda dari penelitian kuantitatif yang membakukan pengalaman responden ke dalam kategori-kategori baku peneliti sendiri. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2012: 403). Data ini didapatkan dengan menyebar kuesioner kepada responden, rekapitulasi, pengolahan, penyajian dan mendeskripsikannya.

3.3.2 Sumber Data

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika koesioner disebarkan melalui internet (Sekaran, 2011: 242). Pengertian data primer menurut Narimawati (2008: 98) Data

primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk *file-file*. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. Yang termasuk data primer pada penelitian ini adalah keterangan mengenai variabel yang didapat dari karyawan baik melalui wawancara, observasi maupun kuesioner.

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya (Sekaran, 2011: 243). Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiono, 2012: 402). Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dengan penelitian. Yang termasuk data primer pada penelitian ini adalah referensi atau tinjauan teori, jurnal penelitian terdahulu dan data karyawan maupun jumlah produksi perusahaan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini didapat dari beberapa metode, adapun metode yang digunakan:

a. Observasi

Observasi adalah sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain (Sugiyono, 2012: 145). Data yang didapat dari hasil observasi dijadikan sebagai fenomena pendukung dalam sub bab latar belakang.

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang

lebih mendalam (Sugiyono, 2012: 231). Data yang termasuk dari hasil wawancara diantaranya jumlah produksi, jumlah karyawan, absensi karyawan dan profil perusahaan.

c. Kuisioner

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuisioner juga cocok digunakan apabila jumlah responden cukup besar. Kuisioner dapat berupa pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2012; 199).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012: 164) operasional variabel adalah suatu atribut dari sekelompok obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel akan dijelaskan mengenai variabel-variabel yang akan diamati sekaligus menjadi obyek pengamatan dalam penelitian.

3.5.1 Hubungan antar Manusia (X_1)

Human relation (hubungan antar manusia) adalah interaksi antar individu yang berada dalam struktur formal yang disusun secara fungsional dan persuasif untuk menggugah kegairahan, semangat, bahagia dan puas hati dalam bekerja. Adapun indikatornya menurut Rivai (2011: 374) adalah sebagai berikut:

- a. Sikap toleran adalah suatu sikap atau perilaku karyawan yang tidak menyimpang dari aturan, di mana seseorang menghargai atau menghormati setiap tindakan yang orang lain lakukan.
- b. Mampu menerima teguran, walaupun karyawan sudah berusaha memberikan tanggapan dengan cara yang benar, karyawan tidak dapat mengendalikan perasaan orang lain atau memaksa mereka untuk menanggapi dengan benar.

- c. Sikap bersahabat, penerimaan tanpa syarat akan membuat karyawan merasa nyaman dan tentram didekat karyawan lain, dan merasa bebas untuk mengungkapkan dirinya.
- d. Jujur dalam bekerja, karyawan yang jujur menghormati dirinya dan sangat layak dihormati oleh karyawan lain.
- e. Menjalinkan hubungan yang baik, menjalin hubungan dengan karyawan lain secara sosial, membuat kesan pertama yang baik, atau membangun koneksi untuk pekerjaan, mencari cara untuk menjalin ikatan dengan karyawan lain.
- f. Mampu bekerja sama adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

3.5.2 Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi kerja adalah suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Adapun indikatornya menurut Hasibuan (2011; 144) adalah sebagai berikut:

- a. Dorongan mencapai tujuan, adalah dorongan dalam diri karyawan untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai target produksi yang disebabkan padanya.
- b. Semangat kerja, menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.
- c. Inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan.
- d. Kreativitas adalah merupakan kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk memberi ide kreatif dalam memecahkan masalah atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan-hubungan yang baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya.
- e. Rasa tanggung jawab adalah kesadaran diri karyawan terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak disengaja. Tanggung jawab juga harus berasal dari dalam hati dan kemauan diri sendiri atas kewajiban yang harus ditanggung jawabkan.

3.5.3 Lingkungan Kerja Fisik (X₃)

Lingkungan kerja fisik merupakan adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009: 27) yaitu:

- a. Pertukaran udara, kelancaran masuk keluarnya udara dalam tempat kerja.
- b. Penerangan, penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari.
- c. Intensitas kebisingan, suara yang beredar disekitar lingkungan kerja
- d. Keamanan ditempat parkir, yaitu adanya petugas yang menjaga parkir.
- e. Kondisi parkir yang efektif dan memadai yaitu luas lahan parkir cukup untuk seluruh kendaraan karyawan.

3.5.4 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah keseluruhan aktivitas dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas, peran dan tanggung jawabnya dalam rangka memperoleh hasil kerja sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan. Indikator dari kinerja yaitu (Robbins, 2006: 260):

- g. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- h. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- i. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- j. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- k. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

1. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuisioner dengan skala likert (*labeled*), dimana isinya adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti. Cara pengisian kuisioner adalah responden diminta untuk memberi pendapat tentang serangkaian pernyataan yang berkaitan dengan obyek yang sedang diteliti dalam bentuk nilai (Sugiyono, 2012: 108).

Angka-angka adalah skor pada skala yang telah ditentukan dimana pada setiap pernyataan mempunyai skor nilai sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (Skor 5),
- b. Setuju (Skor 4),
- c. Cukup Setuju (Skor 3),
- d. Tidak Setuju (Skor 2),
- e. Sangat Tidak Setuju (Skor 1), (Sugiyono, 2012: 108).

3.6 Metode Analisis Data

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya, dengan menggunakan alat analisis statistik. Pengolahan data dengan analisis kuantitatif melalui beberapa tahap.

3.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah bagian dari statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data tanpa bermaksud mengeneralisir atau membuat kesimpulan tapi hanya menjelaskan kelompok data itu saja. Menurut Sugiyono (2012:148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Langkah awal dari setiap uji pada sebuah kajian atau penelitian adalah dengan melakukan deskripsi terhadap variabel-

variabel penelitian tersebut. Dengan hal ini, maka akan terlihat gambaran data secara umum yang dapat menjadi pertimbangan awal dalam mengambil sebuah kesimpulan terhadap hipotesis penelitian. Untuk melakukan sebuah uji deskriptif variabel penelitian atau lebih dikenal dengan uji statistik deskriptif, maka perlu ditampilkan beberapa indikator dalam menggambarkan hasil uji tersebut.

3.6.2 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ferdinand, 2006). Uji validitas biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total (Sugiyono, 2012: 78). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Ferdinand, 2006). Untuk melihat valid tidaknya data adalah dengan membandingkan r table dengan r hitung, r table didapatkan dengan derajat kebebasan ($dk = n - 2$) (Sugiyono, 2012: 79). Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah:

- a. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r Tabel maka variabel tersebut valid.
- b. Jika r hitung tidak positif serta r hitung $<$ r Tabel maka variabel tersebut tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu instrumen pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah-ubah (Sugiyono, 2012).

Penelitian ini menggunakan teknik reliabilitas *Interbal Consistency*. Teknik *Interbal Consistency* merupakan suatu pengujian yang dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, dan dari data yang diperoleh dianalisis dengan tertentu. Dalam penelitian ini jawaban kuesioner yang diperoleh dari kuisisioner bersifat berjenjang atau tidak bersifat dikotomi (mempunyai dua alternatif

jawaban), sehingga akan digunakan teknik pengujian dengan metode Alpha Cronbach (Sugiyono, 2012).

Menurut Ghazali (2013), perhitungan *Alpha Cronbach* dapat menggunakan alat bantu program komputer yaitu SPSS for Windows 20.0 dengan menggunakan model Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,700.

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_j^2}{s^2} \right)$$

Keterangan :

- α = koefisien reliabilitas Alpha Cronbach
- K = jumlah item pertanyaan yang diuji
- $\sum s_j^2$ = jumlah varians skor item
- s_j^2 = Varians skor-skor tes (seluruh item K)

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda (Ghozali, 2013:96). Model persamaan regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

- Y : Kinerja Karyawan
- α : Konstanta
- $\beta_{1,2,3}$: Koefisien regresi untuk variabel X_1, X_2, X_3
- X_1 : *Human relations*
- X_2 : Motivasi kerja
- X_3 : Lingkungan kerja fisik
- e : Faktor pengganggu di luar model (kesalahan regresi),

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan model penelitian yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi variable terikat dan variabel bebas dalam model regresi. Menurut Ghozali (2013: 160), model regresi yang baik harus memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2013):

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas/independen (Ghozali, 2009). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Deteksi untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dan nilai *tolerance*. Gejala multikolinearitas tidak terjadi apabila nilai VIF berada dikisaran 1 serta tidak lebih dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Cara yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi adanya heterokedastitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-standardized (Ghozali, 2013).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah (Ghozali, 2013):

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.5 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kriteria untuk menguji hipotesis adalah:

- a. Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas, yaitu:
 - 1) $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$
Artinya: tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas yaitu secara simultan terhadap variabel terikat.
 - 2) $H_1 : b_1 - b_3 \neq 0$
Artinya: ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- b. Menentukan F Tabel dan F hitung. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % atau taraf signifikansi sebesar 5 %, maka:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$, maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen, apakah variabel independen benar-benar berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependennya (Y). Hipotesis yang dipakai:

a. $H_0 : b_i = 0$

Artinya: variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. $H_1 : b_i \neq 0$

Artinya: variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

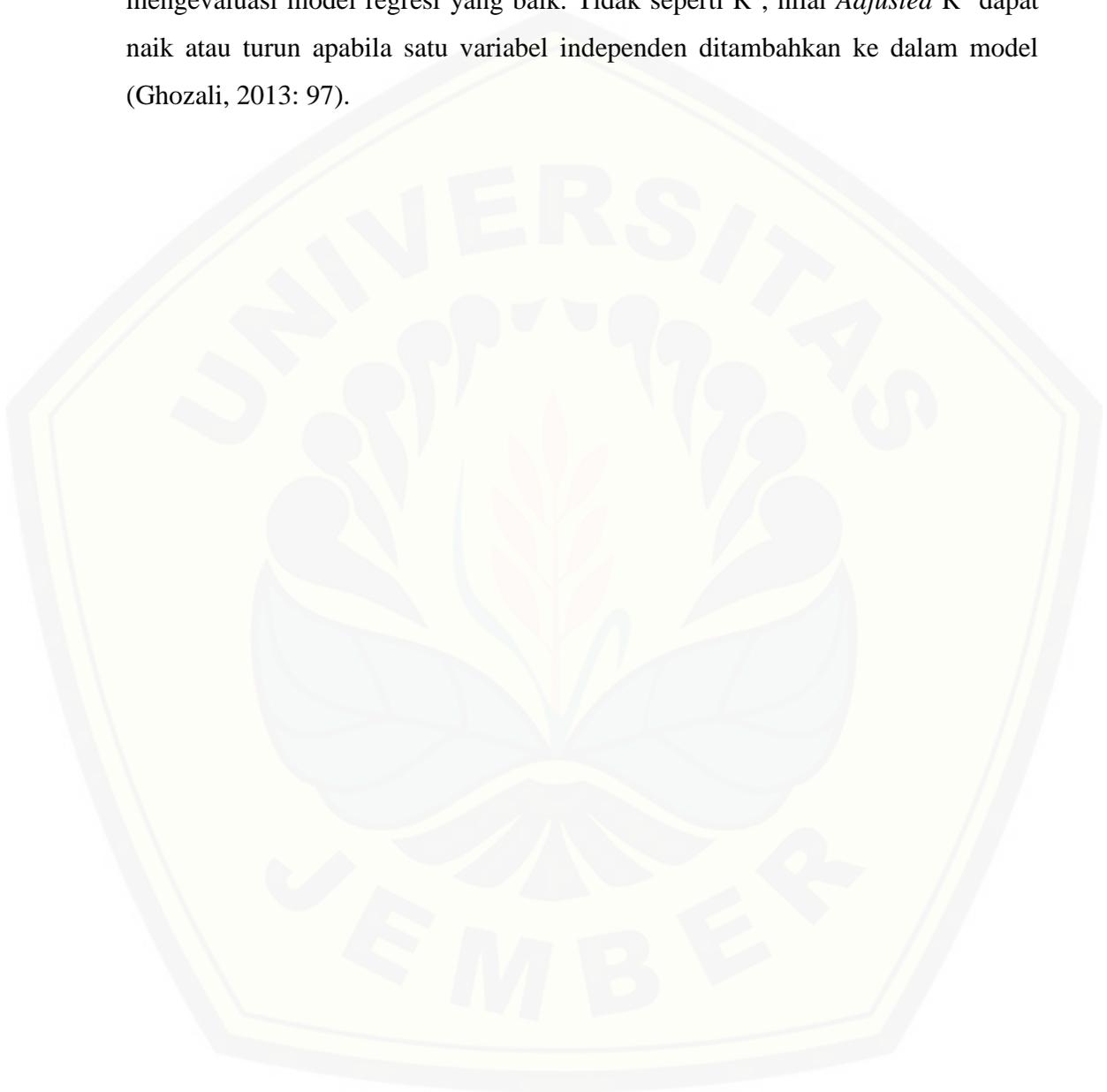
- a. $t_{hitung} < t_{Tabel}$, maka H_0 diterima.
- b. $t_{hitung} > t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak.

3.5.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan

satu variabel bebas, maka (R^2) pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi model regresi yang baik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2013: 97).



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan antar manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik hubungan antar manusia maka akan meningkatkan kinerja karyawan
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan
3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan dari penelitian ini sebagai berikut:

a. Bagi Rumah Batik Rolla

1. Hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada hubungan antar manusia, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik, sehingga dengan lebih memerhatikan hubungan antar manusia, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Adapun yang perlu diperhatikan oleh Rumah Batik Rolla terkait hasil penelitian meliputi:
 - a) Hubungan antar manusia:
 - 1) Interaksi antar karyawan
 - 2) Berkomunikasi dengan baik.
 - 3) Kegigihan dan kesabaran ketika menghadapi hambatan-hambatan.



- b) Motivasi kerja:
 - 1) Datang tepat waktu.
 - 2) Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor.
- c) Lingkungan kerja fisik:
 - 1) Kebersihan untuk kenyamanan
 - 2) Penerangan atau cahaya yang baik.

b. Bagi penelitian sejenis

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan mengenai variabel penelitian yang terdapat pada Rumah Batik Rolla Jember pada khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambah variabel-variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi dan lainnya. Dengan hasil uji koefisien determinasi mempunyai nilai koefisien yang kecil, maka penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lain seperti disiplin kerja, dan komitmen organisasi. Selain itu juga disarankan untuk mencoba metode kualitatif dalam mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Alo, Liliweri. 1997. *Komunikasi Antarpribadi*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Cahyani, eka dkk. 2014. Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.17 No.2 Desember 2014*.
- Chandrasekar. 2011. Workplace Environment and Its Impact on Organisational Performance in Public Sector Organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems (Online) Vol. 1 Issue 1 January 2011*
- Chang, Richard. 1999. *Sukses Melalui Kerjasama Tim*, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Deikme, Pilatus. 2013. Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 980-986 ISSN 2303-1174*
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Human Relation dan Publik Relation dalam Manajemen*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ernawati dan Ambarini. 2010. Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating. *Jurnal ekonomi dan kewirausahaan 10 (2): 109-118*.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2010. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Ferdinand. Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gie, The Liang, 2009. *Pengertian Tata Ruang Kantor*. Yogyakarta: Modern Liberty
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Herman Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama., Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lowell Lamberton,H. 2007. *Human Relation: Strategies for Success*, New York: Avenue of The Americas.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martha, 2009, *Company Profile Uncluster.com (pdf)*, Bandung: PT Pituari Inspira Semesta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, David. C. 1987. *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.

- Moore, Fraizer. 2005. *Humas Membangun Citra Dengan Komunikasi*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2008, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2010, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Norianggono, Yacinda Chresstela Prasidya; Djamhur Hamid dan Ika Ruhana. 2014. Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2 Maret 2014/ administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*
- Purba, Jauliman. 2004. Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Binjai. *Jurnal Ilmiah manajemen dan Bisnis, 4 (2): h:97-106*.
- Putra, I Kadek Andika Pramana dan Made Subudi. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pedungan. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.10, 2015: 3146 – 3171 ISSN : 2302-8912*
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Rosyad Soleh; Wildan; Munajat dan Eris Harismasak, Pengaruh Human Relation Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Di Kabupaten Lebak, *E-jurnal Management, Volume 1 Nomor 2, Tahun 2012, hlm., 2*.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business* Edisi I and 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: *JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198*
- Siagian, Sondang P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Eka Cahyani Putri; Mochammad Al Musadieg dan Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 17 No. 2 Desember 2014/ administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*
- Sutrisno, Edy, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, Miftah. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Trisnowati, Juni. 2013. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran. *EKONOMI BISNIS & KEWIRAUSAHAAN Vol. II, No. 2, Agustus 2013*
- Uchjana, Onong. 2009. *Human Relation & Public Relation*, Bandung: Mandar Maju.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



**PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA,
MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA RUMAH BATIK ROLLA JEMBER**

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Sdr responden

Di tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul “Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Batik Rolla Jember” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Negeri Jember, maka dengan ini saya mengharapkan bantuan saudara untuk mengisi daftar pernyataan yang saya sertakan di bawah ini.

Agar memperoleh masukan yang berarti, saya berharap kuesioner ini diisi dengan keadaan yang sebenarnya. Semua sumber dan data yang diperoleh dijamin kerahasiaannya.

Atas perhatian dan bantuannya saya mengucapkan banyak terimakasih.

**Agil Firmansyah
NIM 100810201083**

II. PETUNJUK PENGISIAN

Mohon diisi sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

KETERANGAN JAWABAN

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :



Kuesioner Penelitian

Kuesioner berikut meliputi hubungan antar manusia, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Diharapkan Bapak/Ibu bersedia memberikan tanggapan sesuai dengan pernyataan yang diberikan dengan memberikan Saya (√) pada kolom jawaban.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	Hubungan Antar Manusia (X ₁)	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya bersikap toleran kepada semua karyawan dalam bekerja					
2	Saya senang ketika tegur agar pekerjaan menjadi lebih baik					
3	Saya berteman baik dengan semua rekan kerja					
4	Saya memandang kejujuran harus diutamakan dalam bekerja					
5	Hubungan Saya dengan seluruh karyawan harmonis					
6	Saya dapat bekerja sama dengan semua karyawan untuk mencapai target kerja					
	Motivasi Kerja (X₂)					
1	Saya termasuk karyawan dengan produktivitas yang tinggi					
2	Saya selalu bersemangat ketika bekerja					
3	Saya mempunyai inisiatif ketika kesulitan dalam bekerja					
4	Pekerjaan Saya membutuhkan kreatifitas yang tinggi					
5	Tanggung jawab akan pekerjaan sangat penting untuk mencapai target kerja					
	Lingkungan Kerja Fisik (X₃)					
1	Saluran udara di tempat kerja baik					
2	Saya membutuhkan penerangan yang baik ketika bekerja agar hasil kerja baik pula					
3	Tempat kerja Saya jauh dari kebisingan dari lalu lintas					
4	Keamanan kendaraan di tempat kerja sudah terjamin					
5	Lahan parkir untuk karyawan luas untuk menampung kendaraan karyawan					
	Kinerja Karyawan (Y)					
1	Karyawan bekerja sudah sesuai dengan syarat kualitas yang ditetapkan					
2	Karyawan dapat memenuhi target kerja yang ditetapkan					
3	Karyawan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan					
4	Karyawan menyelesaikan tugas dengan mencapai sasaran pekerjaan yang ditetapkan					
5	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri					
6	Karyawan lebih mengutamakan pekerjaan ketika bekerja					

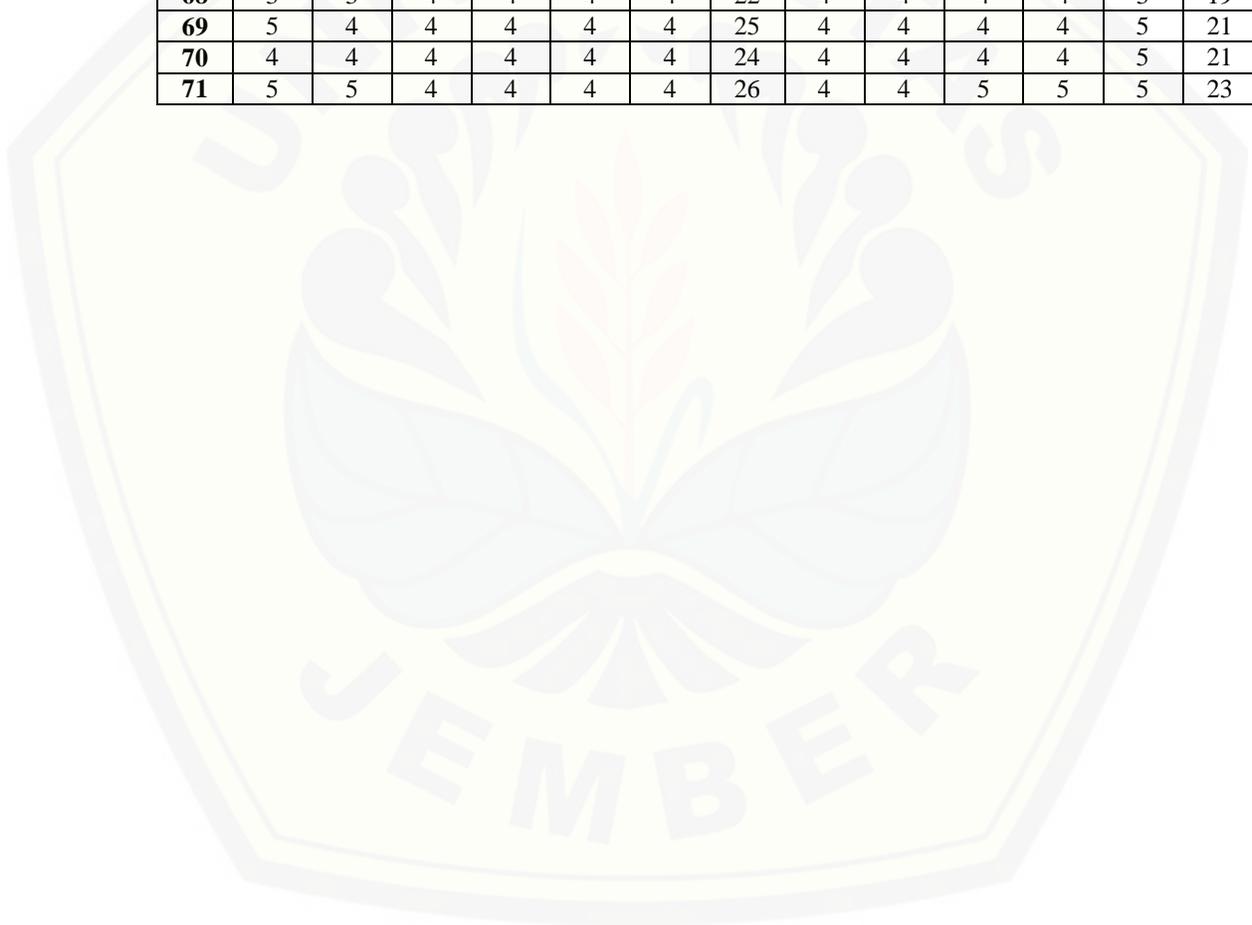
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

No	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	31	P	SMA	5
2	29	L	SMP	4
3	35	P	SMA	5
4	33	P	SMA	7
5	40	P	SMA	5
6	29	L	SMA	4
7	36	P	SMA	7
8	33	P	SMA	7
9	37	L	D1	3
10	35	P	SMA	5
11	27	L	SMA	5
12	33	P	SMA	8
13	32	L	SMA	5
14	28	L	SMA	7
15	33	P	SMA	5
16	35	P	SMA	7
17	33	P	SMA	3
18	38	P	SMA	5
19	38	P	SMA	6
20	26	P	SMA	2
21	31	P	SMP	6
22	33	P	SMA	3
23	29	L	SMA	7
24	32	P	SMA	4
25	38	P	SMA	5
26	35	P	SMA	7
27	28	P	SMA	7
28	35	P	SMA	3
29	38	L	SMA	7
30	40	P	SMA	6
31	29	P	SMA	4
32	36	P	S1	7
33	38	P	SMA	4
34	31	P	SMA	4
35	31	L	SMA	6
36	43	P	SMA	6
37	29	P	SMA	5
38	31	P	SMA	6
39	32	P	SMA	3
40	34	P	SMP	3

41	29	L	SMA	7
42	38	P	SMA	7
43	44	P	SMA	7
44	34	P	SMA	6
45	38	P	SMP	6
46	34	P	SMA	5
47	38	P	S1	7
48	34	P	SMP	7
49	35	P	SMA	7
50	31	L	SMA	7
51	28	L	SMA	7
52	34	P	SMP	7
53	29	P	SMA	3
54	32	P	SMA	4
55	42	P	SMA	5
56	38	P	SMA	7
57	34	P	SMP	6
58	39	P	SMA	7
59	33	L	SMA	7
60	38	P	SMA	7
61	34	P	SMA	4
62	35	P	SMA	7
63	38	P	SMA	3
64	31	P	SMA	3
65	34	L	SMA	7
66	40	P	SMA	6
67	30	P	SMA	4
68	38	P	SMA	2
69	29	P	SMA	7
70	29	P	SMA	5
71	38	L	SMA	2

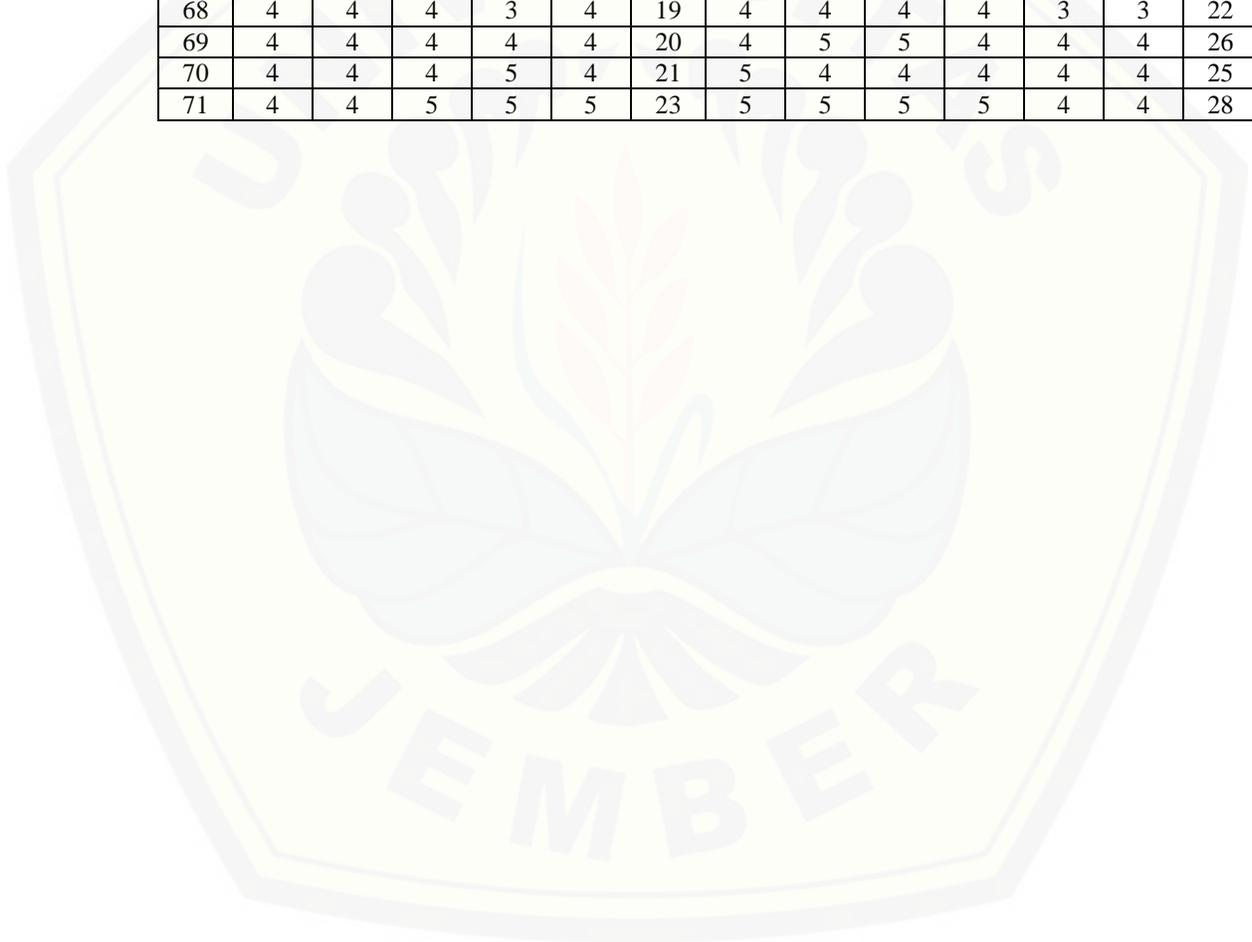
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
1	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	4	4	23
2	4	5	5	4	4	4	26	4	4	5	5	5	23
3	5	5	4	4	5	4	27	5	5	4	4	4	22
4	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	3	3	18
5	4	4	4	5	4	4	25	4	5	4	4	5	22
6	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	19
7	5	5	4	4	5	4	27	4	4	4	5	5	22
8	3	3	4	4	4	4	22	3	3	3	4	4	17
9	4	4	4	4	3	4	23	3	4	4	4	4	19
10	4	4	4	4	5	4	25	5	5	4	4	4	22
11	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	5	5	22
12	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	22
13	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	22
14	5	5	5	4	4	5	28	4	4	4	5	5	22
15	3	4	4	4	4	4	23	4	3	4	4	3	18
16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	21
17	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	4	19
18	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	5	5	22
19	3	4	4	3	3	4	21	4	4	3	3	3	17
20	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	5	22
21	4	5	5	4	4	5	27	5	4	5	4	4	22
22	4	5	5	4	5	4	27	5	5	4	5	5	24
23	4	4	4	5	5	3	25	5	4	4	4	4	21
24	4	4	5	4	4	4	25	5	5	4	4	4	22
25	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	3	3	16
26	4	4	4	5	5	5	27	5	5	4	4	4	22
27	4	4	5	5	5	3	26	4	5	4	5	5	23
28	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	4	4	19
29	4	3	4	4	4	2	21	5	4	4	4	4	21
30	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	5	5	23
31	4	5	4	4	5	5	27	5	5	4	4	4	22
32	3	4	4	4	5	5	25	4	4	4	3	3	18
33	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	24
34	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	4	4	23
35	4	4	5	5	5	5	28	5	5	4	4	5	23
36	4	4	4	5	4	4	25	5	4	4	4	4	21
37	5	4	4	4	3	5	25	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	4	4	23
39	5	4	5	5	4	4	27	4	5	5	5	4	23
40	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	5	4	21
41	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	4	4	17
42	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15
43	4	5	4	5	4	4	26	4	5	4	4	4	21
44	4	4	4	4	5	4	25	4	5	4	4	4	21
45	4	4	4	4	4	5	25	3	4	4	4	4	19
46	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24
47	5	5	4	4	5	5	28	4	4	5	5	5	23
48	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21
49	5	5	5	4	4	5	28	4	4	4	5	5	22
50	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	4	4	22
51	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	19
52	4	5	4	5	5	4	27	4	5	5	5	4	23

53	3	3	4	4	4	4	22	3	4	4	4	4	19
54	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	5	5	22
55	4	5	5	5	5	4	28	5	5	4	4	4	22
56	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	5	5	24
57	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	21
58	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	4	4	23
59	3	3	4	4	4	4	22	3	3	3	4	4	17
60	4	4	5	4	5	5	27	4	4	4	4	5	21
61	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	4	4	23
62	4	4	5	5	4	5	27	5	4	4	4	4	21
63	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	5	5	24
64	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	4	5	21
65	4	4	5	5	5	5	28	4	4	4	5	5	22
66	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	4	4	23
67	4	5	4	4	5	5	27	4	4	4	5	5	22
68	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	3	19
69	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	5	21
70	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	21
71	5	5	4	4	4	4	26	4	4	5	5	5	23



No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y
1	4	5	5	5	4	23	5	4	4	5	5	5	28
2	4	4	5	5	4	22	5	5	4	4	4	4	26
3	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	4	4	27
4	3	3	4	4	3	17	5	4	4	3	3	3	22
5	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	4	4	26
6	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	4	4	25
7	5	5	4	5	4	23	5	4	4	5	4	4	26
8	4	4	4	3	3	18	5	4	3	3	4	3	22
9	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	4	4	25
10	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	4	27
11	4	4	5	4	4	21	4	4	5	5	4	4	26
12	4	5	4	5	4	22	5	5	4	4	5	5	28
13	4	5	4	4	5	22	4	4	4	2	5	4	23
14	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	4	25
15	4	4	4	4	5	21	4	4	4	3	4	4	23
16	4	4	5	4	5	22	4	4	3	4	4	4	23
17	3	4	4	4	3	18	3	4	4	4	4	4	23
18	4	5	5	5	4	23	4	5	5	4	4	4	26
19	4	4	4	3	3	18	4	3	4	3	3	3	20
20	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	4	4	26
21	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30
23	3	4	4	4	4	19	4	4	5	5	5	5	28
24	5	4	4	5	5	23	5	5	4	5	5	5	29
25	3	3	4	4	4	18	4	4	2	5	4	4	23
26	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	4	26
27	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	24
29	4	5	4	4	4	21	5	4	5	4	4	4	26
30	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	5	5	29
31	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	5	5	27
32	4	4	4	4	3	19	4	4	4	5	4	4	25
33	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	5	5	29
34	5	4	4	5	5	23	5	5	4	5	5	5	29
35	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	4	4	28
36	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	4	26
37	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	5	26
38	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30
39	5	4	4	5	5	23	5	4	5	5	4	4	27
40	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	5	27
41	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	4	4	23
42	3	3	3	4	3	16	2	2	4	4	4	4	20
43	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	4	4	27
44	5	5	4	4	4	22	5	4	5	4	4	4	26
45	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	4	25
46	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	4	4	28
48	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	5	5	26
49	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	4	4	27
50	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
51	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	4	4	24
52	5	4	5	5	4	23	5	4	4	5	5	5	28

53	4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	4	4	23
54	5	4	4	4	4	21	5	5	5	4	4	4	27
55	4	4	4	5	5	22	5	4	4	5	5	5	28
56	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	4	4	28
57	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	4	25
58	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	5	5	29
59	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	4	4	23
60	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	5	5	27
61	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	5	5	28
62	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	5	5	27
63	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	29
64	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	5	26
65	4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	5	5	28
66	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	4	4	28
67	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	4	4	27
68	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	3	3	22
69	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	4	26
70	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	4	4	25
71	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	4	4	28



Lampiran 3. Distribusi Jawaban Responden

1. Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	15	21.1	21.1	21.1
	P	56	78.9	78.9	100.0
Total		71	100.0	100.0	

2. Umur

Statistics

Usia		
N	Valid	71
	Missing	0
Mean		33.97
Range		18
Minimum		26
Maximum		44
Sum		2412

3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1	1	1.4	1.4	1.4
	S1	2	2.8	2.8	4.2
	SMA	61	85.9	85.9	90.1
	SMP	7	9.9	9.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

4. Masa Kerja

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.2	4.2	4.2
	3	9	12.7	12.7	16.9
	4	9	12.7	12.7	29.6
	5	13	18.3	18.3	47.9
	6	10	14.1	14.1	62.0
	7	26	36.6	36.6	98.6
	8	1	1.4	1.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

5. Hubungan Antar Manusia

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	15.5	15.5	15.5
	4	44	62.0	62.0	77.5
	5	16	22.5	22.5	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	12.7	12.7	12.7
	4	36	50.7	50.7	63.4
	5	26	36.6	36.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.2	4.2	4.2
	4	46	64.8	64.8	69.0
	5	22	31.0	31.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.6	5.6	5.6
	4	45	63.4	63.4	69.0
	5	22	31.0	31.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.5	8.5	8.5
	4	37	52.1	52.1	60.6
	5	28	39.4	39.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	3	4.2	4.2	5.6
	4	42	59.2	59.2	64.8
	5	25	35.2	35.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

6. Motivasi Kerja

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	12.7	12.7	12.7
	4	36	50.7	50.7	63.4
	5	26	36.6	36.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.5	8.5	8.5
	4	38	53.5	53.5	62.0
	5	27	38.0	38.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.9	9.9	9.9
	4	47	66.2	66.2	76.1
	5	17	23.9	23.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.5	8.5	8.5
	4	42	59.2	59.2	67.6
	5	23	32.4	32.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.9	9.9	9.9
	4	41	57.7	57.7	67.6
	5	23	32.4	32.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

7. Lingkungan Kerja Fisik

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11.3	11.3	11.3
	4	36	50.7	50.7	62.0
	5	27	38.0	38.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.2	4.2	4.2
	4	47	66.2	66.2	70.4
	5	21	29.6	29.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	52	73.2	73.2	74.6
	5	18	25.4	25.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.5	8.5	8.5
	4	39	54.9	54.9	63.4
	5	26	36.6	36.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	15.5	15.5	15.5
	4	31	43.7	43.7	59.2
	5	29	40.8	40.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

8. Kinerja Karyawan

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	3	4.2	4.2	5.6
	4	27	38.0	38.0	43.7
	5	40	56.3	56.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	1	1.4	1.4	2.8
	4	42	59.2	59.2	62.0
	5	27	38.0	38.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y1..3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	2	2.8	2.8	4.2
	4	41	57.7	57.7	62.0
	5	27	38.0	38.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	5	7.0	7.0	8.5
	4	30	42.3	42.3	50.7
	5	35	49.3	49.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.2	4.2	4.2
	4	42	59.2	59.2	63.4
	5	26	36.6	36.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.6	5.6	5.6
	4	42	59.2	59.2	64.8
	5	25	35.2	35.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas

1. Hubungan Antar Manusia

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.655**	.289*	.198	.165	.286*	.656**
	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.098	.168	.015	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X1.2	Pearson Correlation	.655**	1	.340**	.260*	.336**	.428**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.029	.004	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X1.3	Pearson Correlation	.289*	.340**	1	.396**	.349**	.334**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.014	.004		.001	.003	.004	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X1.4	Pearson Correlation	.198	.260*	.396**	1	.556**	.207	.631**
	Sig. (2-tailed)	.098	.029	.001		.000	.083	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X1.5	Pearson Correlation	.165	.336**	.349**	.556**	1	.329**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.168	.004	.003	.000		.005	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X1.6	Pearson Correlation	.286*	.428**	.334**	.207	.329**	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.004	.083	.005		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X1	Pearson Correlation	.656**	.768**	.650**	.631**	.676**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71

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

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

2. Motivasi Kerja

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.659**	.401**	.033	.006	.635**
Sig. (2-tailed)		.000	.001	.782	.961	.000
N	71	71	71	71	71	71
X2.2 Pearson Correlation	.659**	1	.530**	.192	.160	.753**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.108	.181	.000
N	71	71	71	71	71	71
X2.3 Pearson Correlation	.401**	.530**	1	.405**	.235*	.742**
Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.048	.000
N	71	71	71	71	71	71
X2.4 Pearson Correlation	.033	.192	.405**	1	.708**	.673**
Sig. (2-tailed)	.782	.108	.000		.000	.000
N	71	71	71	71	71	71
X2.5 Pearson Correlation	.006	.160	.235*	.708**	1	.611**
Sig. (2-tailed)	.961	.181	.048	.000		.000
N	71	71	71	71	71	71
X2 Pearson Correlation	.635**	.753**	.742**	.673**	.611**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	71	71	71	71	71	71

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

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

3. Lingkungan Kerja Fisik

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.588**	.258*	.344**	.405**	.773**
	Sig. (2-tailed)		.000	.030	.003	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71
X3.2	Pearson Correlation	.588**	1	.393**	.218	.207	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.068	.083	.000
	N	71	71	71	71	71	71
X3.3	Pearson Correlation	.258*	.393**	1	.263*	.204	.559**
	Sig. (2-tailed)	.030	.001		.027	.088	.000
	N	71	71	71	71	71	71
X3.4	Pearson Correlation	.344**	.218	.263*	1	.456**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.003	.068	.027		.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71
X3.5	Pearson Correlation	.405**	.207	.204	.456**	1	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.083	.088	.000		.000
	N	71	71	71	71	71	71
X3	Pearson Correlation	.773**	.672**	.559**	.684**	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71

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

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

4. Kinerja Karyawan

		Correlations						
		Y1.1	Y1.2	Y1..3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.532**	.242*	.230	.145	.140	.595**
	Sig. (2-tailed)		.000	.042	.054	.229	.244	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Y1.2	Pearson Correlation	.532**	1	.414**	.269*	.230	.253*	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.024	.053	.033	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Y1..3	Pearson Correlation	.242*	.414**	1	.308**	.066	.133	.554**
	Sig. (2-tailed)	.042	.000		.009	.584	.271	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Y1.4	Pearson Correlation	.230	.269*	.308**	1	.373**	.501**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.054	.024	.009		.001	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Y1.5	Pearson Correlation	.145	.230	.066	.373**	1	.957**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.229	.053	.584	.001		.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Y1.6	Pearson Correlation	.140	.253*	.133	.501**	.957**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.244	.033	.271	.000	.000		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Y	Pearson Correlation	.595**	.683**	.554**	.697**	.678**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71

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

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

Lampiran 5. Uji Reliabilitas**1. Hubungan Antar Manusia****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	6

2. Motivasi Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	5

3. Lingkungan Kerja Fisik**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	5

4. Kinerja Karyawan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	6

Lampiran 6. Uji Regresi Linier Berganda

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .
```

Regression

Notes

Output Created		27-SEP-2017 13:14:06
Comments		
Input	Data	D:\TYPING\PROJECT S\90. AGIL\Untitled2.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	71
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time	00:00:00.41
	Elapsed Time	00:00:00.41
	Memory Required	2500 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	896 bytes

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.760	1.173

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.817	3	103.272	75.083	.000 ^b
	Residual	92.155	67	1.375		
	Total	401.972	70			

a. Dependent Variable: Y

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.949	1.578		1.869	.066		
	X1	.285	.110	.282	2.581	.012	.287	3.487
	X2	.431	.153	.375	2.818	.006	.193	5.173
	X3	.324	.135	.276	2.403	.019	.259	3.860

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model			X3	X1	X2
1	Correlations	X3	1.000	-.207	-.596
		X1	-.207	1.000	-.535
		X2	-.596	-.535	1.000
	Covariances	X3	.018	-.003	-.012
		X1	-.003	.012	-.009
		X2	-.012	-.009	.023

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.991	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.006	25.753	.96	.02	.04	.03
	3	.002	44.807	.01	.69	.00	.51
	4	.001	57.868	.03	.29	.96	.46

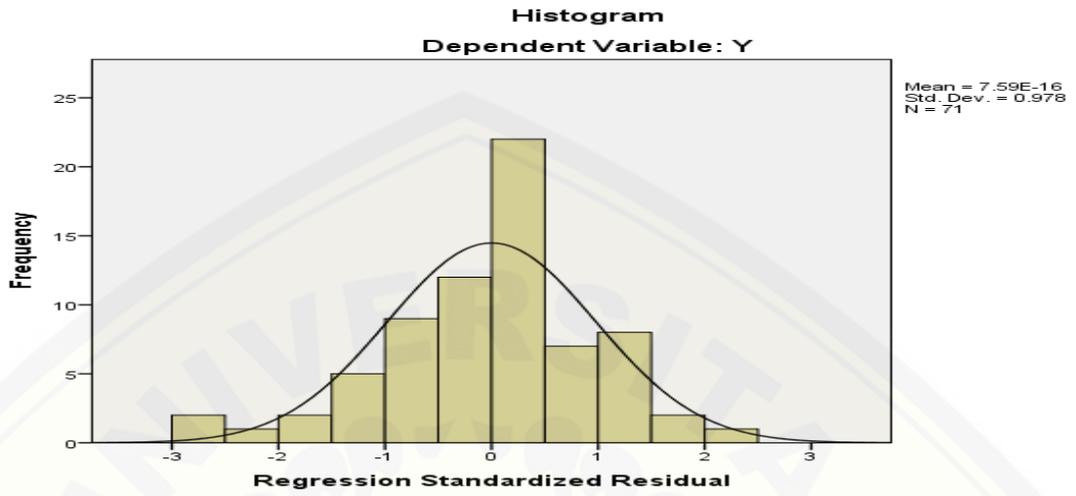
a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

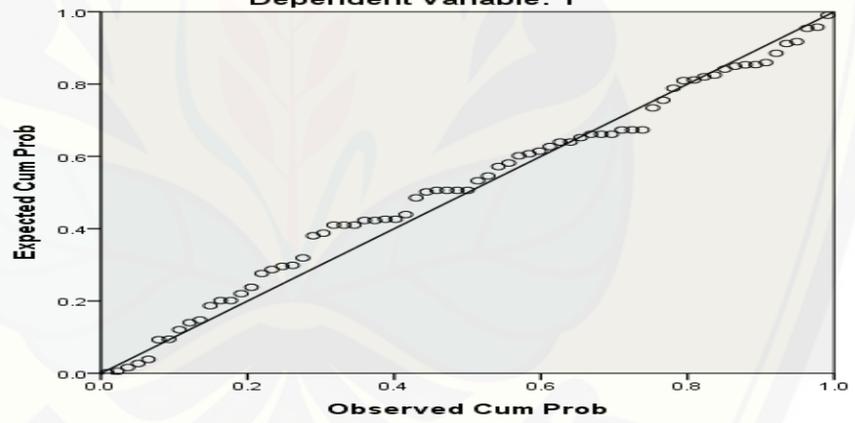
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.99	29.63	26.17	2.104	71
Std. Predicted Value	-2.935	1.645	.000	1.000	71
Standard Error of Predicted Value	.143	.484	.268	.077	71
Adjusted Predicted Value	19.99	29.67	26.16	2.105	71
Residual	-3.374	2.743	.000	1.147	71
Std. Residual	-2.877	2.339	.000	.978	71
Stud. Residual	-2.966	2.432	.003	1.013	71
Deleted Residual	-3.586	2.965	.008	1.230	71
Stud. Deleted Residual	-3.158	2.527	-.001	1.035	71
Mahal. Distance	.058	10.948	2.958	2.438	71
Cook's Distance	.000	.197	.018	.034	71
Centered Leverage Value	.001	.156	.042	.035	71

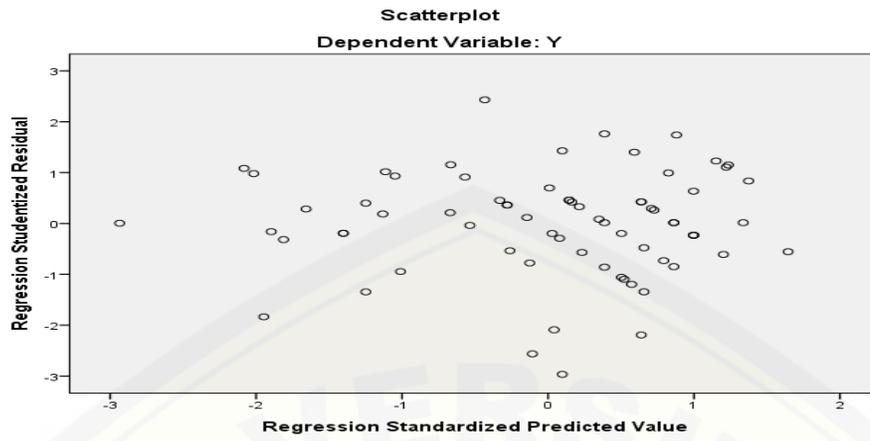
a. Dependent Variable: Y

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y





Lampiran 7: Tabel R, Tabel Distribusi F, dan Tabel Distribusi t

Tabel r product Moment (Sig = 0,05)							
df	r	df	r	df	r	df	r
1	0.9969	26	0.3739	51	0.2706	76	0.2227
2	0.9500	27	0.3673	52	0.2681	77	0.2213
3	0.8783	28	0.3610	53	0.2656	78	0.2199
4	0.8114	29	0.3550	54	0.2632	79	0.2165
5	0.7545	30	0.3494	55	0.2609	80	0.2162
6	0.7067	31	0.3440	56	0.2586	81	0.2159
7	0.6664	32	0.3388	57	0.2564	82	0.2146
8	0.6319	33	0.3388	58	0.2542	83	0.2133
9	0.6021	34	0.3291	59	0.2521	84	0.2120
10	0.5760	35	0.3246	60	0.2500	85	0.2108
11	0.5529	36	0.3202	61	0.2480	86	0.2096
12	0.5324	37	0.3160	62	0.2461	87	0.2084
13	0.5140	38	0.3120	63	0.2441	88	0.2072
14	0.4973	39	0.3081	64	0.2423	89	0.2061
15	0.4821	40	0.3044	65	0.2404	90	0.2050
16	0.4683	41	0.3008	66	0.2387	91	0.2039
17	0.4555	42	0.2973	67	0.2369	92	0.2028
18	0.4438	43	0.2940	68	0.2352	93	0.2017
19	0.4329	44	0.2907	69	0.2335	94	0.2006
20	0.4227	45	0.2876	70	0.2319	95	0.1996
21	0.4132	46	0.2845	71	0.2303	96	0.1986
22	0.4044	47	0.2816	72	0.2287	97	0.1975
23	0.3961	48	0.2787	73	0.2272	98	0.1966
24	0.3882	49	0.2759	74	0.2257	99	0.1956
25	0.3809	50	0.2732	75	0.2242	100	0.1946

Sumber: Data primer yang diolah 2016

Tabel Distribusi F										
	DF 1									
DF 2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161.4476	199.5000	215.7073	224.5833	230.1619	233.986	236.7684	238.8827	240.5433	241.8818
2	18.5128	19.0000	19.1643	19.2468	19.2964	19.3295	19.3532	19.371	19.3848	19.3959
3	10.1280	9.5521	9.2766	9.1172	9.0135	8.9406	8.8867	8.8452	8.8123	8.7855
4	7.7086	6.9443	6.5914	6.3882	6.2561	6.1631	6.0942	6.041	5.9988	5.9644
5	6.6079	5.7861	5.4095	5.1922	5.0503	4.9503	4.8759	4.8183	4.7725	4.7351
6	5.9874	5.1433	4.7571	4.5337	4.3874	4.2839	4.2067	4.1468	4.099	4.06
7	5.5914	4.7374	4.3468	4.1203	3.9715	3.866	3.787	3.7257	3.6767	3.6365
8	5.3177	4.4590	4.0662	3.8379	3.6875	3.5806	3.5005	3.4381	3.3881	3.3472
9	5.1174	4.2565	3.8625	3.6331	3.4817	3.3738	3.2927	3.2296	3.1789	3.1373
10	4.9646	4.1028	3.7083	3.4780	3.3258	3.2172	3.1355	3.0717	3.0204	2.9782
11	4.8443	3.9823	3.5874	3.3567	3.2039	3.0946	3.0123	2.948	2.8962	2.8536
12	4.7472	3.8853	3.4903	3.2592	3.1059	2.9961	2.9134	2.8486	2.7964	2.7534
13	4.6672	3.8056	3.4105	3.1791	3.0254	2.9153	2.8321	2.7669	2.7144	2.671
14	4.6001	3.7389	3.3439	3.1122	2.9582	2.8477	2.7642	2.6987	2.6458	2.6022
15	4.5431	3.6823	3.2874	3.0556	2.9013	2.7905	2.7066	2.6408	2.5876	2.5437
16	4.4940	3.6337	3.2389	3.0069	2.8524	2.7413	2.6572	2.5911	2.5377	2.4935
17	4.4513	3.5915	3.1968	2.9647	2.8100	2.6987	2.6143	2.548	2.4943	2.4499
18	4.4139	3.5546	3.1599	2.9277	2.7729	2.6613	2.5767	2.5102	2.4563	2.4117
19	4.3807	3.5219	3.1274	2.8951	2.7401	2.6283	2.5435	2.4768	2.4227	2.3779
20	4.3512	3.4928	3.0984	2.8661	2.7109	2.599	2.514	2.4471	2.3928	2.3479
21	4.3248	3.4668	3.0725	2.8401	2.6848	2.5727	2.4876	2.4205	2.366	2.321
22	4.3009	3.4434	3.0491	2.8167	2.6613	2.5491	2.4638	2.3965	2.3419	2.2967
23	4.2793	3.4221	3.0280	2.7955	2.6400	2.5277	2.4422	2.3748	2.3201	2.2747
24	4.2597	3.4028	3.0088	2.7763	2.6207	2.5082	2.4226	2.3551	2.3002	2.2547
25	4.2417	3.3852	2.9912	2.7587	2.6030	2.4904	2.4047	2.3371	2.2821	2.2365
26	4.2252	3.3690	2.9752	2.7426	2.5868	2.4741	2.3883	2.3205	2.2655	2.2197
27	4.2100	3.3541	2.9604	2.7278	2.5719	2.4591	2.3732	2.3053	2.2501	2.2043
28	4.1960	3.3404	2.9467	2.7141	2.5581	2.4453	2.3593	2.2913	2.236	2.19
29	4.1830	3.3277	2.9340	2.7014	2.5454	2.4324	2.3463	2.2783	2.2229	2.1768
30	4.1709	3.3158	2.9223	2.6896	2.5336	2.4205	2.3343	2.2662	2.2107	2.1646
31	4.1596	3.3048	2.9113	2.6787	2.5225	2.4094	2.3232	2.2549	2.1994	2.1532
32	4.1491	3.2945	2.9011	2.6684	2.5123	2.3991	2.3127	2.2444	2.1888	2.1425
33	4.1393	3.2849	2.8916	2.6589	2.5026	2.3894	2.303	2.2346	2.1789	2.1325
34	4.1300	3.2759	2.8826	2.6499	2.4936	2.3803	2.2938	2.2253	2.1696	2.1231
35	4.1213	3.2674	2.8742	2.6415	2.4851	2.3718	2.2852	2.2167	2.1608	2.1143
36	4.1132	3.2594	2.8663	2.6335	2.4772	2.3638	2.2771	2.2085	2.1526	2.1061
37	4.1055	3.2519	2.8588	2.6261	2.4696	2.3562	2.2695	2.2008	2.1449	2.0982
38	4.0982	3.2448	2.8517	2.6190	2.4625	2.349	2.2623	2.1936	2.1375	2.0909
39	4.0913	3.2381	2.8451	2.6123	2.4558	2.3423	2.2555	2.1867	2.1306	2.0839
40	4.0847	3.2317	2.8387	2.6060	2.4495	2.3359	2.249	2.1802	2.124	2.0772
41	4.0785	3.2257	2.8327	2.6000	2.4434	2.3298	2.2429	2.174	2.1178	2.071
42	4.0727	3.2199	2.8270	2.5943	2.4377	2.324	2.2371	2.1681	2.1119	2.065
43	4.0670	3.2145	2.8216	2.5888	2.4322	2.3185	2.2315	2.1625	2.1062	2.0593
44	4.0617	3.2093	2.8165	2.5837	2.4270	2.3133	2.2263	2.1572	2.1009	2.0539
45	4.0566	3.2043	2.8115	2.5787	2.4221	2.3083	2.2212	2.1521	2.0958	2.0487
46	4.0517	3.1996	2.8068	2.5740	2.4174	2.3035	2.2164	2.1473	2.0909	2.0438
47	4.0471	3.1951	2.8024	2.5695	2.4128	2.299	2.2118	2.1427	2.0862	2.0391
48	4.0427	3.1907	2.7981	2.5652	2.4085	2.2946	2.2074	2.1382	2.0817	2.0346
49	4.0384	3.1866	2.7939	2.5611	2.4044	2.2904	2.2032	2.134	2.0775	2.0303
50	4.0343	3.1826	2.7900	2.5572	2.4004	2.2864	2.1992	2.1299	2.0734	2.0261
51	4.0304	3.1788	2.7862	2.5534	2.3966	2.2826	2.1953	2.126	2.0694	2.0222
52	4.0266	3.1751	2.7826	2.5498	2.3930	2.2789	2.1916	2.1223	2.0656	2.0184
53	4.0230	3.1716	2.7791	2.5463	2.3894	2.2754	2.1881	2.1187	2.062	2.0147
54	4.0195	3.1682	2.7758	2.5429	2.3861	2.272	2.1846	2.1152	2.0585	2.0112
55	4.0162	3.1650	2.7725	2.5397	2.3828	2.2687	2.1813	2.1119	2.0552	2.0078
56	4.0130	3.1619	2.7694	2.5366	2.3797	2.2656	2.1782	2.1087	2.0519	2.0045
57	4.0099	3.1588	2.7664	2.5336	2.3767	2.2625	2.1751	2.1056	2.0488	2.0014
58	4.0069	3.1559	2.7636	2.5307	2.3738	2.2596	2.1721	2.1026	2.0458	1.9983
59	4.0040	3.1531	2.7608	2.5279	2.3710	2.2568	2.1693	2.0997	2.0429	1.9954
60	4.0012	3.1504	2.7581	2.5252	2.3683	2.2541	2.1665	2.097	2.0401	1.9926
61	3.9985	3.1478	2.7555	2.5226	2.3657	2.2514	2.1639	2.0943	2.0374	1.9899
62	3.9959	3.1453	2.7530	2.5201	2.3631	2.2489	2.1613	2.0917	2.0348	1.9872
63	3.9934	3.1428	2.7505	2.5177	2.3607	2.2464	2.1588	2.0892	2.0322	1.9847

64	3.9909	3.1404	2.7482	2.5153	2.3583	2.244	2.1564	2.0868	2.0298	1.9822
65	3.9886	3.1381	2.7459	2.5130	2.3560	2.2417	2.1541	2.0844	2.0274	1.9798
66	3.9863	3.1359	2.7437	2.5108	2.3538	2.2395	2.1518	2.0821	2.0251	1.9775
67	3.9840	3.1338	2.7416	2.5087	2.3517	2.2373	2.1497	2.0799	2.0229	1.9752
68	3.9819	3.1317	2.7395	2.5066	2.3496	2.2352	2.1475	2.0778	2.0207	1.973
69	3.9798	3.1296	2.7375	2.5046	2.3475	2.2332	2.1455	2.0757	2.0186	1.9709
70	3.9778	3.1277	2.7355	2.5027	2.3456	2.2312	2.1435	2.0737	2.0166	1.9689
71	3.9758	3.1258	2.7336	2.5008	2.3437	2.2293	2.1415	2.0717	2.0146	1.9669
72	3.9739	3.1239	2.7318	2.4989	2.3418	2.2274	2.1397	2.0698	2.0127	1.9649
73	3.9720	3.1221	2.7300	2.4971	2.3400	2.2256	2.1378	2.068	2.0108	1.9631
74	3.9702	3.1203	2.7283	2.4954	2.3383	2.2238	2.136	2.0662	2.009	1.9612
75	3.9685	3.1186	2.7266	2.4937	2.3366	2.2221	2.1343	2.0644	2.0073	1.9594
76	3.9668	3.1170	2.7249	2.4920	2.3349	2.2204	2.1326	2.0627	2.0055	1.9577
77	3.9651	3.1154	2.7233	2.4904	2.3333	2.2188	2.131	2.0611	2.0039	1.956
78	3.9635	3.1138	2.7218	2.4889	2.3317	2.2172	2.1294	2.0595	2.0022	1.9544
79	3.9619	3.1123	2.7203	2.4874	2.3302	2.2157	2.1278	2.0579	2.0007	1.9528
80	3.9604	3.1108	2.7188	2.4859	2.3287	2.2142	2.1263	2.0564	1.9991	1.9512
81	3.9589	3.1093	2.7173	2.4844	2.3273	2.2127	2.1248	2.0549	1.9976	1.9497
82	3.9574	3.1079	2.7159	2.4830	2.3259	2.2113	2.1234	2.0534	1.9961	1.9482
83	3.9560	3.1065	2.7146	2.4817	2.3245	2.2099	2.122	2.052	1.9947	1.9468
84	3.9546	3.1052	2.7132	2.4803	2.3231	2.2086	2.1206	2.0506	1.9933	1.9454
85	3.9532	3.1038	2.7119	2.4790	2.3218	2.2072	2.1193	2.0493	1.9919	1.944
86	3.9519	3.1026	2.7106	2.4777	2.3205	2.2059	2.118	2.048	1.9906	1.9426
87	3.9506	3.1013	2.7094	2.4765	2.3193	2.2047	2.1167	2.0467	1.9893	1.9413
88	3.9493	3.1001	2.7082	2.4753	2.3181	2.2034	2.1155	2.0454	1.988	1.94
89	3.9481	3.0989	2.7070	2.4741	2.3169	2.2022	2.1143	2.0442	1.9868	1.9388
90	3.9469	3.0977	2.7058	2.4729	2.3157	2.2011	2.1131	2.043	1.9856	1.9376
91	3.9457	3.0966	2.7047	2.4718	2.3145	2.1999	2.1119	2.0418	1.9844	1.9364
92	3.9445	3.0954	2.7036	2.4707	2.3134	2.1988	2.1108	2.0407	1.9833	1.9352
93	3.9434	3.0943	2.7025	2.4696	2.3123	2.1977	2.1097	2.0395	1.9821	1.9341
94	3.9423	3.0933	2.7014	2.4685	2.3113	2.1966	2.1086	2.0384	1.981	1.9329
95	3.9412	3.0922	2.7004	2.4675	2.3102	2.1955	2.1075	2.0374	1.9799	1.9318
96	3.9402	3.0912	2.6994	2.4665	2.3092	2.1945	2.1065	2.0363	1.9789	1.9308
97	3.9391	3.0902	2.6984	2.4655	2.3082	2.1935	2.1054	2.0353	1.9778	1.9297
98	3.9381	3.0892	2.6974	2.4645	2.3072	2.1925	2.1044	2.0343	1.9768	1.9287
99	3.9371	3.0882	2.6965	2.4636	2.3063	2.1915	2.1035	2.0333	1.9758	1.9277
100	3.9361	3.0873	2.6955	2.4626	2.3053	2.1906	2.1025	2.0323	1.9748	1.9267

Sumber: Data primer yang diolah 2017



Tabel Distribusi t			
Df	0,1	0,05	0,025
1	3.0777	6.3138	12.7062
2	1.8856	2.9200	4.3027
3	1.6377	2.3534	3.1824
4	1.5332	2.1318	2.7764
5	1.4759	2.0150	2.5706
6	1.4398	1.9432	2.4469
7	1.4149	1.8946	2.3646
8	1.3968	1.8595	2.3060
9	1.3830	1.8331	2.2622
10	1.3722	1.8125	2.2281
11	1.3634	1.7959	2.2010
12	1.3562	1.7823	2.1788
13	1.3502	1.7709	2.1604
14	1.3450	1.7613	2.1448
15	1.3406	1.7531	2.1314
16	1.3368	1.7459	2.1199
17	1.3334	1.7396	2.1098
18	1.3304	1.7341	2.1009
19	1.3277	1.7291	2.0930
20	1.3253	1.7247	2.0860
21	1.3232	1.7207	2.0796
22	1.3212	1.7171	2.0739
23	1.3195	1.7139	2.0687
24	1.3178	1.7109	2.0639
25	1.3163	1.7081	2.0595
26	1.3150	1.7056	2.0555
27	1.3137	1.7033	2.0518
28	1.3125	1.7011	2.0484
29	1.3114	1.6991	2.0452
30	1.3104	1.6973	2.0423
31	1.3095	1.6955	2.0395
32	1.3086	1.6939	2.0369
33	1.3077	1.6924	2.0345
34	1.3070	1.6909	2.0322
35	1.3062	1.6896	2.0301
36	1.3055	1.6883	2.0281
37	1.3049	1.6871	2.0262
38	1.3042	1.6860	2.0244
39	1.3036	1.6849	2.0227
40	1.3031	1.6839	2.0211
41	1.3025	1.6829	2.0195
42	1.3020	1.6820	2.0181
43	1.3016	1.6811	2.0167
44	1.3011	1.6802	2.0154
45	1.3006	1.6794	2.0141
46	1.3002	1.6787	2.0129
47	1.2998	1.6779	2.0117
48	1.2994	1.6772	2.0106
49	1.2991	1.6766	2.0096
50	1.2987	1.6759	2.0086
51	1.2984	1.6753	2.0076

52	1.2980	1.6747	2.0066
53	1.2977	1.6741	2.0057
54	1.2974	1.6736	2.0049
55	1.2971	1.6730	2.0040
56	1.2969	1.6725	2.0032
57	1.2966	1.6720	2.0025
58	1.2963	1.6716	2.0017
59	1.2961	1.6711	2.0010
60	1.2958	1.6706	2.0003
61	1.2956	1.6702	1.9996
62	1.2954	1.6698	1.9990
63	1.2951	1.6694	1.9983
64	1.2949	1.6690	1.9977
65	1.2947	1.6686	1.9971
66	1.2945	1.6683	1.9966
67	1.2943	1.6679	1.9960
68	1.2941	1.6676	1.9955
69	1.2939	1.6672	1.9949
70	1.2938	1.6669	1.9944
71	1.2936	1.6666	1.9939
72	1.2934	1.6663	1.9935
73	1.2933	1.6660	1.9930
74	1.2931	1.6657	1.9925
75	1.2929	1.6654	1.9921
76	1.2928	1.6652	1.9917
77	1.2926	1.6649	1.9913
78	1.2925	1.6646	1.9908
79	1.2924	1.6644	1.9905
80	1.2922	1.6641	1.9901
81	1.2921	1.6639	1.9897
82	1.2920	1.6636	1.9893
83	1.2918	1.6634	1.9890
84	1.2917	1.6632	1.9886
85	1.2916	1.6630	1.9883
86	1.2915	1.6628	1.9879
87	1.2914	1.6626	1.9876
88	1.2912	1.6624	1.9873
89	1.2911	1.6622	1.987
90	1.291	1.662	1.9867
91	1.2909	1.6618	1.9864
92	1.2908	1.6616	1.9861
93	1.2907	1.6614	1.9858
94	1.2906	1.6612	1.9855
95	1.2905	1.6611	1.9853
96	1.2904	1.6609	1.985
97	1.2903	1.6607	1.9847
98	1.2902	1.6606	1.9845
99	1.2902	1.6604	1.9842
100	1.2901	1.6602	1.984

Sumber: Data primer yang diolah 2017

