

**PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PELNI (PERSERO)  
SURABAYA**

**SKRIPSI  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ADMINISTRASI BISNIS  
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN  
KEPELABUHANAN BARUNAWATI SURABAYA**



**DISUSUN OLEH :**

|                      |                                     |
|----------------------|-------------------------------------|
| <b>Nama</b>          | <b>: Alfin Nadhirotul Jannah</b>    |
| <b>NPM</b>           | <b>: 151011303</b>                  |
| <b>Program Studi</b> | <b>: Administrasi Bisnis</b>        |
| <b>Pembimbing</b>    | <b>: Dr. Choirul Anam, SE, M.Si</b> |

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHANAN BARUNAWATI**

**SURABAYA**

**2019**



## LEMBARAN PERNYATAAN

Yang Bertanda tangan di bawah ini,

Nama : **Alfin Nadhirotul Jannah**  
Nim : 151011303  
Program studi : Administrasi Bisnis  
Judul : Pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PELNI (Persero) Surabaya.

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya saya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, Pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,

Alfin Nadhirotul Jannah

# SKRIPSI

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : ALFIN NADHIROTUL JANNAH

NIM : 15.1011303

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Mengetahui

KETUA PROGRAM STUDI

DOSEN PEMBIMBING

SOEDARMANTO, SE, MM

Dr. CHAIRUL ANAM, SE, M.Si

KETUA STIAMAK BARUNAWATI

NUGROHO DWI PRIYOHADI, S.Psi, M.Sc

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**DISUSUN OLEH**

**NAMA : ALFIN NADHIROTUL JANNAH**

**NIM : 151011303**

**Telah Dipresentasikan didepan Dewan Penguji dan dinyatakan LULUS**

**Pada tanggal : ..... 2019**

**DEWAN PENGUJI**

**KETUA :**

**SEKRETARIS :**

**ANGGOTA :**

**Mengetahui**

**KETUA**

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN**

**BARUNAWATI SURABAYA**

**NUGROHO DWI PRIYOHADI, S.Psi, M.Sc**

## ABSTRAK

**ALFIN NADHIROTUL JANNAH**

**NIM : 15.1011303**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELNI (PERSERO)  
SURABAYA**

Skripsi . Program Studi Administrasi Bisnis . 2019

Kata Kunci : Motivasi, Komitmen, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PELNI (Persero) Surabaya. Jenis penelitian adalah asosiatif, adapun variable yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variable motivasi, komitmen, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui kuesioner, observasi dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi , seperti data yang diperoleh dari situs internet dan dokumen perusahaan yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Penelitian ini menggunakan sampel 67 karyawan PT PELNI (Persero) Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proporsional random sampling*.

Hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PELNI (Persero) Surabaya. Secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen tidak berpengaruh dan tidak signifikan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PELNI (Persero) Surabaya.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, dan hidayah-Nya kepada kita sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PELNI (Persero) Surabaya”**

Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Nugroho Dwi Priyohadi, S.Psi, MSc, selaku Ketua STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
2. Bapak Soedarmanto, SE, MM, selaku Ketua Program Studi.
3. Bapak Dr. Chairul Anam, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi I yang telah memberikan bimbingan, ilmu serta arahan kepada penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
4. Ibu Indriana Kristianti, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah membantu penulis dalam mengoreksi pengerjaan skripsi.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pengajar dan Staff STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
6. Bapak Edward Tobing selaku Kepala Cabang PT PELNI (Persero) Surabaya yang telah mengizinkan melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
7. Seluruh Staff dan Karyawan PT PELNI (Persero) Surabaya yang telah membantu dalam pengumpulan data demi kelancaran dalam pelaksanaan penelitian dan penyelesaian penulisan Skripsi ini.

- 
8. Untuk Orang Tua saya tercinta Bapak Moch. Imam Nawawi dan Almarhumah Ibu Nur Chotidjah, Kakakku M. Faid Fahmi Abdillah, S.Pd.I dan Siti Barokatul Anamiyah, S.Pd.I, Adik saya Afdaliyah Lubbabal Yusro dan seluruh keluarga besar saya yang selalu memberikan cinta, kasih sayang yang tulus dan tiada habisnya memberi dorongan, masukan, doa, dan senantiasa memberikan saya kekuatan dalam menghadapi kesulitan sehingga saya bisa menyelesaikan penelitian ini.
  9. Terimakasih kepada Zhulfikar Yusuf Islam yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
  10. Sahabat-sahabat saya yang saya cintai Dina Prameswati, Arizka Wahyuni, Fitri Dwi, Ayu Permata Sari, Alifah Sukmadita, Tiara Marta K, Purwita Oktavia, Senja Febi, Sunarto, Pradita, Igo Batistuta, Rizki Alfiani, dll yang telah mengisi hari-hari saya dengan semangat dan tawa.
  11. Teman-teman angkatan saya, teman seperjuangan dari semester I hingga saat ini selalu bersama-sama melewati suka dan duka menjadi mahasiswa STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya, terima kasih atas motivasi, semangat dan dukungannya.

Peneliti menyadari Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut. Aamiin.

Surabaya, 23 Juli 2019

Penulis,

Alfin Nadhirotul Jannah





## DAFTAR ISI

|                                        |             |
|----------------------------------------|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>             | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>        | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGAJUAN .....</b>         | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>        | <b>iv</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>                   | <b>v</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>             | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                 | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>              | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>              | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>            | <b>xiv</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>          | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang .....               | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah .....              | 3           |
| 1.3 Batasan Masalah .....              | 4           |
| 1.4 Tujuan Penelitian .....            | 4           |
| 1.5 Manfaat Penelitian .....           | 4           |
| 1.6 Sistematis Penulisan .....         | 5           |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>     | <b>7</b>    |
| 2.1 Kinerja .....                      | 7           |
| 2.1.1 Pengertian Kinerja .....         | 7           |
| 2.1.2 Indikator Kinerja .....          | 7           |
| 2.1.3 Faktor - Faktor Kinerja .....    | 8           |
| 2.1.4 Kriteria Kinerja Karyawan .....  | 9           |
| 2.1.5 Penilaian Kinerja .....          | 10          |
| 2.1.6 Tujuan Penilaian Kinerja .....   | 11          |
| 2.2 Motivasi .....                     | 11          |
| 2.2.1 Pengertian Motivasi .....        | 11          |
| 2.2.2 Teori Motivasi .....             | 12          |
| 2.2.2.1 Teori Kebutuhan Motivasi ..... | 12          |

|                                               |           |
|-----------------------------------------------|-----------|
| 2.2.3 Membangun Motivasi .....                | 14        |
| 2.2.4 Jenis-Jenis Motivasi .....              | 15        |
| 2.2.5 Indikator Motivasi .....                | 15        |
| 2.3 Komitmen .....                            | 17        |
| 2.3.1 Pengertian Komitmen .....               | 17        |
| 2.3.2 Bentuk-Bentuk Komitmen .....            | 18        |
| 2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen ..... | 20        |
| 2.3.4 Meningkatkan Komitmen .....             | 21        |
| 2.4 Lingkungan Kerja .....                    | 22        |
| 2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....       | 22        |
| 2.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....      | 23        |
| 2.5 Penelitian Terdahulu .....                | 28        |
| 2.6 Kerangka Konseptual .....                 | 30        |
| 2.7 Hipotesis .....                           | 30        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>        | <b>31</b> |
| 3.1 Jenis Penelitian.....                     | 31        |
| 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....         | 31        |
| 3.3 Populasi dan Sampel .....                 | 31        |
| 3.3.1 Populasi Penelitian .....               | 31        |
| 3.3.2 Sampel Penelitian .....                 | 31        |
| 3.4 Skala Pengukuran Variabel .....           | 33        |
| 3.5 Definisi Operasional .....                | 33        |
| 3.6 Sumber Data .....                         | 37        |
| 3.7 Teknik Pengumpulan Data .....             | 38        |
| 3.8 Teknik Analisis Data .....                | 39        |
| 3.8.1 Analisis Deskriptif .....               | 40        |
| 3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....  | 40        |
| 3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas .....      | 40        |
| 3.9.1 Uji Validitas .....                     | 40        |
| 3.9.2 Uji Reliabilitas .....                  | 41        |
| 3.10 Uji Asumsi Klasik .....                  | 41        |

|                                                                     |           |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.11 Uji Hipotesis .....                                            | 44        |
| 3.11.1 Uji Simultan (Uji F) .....                                   | 44        |
| 3.11.2 Uji Parsial (Uji t) .....                                    | 46        |
| 3.9.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....                          | 47        |
| <b>BAB IV PEMBAHASAN .....</b>                                      | <b>48</b> |
| 4.1 Gambaran Objek Penelitian .....                                 | 48        |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....                              | 48        |
| 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....                                | 50        |
| 4.1.3 Struktur Organisasi .....                                     | 51        |
| 4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab .....                                | 51        |
| 4.2 Karakteristik Responden .....                                   | 55        |
| 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....                | 56        |
| 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....       | 57        |
| 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....          | 57        |
| 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....                             | 58        |
| 4.3.1 Variabel Motivasi .....                                       | 58        |
| 4.3.2 Variabel Komitmen .....                                       | 59        |
| 4.3.3 Variabel Lingkungan Kerja .....                               | 61        |
| 4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan .....                               | 62        |
| 4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas .....                            | 63        |
| 4.4.1 Uji Validitas .....                                           | 63        |
| 4.4.2 Uji Reliabilitas .....                                        | 66        |
| 4.5 Uji Asumsi Klasik .....                                         | 67        |
| 4.6 Uji Hipotesis .....                                             | 72        |
| 4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....                        | 72        |
| 4.6.2 Uji Parsial (Uji t) .....                                     | 73        |
| 4.6.3 Uji Simultan ( Uji F) .....                                   | 76        |
| 4.6.4 Koefisien Determinasi Ganda ( $R^2$ ) .....                   | 77        |
| 4.6.5 Penentuan Variabel Yang Memiliki Hubungan Lebih Dominan ..... | 78        |
| 4.7 Pembahasan .....                                                | 79        |
| 4.7.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....             | 79        |

|                                                                                         |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.7.2 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan .....                                 | 80        |
| 4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....                         | 80        |
| 4.7.4 Pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..... | 81        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>                                                              | <b>82</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....                                                                    | 82        |
| 5.2 Saran .....                                                                         | 82        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                                             | <b>84</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>                                                                   | <b>86</b> |



## DAFTAR TABEL

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....                                            | 28 |
| Tabel 3.1 Distribusi Sampel Karyawan .....                                      | 32 |
| Tabel 3.2 Instrument Skala Likert .....                                         | 33 |
| Tabel 3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....                    | 34 |
| Tabel 3.4 Klasifikasi Nilai <i>Durbin - Watson</i> .....                        | 44 |
| Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia .....                 | 56 |
| Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....        | 57 |
| Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan .....           | 57 |
| Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Motivasi .....         | 58 |
| Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Komitmen .....         | 59 |
| Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja ..... | 61 |
| Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan ..... | 62 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Vaiditas Variabel Motivasi .....                            | 63 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Vaiditas Variabel Komitmen .....                            | 64 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Vaiditas Variabel Lingkungan Kerja .....                   | 65 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Vaiditas Variabel Kinerja Karyawan .....                   | 65 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas .....                                         | 66 |
| Tabel 4.13 Hasil <i>One Sample Kolmogrov - Smirnov</i> .....                    | 67 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas .....                                    | 70 |
| Tabel 4.15 Nilai <i>Durbin - Watson</i> .....                                   | 70 |
| Tabel 4.16 Uji Linieritas .....                                                 | 71 |
| Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....                         | 72 |
| Tabel 4.18 Uji Simultan (Uji F) .....                                           | 76 |
| Tabel 4.19 Koefisien Determinasi .....                                          | 77 |
| Tabel 4.20 Nilai Koefisien Beta .....                                           | 78 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....                                        | 30 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....                                        | 51 |
| Gambar 4.2 Normal P-P <i>Plot of Regression Standardized Residual</i> ..... | 68 |
| Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas : <i>Scatterplot</i> .....                | 69 |



## DAFTAR LAMPIRAN

|             |                                               |
|-------------|-----------------------------------------------|
| Lampiran 1  | : Kuesioner                                   |
| Lampiran 2  | : Uji Validitas dan Reliabilitas              |
| Lampiran 3  | : Hasil Uji Asumsi Klasik                     |
| Lampiran 4  | : Hasil Uji Regresi Linier Berganda           |
| Lampiran 5  | : Hasil Uji Hipotesis                         |
| Lampiran 6  | : Tabel t                                     |
| Lampiran 7  | : Tabel F                                     |
| Lampiran 8  | : Tabel $r$ ( <i>Pearson Product Moment</i> ) |
| Lampiran 9  | : Tabel <i>Durbin Watson</i>                  |
| Lampiran 10 | : Lembar Bimbingan                            |
| Lampiran 11 | : Surat Keterangan Penelitian                 |



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa nya tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam setiap organisasi. Perubahan yang berkembang di dunia bisnis yang semakin luas dan kompleks mengakibatkan kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten menjadi salah satu elemen utama yang harus ditata dan dikelola demi tercapainya tujuan utama perusahaan ataupun target perusahaan yang telah direncanakan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki kemampuan, tenaga, dan bakat serta kreatifitas yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perusahaan tidak akan mencapai tujuan yang diinginkan jika karyawan-karyawan yang terlibat dalam perusahaan tidak dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terstruktur yang didalamnya memiliki tujuan bersama. Didalam perusahaan terdiri dari sekelompok individu yang saling bekerja sama dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan. Tujuan perusahaan ini tentunya tidak dapat terwujud tanpa adanya kinerja dari karyawan yang bekerja secara terus-menerus memberikan waktu dan tenaganya untuk keberlangsungan perusahaan.

PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) adalah perusahaan pelayaran nasional yang menyediakan jasa transportasi laut, meliputi jasa angkutan

penumpang, dan muatan barang antar pulau. Untuk mewujudkan pencapaian tujuan PT PELNI (Persero) diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan pelayanan, tentu karyawan PT PELNI (Persero) harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki keterampilan dan keteladanan dalam peningkatan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2014) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2011) mengemukakan kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Robin dan Judge (2009) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Setelah melakukan penelitian terhadap karyawan penulis menemukan adanya indikasi kebosanan dan kejenuhan akibat iklim kerja yang terpola yang membuat para karyawan bekerja menjalani rutinitas yang sama yang menyebabkan hilangnya semangat kerja. Selain motivasi, perlu adanya komitmen antar karyawan dan perusahaan, Menurut Sutrisno (2011) komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasi dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan menjaga nama baik perusahaan dan juga berusaha meningkatkan citra perusahaan dengan melakukan peningkatan kinerja, karna itu komitmen dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Timple (2014) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu yang berhubungan dengan sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan dan pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun setelah mendatangi langsung PT PELNI (Persero) Surabaya dan melakukan observasi secara keseluruhan perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman namun kurangnya pencahayaan dalam hampir seluruh ruangnya membuat suasana terasa redup selain itu terjadi juga jumlah karyawan yang tidak seimbang dalam suatu ruangan.

Berdasarkan uraian latar belakang beberapa permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Karyawan, Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Surabaya.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PELNI (Persero) Surabaya?

2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PELNI (Persero) Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PELNI (Persero) Surabaya?
4. Apakah motivasi, komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PELNI (Persero) Surabaya?

### **1.3 Batasan Masalah**

Permasalahan pada identifikasi masalah tersebut tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan, maka penulis memfokuskan pada 3 faktor yang memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan yaitu motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini ada sebagai berikut:

### 1. Bagi Stiamak Barunawati

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia terutama mengenai motivasi, komitmen serta lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan motivasi, komitmen serta lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sesuai dengan perusahaan harapan.

### 3. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan wawasan dan pengetahuan yang bertambah. Peneliti lebih memahami praktek motivasi, komitmen serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat menjadi bahan pertimbangan penelitian selanjutnya.

## 1.6 Sistematika Penelitian

Dalam penulisan sistematika penelitian adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

### **BAB I Pendahuluan**

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan dan landasan dalam penelitian. Serta rumusan masalah menjadi fokus utama dalam penelitian. Selain itu perlunya batasan masalah agar penelitian tidak menyimpang dari rumusan masalah. Tujuan dan manfaat penelitian memiliki guna yang ingin dicapai oleh penulis. Dan sistematika penulisan membuat gambaran penelitian lebih terarah.

## **BAB II Landasan Teori**

Bab ini membahas mengenai teori-teori dalam topik bahasan penelitian yang nantinya diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori - teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

## **BAB III Metode Penelitian**

Bab ini merupakan langkah - langkah pengambilan dan pengolahan data yang dilakukan penulis dalam melakukan penelitian, agar laporan penelitian memiliki hasil yang tepat dan lebih terarah sehingga tidak menyimpang dari topik awal penelitian.

## **BAB IV Analisa dan Pembahasan**

Bab ini membahas mengenai tentang lokasi penelitian serta pembagian tugas. Selain itu hasil dari pengamatan, pengumpulan dan pengolahan data hingga hasil yang di capai akan ditulis pada bab ini.

## **BAB V Kesimpulan dan Sarana**

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja karyawan sangat dibutuhkan karena akan membawa tujuan perusahaan dalam sebuah kesuksesan, jika tidak ada kinerja dalam sebuah perusahaan maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan tercapai. Oleh sebab itu pihak manajemen harus memperhatikan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Ambar (2009) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009).

Berdasarkan dari beberapa definisi kinerja diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dimana suatu pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu atau tidak melampaui batas yang telah ditentukan.

##### **2.1.2 Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2014) terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif meliputi :

1. Aspek kuantitatif yaitu :
  - a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan,
  - b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,

- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
- d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

2. Aspek kualitatif yaitu :

- a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan,
- b. Tingkat kemampuan dalam bekerja,
- c. Kemampuan menganalisis data informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin / peralatan, dan
- d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen)

### 2.1.3 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Motivasi dan etos kerja

Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya, dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

4. Faktor dukungan organisasi

Kinerja karyawan tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

## 5. Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap karyawan tergantung pada manajerial dari manajemen, dengan melakukan pembangunan sistem kerja dan hubungan industrial yang baik dan aman serta harmonis dan mengembangkan kompetensi pekerja. Kompetensi dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan motivasi para karyawan untuk bekerja secara optimal.

Seluruh karyawan harus memahami dan memperhatikan setiap faktor-faktor diatas karena akan berdampak pada tercapaian tujuan atau target perusahaan dan organisasi. Manajer harus mengerti tentang kemampuan dari karyawannya agar tidak salah dalam penempatan bidang kerja, dan manajer harus selalu memberikan serta memperbaharui semangat kerja para karyawannya sehingga tercapai tujuan perusahaan atau organisasinya.

### 2.1.4 Kriteria Kinerja Karyawan

Menurut Mondy (2009) kriteria penilaian yang palinng umum dalam kinerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Sifat

Sifat-sifat karyawan tertentu seperti sikap, penempilan, dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi. Namun, banyak dari kualitas yang umum digunakan tersebut bersifat subjektif dan bias jadi tidak berhubungan dengan pekerjaan atau sulit untuk didefinisikan.

#### 2. Perilaku

Ketika hasil tugas seseorang sulit ditentukan, organisasi bisa mengevaluasi perilaku atau kompetensi orang tersebut yang berhubungan dengan tugas. Perilaku-perilaku tersebut diberi pengakuan dalam imbalan, para karyawan cenderung mengulangnya. Jika perilaku-perilaku tertentu mewujudkan hasil yang diinginkan, ada manfaatnya menggunakan perilaku-perilaku tersebut dalam evaluasi.

### 3. Kompetensi

Kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bias bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis.

### 4. Pencapaian tujuan

Jika organisasi-organisasi menganggap hasil akhir lebih penting daripada cara, hasil-hasil pencapaian tujuan menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi. Hasil-hasil yang dicapai harus berada dalam kendali individu atau tim dan haruslah hasil-hasil yang mengarah kepada kesuksesan perusahaan.

### 5. Potensi perbaikan

Ketika organisasi-organisasi mengevaluasi kinerja para karyawan, banyak kriteria yang digunakan berfokus pada masa lalu. Perusahaan-perusahaan harus berfokus pada masa depan, memasukkan perilaku-perilaku dan hasil-hasil yang diperlukan untuk mengembangkan karyawan, dan dalam proses tersebut mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Memasuki potensi dalam proses evaluasi membantu memastikan perencanaan dan pengembangan karir yang lebih efektif.

#### **2.1.5 Penilaian Kinerja**

Menurut Sofyandi (2009) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Dalam penilaian dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, para karyawan, penyelia, departemen SDM, dan akhirnya organisasi akan diuntungkan dengan upaya-upaya karyawan memberikan kontribusi yang memuaskan pada organisasi.

### 2.1.6 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2009) adapun tujuan dan kegunaan penilaian kerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan berapa besarnya balas jasa.
2. Untuk mengujur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bias sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai bentuk dasar mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.

## 2.2 Motivasi

### 2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Wibowo (2013) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah

keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik yang dilakukan secara sadar dan bekerja dengan baik guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

### 2.2.2 Teori –Teori Motivasi

Mangkunegara (2014) teori-teori motivasi dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok, yaitu:

1. Teori motivasi dengan pendekatan isi/kepuasan, yang memusatkan perhatian kepada faktor dalam diri orang yang menguatkan (*energize*), yang mengarahkan (*direct*), mendukung (*sustain*), dan menghentikan (*stop*) perilaku pegawai.
2. Teori motivasi dengan pendekatan proses, yang menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan diberhentikan. Teori proses motivasi terdiri atas teori penguat, teori pengharapan, teori keadilan dan teori penepatan tujuan.
3. Teori motivasi dengan pendekatan penguat, teori ini memusatkan perhatian pada faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya.

#### 2.2.2.1 Teori-teori Kebutuhan Tentang Motivasi

1. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:
  - a. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi untuk sehari-hari seperti rumah, pakaian, makanan, minuman, udara untuk bernafas dan sebagainya.
  - b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu kebutuhan dari perlindungan dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

- c. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk diterima dalam pergaulan kelompok maupun masyarakat, dicintai, dan mencintai.
  - d. Kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan dan masyarakat di lingkungannya.
  - e. Aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya yang dimiliki secara optimal untuk mencapai prestasi kerja yang baik dan memuaskan.
2. Teori Herzberg berpendapat bahwa orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu:
- a. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan. Faktor kesehatan dibutuhkan secara terus menerus karena kebutuhan ini setelah terpenuhi akan kembali ketitik nol. Sedangkan faktor pemeliharaan seperti balas jasa atau gaji, kondisi kerja supervisi dan macam-macam tunjangan.
  - b. Faktor pemeliharaan yang menyangkut psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi keberhasilan, penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi yang baik dan dapat menghasilkan prestasi yang baik pula.
3. *Achievement Theory*, menurut McClelland ada tiga dorongan kebutuhan, yaitu:
- a. Kebutuhan untuk berprestasi
  - b. Kebutuhan untuk memperluas pergaulan
  - c. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu.

### 2.2.3 Membangun Motivasi

Menurut Wibowo (2014) teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana karyawan bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi, yaitu:

#### 1. Menilai Sikap

Penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.

#### 2. Menjadi Manajer yang Baik

Manajer yang baik mempunyai karakteristik : mempunyai komitmen bekerja, berkolaborasi dengan bawahan, memercayai orang, loyal pada teman sekerja, menghindari 'politik kantor'.

#### 3. Memperbaiki Komunikasi

Komunikasi antar manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan dan apa yang mau diketahui manajer dengan bawahan.

#### 4. Menciptakan Budaya Tidak Menyalahkan

Setiap manajer dan bawahan yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan budaya tidak menyalahkan.

#### 5. Memenangkan Kerja Sama

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer pada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka.

#### 6. Mendorong Inisiatif

Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak yang diharapkan orang, semakin banyak mereka memberi selama ada dukungan.

#### 2.2.4 Jenis- Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2009) Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

##### 1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah:

##### a. *Material Incentive*

*Material incentive* adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. *Material incentive* merupakan faktor yang sangat mempengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya.

##### b. *Non Material Incentive*

*Non material incentive* yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

##### 2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

#### 2.2.5 Indikator Motivasi

Menurut Sutrisno (2009) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

##### 1. Faktor Intern

Faktor intern dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern meliputi:

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

Menurut Hasibuan (2009) Faktor motivasi ini dapat dikatan sebagai faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan dan faktor ekstrinsik yang berasal dari luar karyawan.

1. Faktor intrinsik meliputi:

- a. Dorongan untuk berprestasi
- b. Dorongan mendapatkan pengakuan
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Dorongan tanggung jawab
- e. Pengembangan potensi individu

2. Faktor ekstrinsik meliputi:

- a. Gaji atau upah
- b. Kondisi kerja
- c. Kebijakan dan administrasi perusahaan
- d. Hubungan antar pribadi

#### e. Kualitas supervisi

Karyawan merupakan sumber daya yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin harus memperhatikan faktor-faktor motivasi di atas supaya tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan terlaksana dengan baik.

### 2.3 Komitmen

#### 2.3.1 Pengertian Komitmen

Menurut Griffin (2009) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Menurut Robbins (2009) komitmen karyawan terhadap organisasi-organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Komitmen kerja karyawan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang diinginkan suatu perusahaan atau organisasi harus mengetahui motif dan tujuan serta keanekaragaman dari perilaku dan komitmen karyawannya. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

Komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Menurut Luthans (2009:249) komitmen paling sering didefinisikan yaitu:

1. keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
2. keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan demikian komitmen terhadap organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi dan mementingkan keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah. Rendahnya komitmen mencerminkan bahwa seseorang kurang tanggung jawabnya ketika dalam menjalankan tugasnya.

### 2.3.2 Bentuk-Bentuk Komitmen Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2009) jenis-jenis komitmen adalah:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)  
Yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*).  
Yaitu nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*).  
Yaitu komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Menurut Meyer, Allen dan Smith dalam Sopiah (2009) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen, yaitu:

#### 1. Komitmen Afektif

Terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. Faktor yang membentuk komitmen afektif adalah:

- a. Kondisi pekerjaan (*job condition*) yaitu perasaan nyaman didalam suatu organisasi karena kondisi pekerjaan yang sesuai dengan dirinya.

- b. Memenuhi harapan (*met expectation*) yaitu organisasi memberikan berupa imbalan dan memenuhi keinginan karyawan di dalam suatu organisasi tersebut.

## 2. Komitmen Berkelanjutan

Muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Faktor pembentuknya yaitu:

- a. Manfaat yang diperoleh (*benefit accrued*) yaitu kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi misalnya kehilangan senioritas dan gaji.
- b. Pekerjaan yang tersedia (*jobs available*) yaitu tindakan tetap bertahan pada pekerjaan yang tersedia di perusahaan karena tidak adanya pekerjaan lain diluar perusahaan.

## 3. Komitmen Normatif

Timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Faktor pembentuknya yaitu:

- a. Nilai pribadi (*personal values*) yaitu tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan menurut diri sendiri.
- b. Merasa menjadi kewajibannya (*felt obligation*) yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu.

Setiap individu memiliki komitmen yang berbeda tergantung dari masing-masing individu. Karyawan yang memiliki komitmen dasar afektif akan berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen dasar berkelanjutan. Karyawan yang mempunyai keinginan sendiri menjadi anggota organisasi maka akan berusaha dengan kemampuannya untuk melaksanakan tujuan perusahaan. Karyawan yang terpaksa masuk dalam organisasi mereka akan menghindari

kerugian finansial dan kerugian lainnya, sehingga cenderung untuk melakukan usaha secara tidak maksimal. Sedangkan yang mempunyai komitmen normatif mereka cenderung untuk tetap bertahan dalam organisasi karena mereka mempunyai kewajiban dalam organisasinya. Bentuk-bentuk komitmen diatas dijadikan sebagai indikator komitmen organisasi dalam penelitian ini.

### 2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan

Steers dan Sunarto (2009) menyatakan tiga faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain:

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk juga masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti: identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti: keteladanan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lainnya memperbincangkan dan mengutarakan perasaan mereka mengenai organisasi.

Minner dalam Sopiah (2009) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya dalam lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

### 2.3.4 Meningkatkan Komitmen

Menurut Sunarto (2009) langkah-langkah untuk meningkatkan komitmen adalah :

1. Libatkan karyawan dalam mendiskusikan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Dengarkan kontribusi mereka dan sampaikanlah kepada tingkat manajemen yang lebih tinggi agar dapat dimasukkan kedalam pernyataan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Berbicara kepada para anggota tim secara informal dan formal mengenai apa yang sedang terjadi di dalam departemen dan merencanakan masa depan yang akan mempengaruhi mereka.
3. Libatkan anggota tim dalam menetapkan harapan bersama sehingga mereka merasa memiliki dan melaksanakan tujuan tersebut.
4. Apabila langkah untuk meningkatkan kualitas kerja dalam departemen harus dilihat dengan berbagai cara misalnya cara mereka bekerja, cara mengelola pekerjaan, gaya manajemen serta lingkup partisipasi. Bangunlah budaya ambil keputusan sendiri, jangan budayakan perintah dan awasi.
5. Bantulah karyawan mengembangkan keterampilan dan kompetensinya untuk meningkatkan “kemampuan kerja” mereka baik di dalam maupun di luar perusahaan.
6. Jangan memberi janji-janji untuk memberi “kerja seumur hidup”, katakan perusahaan akan berusaha semampunya untuk memberi kesempatan kerja dan berkembang.
7. Kerangka berpikir mereka tidak selalu sama dengan kerangka berpikir anda. Kemungkinan pandangan anda akan diterima dengan sepenuh keraguan, sinisme atau bahkan permusuhan, baik secara terang-terangan atau tersembunyi. Agar pandangan anda bisa diterima oleh karyawan, anda harus menjadi orang yang bisa dipercaya. Dan untuk menjadi orang yang bias dipercaya, perbuatan anda lebih penting dari pada kata-kata anda.

## 2.4 Lingkungan Kerja

### 2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tersebut antara lain adalah kondisi atau keadaan di lingkungan kerja, penempatan yang tepat , latihan, rasa aman di masa depan, mutasi, promosi dan masih banyak faktor- faktor lain. Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktifitas. Lingkungan kerja yang kondusif akan

memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitas sehingga waktu kerja dapat di pergunakan secara efektif. Produktivitas akan semakin tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga akan semakin tinggi.

#### 2.4.2 Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja. yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

##### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. 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. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

##### 2. 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. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bias diabaikan. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi empat, yaitu :
  - a. Cahaya langsung
  - b. Cahaya setengah langsung
  - c. Cahaya tidak langsung
  - d. Cahaya setengah tidak langsung
2. Temperatur di Tempat Kerja. Tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Dalam keadaan normal tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan

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

3. Kelembaban di Tempat Kerja. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersamaan antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

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

pengaruh secara psikologis adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja. Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bias menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a. Kosentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan

- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadapmata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain
7. Bau-bauan di Tempat Kerja. Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
8. Tata Warna di Tempat Kerja. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena warna dapat merangsang perasaan manusia.
9. Dekorasi di Tempat Kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
10. Musik di Tempat Kerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
11. Keamanan di Tempat Kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

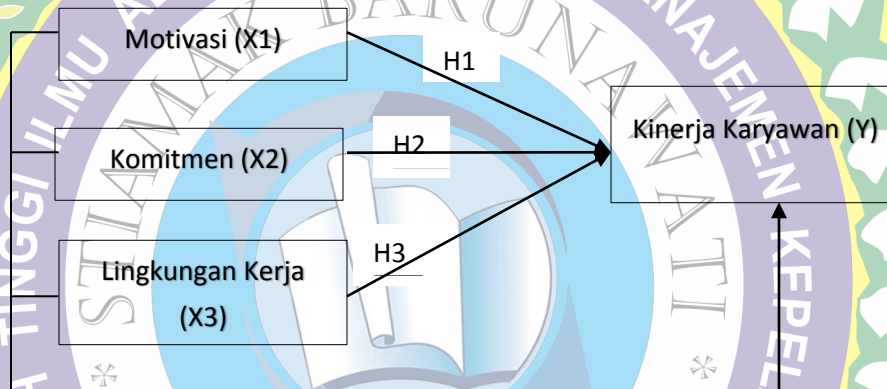
| Peneliti<br>Judul                    | Penelitian                                                                                                                                                       | Variabel<br>Penelitian                                                                               | Metode<br>Penelitian                       | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AA Gde<br>Oka<br>Pramadita<br>(2015) | Pengaruh<br>Motivasi,<br>Disiplin Kerja<br>dan Lingkungan<br>Kerja terhadap<br>kinerja<br>karyawan pada<br>PT PLN<br>(Persero)<br>Distribusi di<br>Denpasar Bali | Independen:<br>Motivasi<br>Disiplin kerja<br>Lingkungan<br>Kerja<br>Dependen:<br>Kinerja<br>karyawan | Asosiatif<br>Regresi<br>linier<br>berganda | 1. Motivasi,<br>disiplin kerja<br>dan<br>lingkungan<br>kerja secara<br>simultan<br>memiliki<br>pengaruh yang<br>signifikan<br>terhadap<br>kinerja<br>karyawan.<br>2. Variabel<br>lingkungan<br>Kerja<br>merupakan<br>variabel yang<br>berpengaruh<br>dominan |
| Veronica<br>Aprillia                 | Pengaruh<br>Lingkungan                                                                                                                                           | Dependen:<br>Lingkungan                                                                              | Analisis<br>regresi                        | Lingkungan<br>kerja, disiplin                                                                                                                                                                                                                                |

| Peneliti Judul               | Penelitian                                                                                                                | Variabel Penelitian                                                              | Metode Penelitian                                                  | Hasil Penelitian                                                                                                                         |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| D.S<br>(2015)                | Kerja, Disiplin kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT INDOMULTI PLASINDO di Kota Semarang            | Kerja Disiplin Kerja Komitmen<br>Dependen: Kinerja karyawan                      | linier berganda                                                    | kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan                                               |
| Dela Elvi Lingga L<br>(2015) | Pengaruh Komitmen Karyawan, Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Bpr di Tanjung Pinang             | Independen: Komitmen karyawan Budaya kerja Motivasi<br>Dependen: Kinerja pegawai | Analisis regresi Linier berganda                                   | Variabel komitmen karyawan, budaya kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai keuangan BPR di Tanjung pinang                |
| Rieza Kurniawan Aidyl (2015) | Pengaruh Kompensasi dan komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Lubuk Pakam Sumatera Utara | Independen: Kompensasi Komitmen<br>Dependen: Kinerja Karyawan                    | Asosiatif Analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda | Variabel kompensasi dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Lubuk Pakam |

## 2.6 Kerangka Konseptual

Dalam hal ini kerangka konseptual atau kerangka pemikiran adalah suatu model yang menerangkan hubungan antara satu teori dengan teori lainnya. Sehingga masalah yang diteliti menjadi jelas penyelesaiannya. Kerangka konseptual merupakan fondasi penelitian dimana hubungan antar variable dijelaskan disusun dan didelaborasi secara logis dan relevan Situmorang (2009).

Berdasarkan uraian di atas kerangka berfikir yang dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada tinjauan teori sehingga dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.1**

## 2.7 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1.  $H_1$  = Variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_2$  = Variabel komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.  $H_3$  = Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.  $H_4$  = Variabel motivasi, komitmen, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis pendekatan penelitian dalam studi ini yaitu jenis kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2011)

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) kantor cabang Surabaya yang beralamat di Jl. Pahlawan No.112 Surabaya. Penelitian ini dilakukan selama 01 Mei s/d 01 Juli 2019.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Keseluruhan subjek penelitian. Apabila ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi Arikunto (2010). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT PELNI (Persero) kantor cabang Surabaya, yang berjumlah 199 orang .

##### **3.3.2 Sampel**

Sample adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2009). Untuk mendapatkan sampel yang

menggambarkan populasi, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *proporsional random sampling* dimana pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Dengan menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Taraf kesalahan (standar error 10%)

Dengan menggunakan rumus diatas, maka dapat dihitung jumlah sampel dalam penelitian sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{199}{1 + 199 (0,1)^2} = 66,555 \text{ (dibulatkan menjadi 67 orang)}$$

**Tabel 3.1**

**Distribusi sample karyawan  
PT PELNI (Persero) Surabaya**

| Bagian                                  | Populasi | Sampel |
|-----------------------------------------|----------|--------|
| Bidang Keuangan                         | 18       | 6      |
| Bidang SDM & Umum                       | 29       | 10     |
| Bidang Armada                           | 49       | 16     |
| Bidang Usaha Angkutan Penumpang         | 26       | 9      |
| Bidang Usaha Angkutan Barang & Tol Laut | 21       | 7      |
| Bidang DPA                              | 11       | 4      |

| Bagian                             | Populasi   | Sampel    |
|------------------------------------|------------|-----------|
| Bidang Perencanaan Kinerja         | 14         | 5         |
| Bidang Pelayanan Kapal & Penumpang | 31         | 10        |
| <b>Jumlah</b>                      | <b>199</b> | <b>67</b> |

Sumber: PT PELNI (Persero) Surabaya

### 3.4 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yaitu digunakan untuk mengukur respon subjek yang berupa sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok kejadian atau gejala social ke dalam 5 poin skala dengan interval yang sama, Erlina (2011).

**Tabel 3.2**  
**Instrumen Skala Likert**

| Alternative Jawaban | Skor |
|---------------------|------|
| Sangat Setuju       | 5    |
| Setuju              | 4    |
| Kurang Setuju       | 3    |
| Tidak Setuju        | 2    |
| Sangat Tidak Setuju | 1    |

Sumber: Erlina (2011:51)

### 3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan cara memberikan arti menspesifikasikan kegiatan untuk mengukur variabel tertentu.

Sugiyono (2011:49) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan dua variabel sebagai objek penelitian, yaitu:

1. *Independent* variabel (X)

*Independent* variabel atau suatu variabel yang mempengaruhi variabel terikatnya yaitu variabel *dependent* (terikat), adapun variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini, yaitu motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja

2. *Dependent* variabel (Y)

*Dependent* variabel atau variabel terikat adalah variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Variabel terikat pada penelitian ini, yaitu kinerja karyawan.

**Tabel 3.3**  
**Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

| No | Variabel Penelitian        | Definisi                                                                                                         | Dimensi                | Indikator                                                                                         | Skala  |
|----|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 1. | Motivasi (X <sub>1</sub> ) | Dorongan dari dalam diri karyawan PT PELNI (Persero) Surabaya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan. | 1. Motivasi Ekstrinsik | 1. Kondisi kerja<br>2. Supervisi<br>3. Kebijakan perusahaan sesuai standart                       | Likert |
|    |                            |                                                                                                                  | 2. Motivasi intrinsik  | 1. Dorongan untuk berprestasi<br>2. Pekerjaan yang sesuai keahlian<br>3. Pekerjaan yang Menantang |        |

| No | Variabel Penelitian | Definisi                                                                                              | Dimensi                  | Indikator                                                                                                            | Skala  |
|----|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 2. | Komitmen<br>( X2 )  | Sampai tingkat mana seorang karyawan mencurahkan semua kemampuannya untuk PT PELNI (Persero) Surabaya | 1.Komitmen Efektif       | 1. Kepercayaan Terhadap perusahaan<br>2. Rasa memiliki terhadap perusahaan<br>3. Rasa bangga bekerja pada perusahaan | Likert |
|    |                     |                                                                                                       | 2.Komitmen Berkelanjutan | 1. Rasa nyaman didalam organisasi<br>2. Keinginan untuk tetap tinggal dalam perusahaan<br>3. Memaksimalkan kinerja   |        |
|    |                     |                                                                                                       | 3.Komitmen Normative     | 1. Bersedia mengikuti peraturan perusahaan<br>2. Bersedia menerima sanksi                                            |        |

| No | Variabel Penelitian     | Definisi                                                                                                                              | Dimensi                                | Indikator                                                                                                                                                                       | Skala  |
|----|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
|    |                         |                                                                                                                                       |                                        | 3. Bertanggung jawab pada pekerjaan                                                                                                                                             |        |
| 3. | Lingkungan Kerja ( X3 ) | Segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya. | 1.Kondisi fisik<br>2.Kondisi non fisik | 1. Keadaan ruangan kerja<br>2. Ruang gerak yang tersedia<br>3. Sarana dan Prasarana<br>1. Hubungan dengan rekan kerja<br>2. Hubungan dengan atasan<br>3. Rasa saling menghargai | Likert |
| 4. | Kinerja Karyawan (Y)    | Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang                                                                 | 1.Aspek Kuantitatif                    | 1. Ketepatan waktu yang dipergunakan dalam menyelesaikan                                                                                                                        | Likert |

| No | Variabel Penelitian | Definisi                                                                                 | Dimensi            | Indikator                                                                                                                                                                                                                 | Skala |
|----|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
|    |                     | karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. | 2.Aspek Kualitatif | <p>pekerjaan</p> <p>2. Menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan</p> <p>1. Kerjasama tim</p> <p>2. Kemampuan mengevaluasi pekerjaannya</p> <p>3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan tugas</p> |       |

Sumber: Robbins(2009), Wibowo(2013), Sedarmayanti(2011) Mangkunegara (2014).

### 3.6 Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data diperoleh. Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari sumber berikut:

#### 1. Data Primer

Data yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan penelitian yang sedang ditangani, Arikunto (2010). Data ini dikumpulkan secara langsung dengan menggunakan kuesioner atau wawancara, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

Data yang didapatkan berupa identitas dan persepsi atau pendapat responden tentang motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .

## 2. Data Sekunder

Data yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi pula data yang telah tersedia dalam perusahaan seperti data jumlah karyawan Arikunto (2010). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang tidak dipublikasikan maupun yang dipublikasikan oleh pihak perusahaan secara langsung serta laporan-laporan yang berhubungan dengan penelitian ini, berupa jumlah karyawan.

### 3.7 Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat, terpercaya Arikunto (2010) Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Observasi

Dengan mengadakan suatu pengamatan atau peninjauan langsung mengenai operasional perusahaan untuk memperoleh gambaran yang sebenarnya. “Pengertian Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.” Sugiyono (2009)

#### 2. Studi Pustaka

Studi kepustakaan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penggunaan data sebagai teori dasar yang diperoleh serta dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia. sumber informasi yang telah ditemukan oleh para ahli yang kompeten dibidangnya masing-masing sehingga

relevan dengan pembahasan yang sedang diteliti, dalam melakukan studi kepustakaan ini penulis berusaha mengumpulkan data dari beberapa referensi.

### 3. Kuisisioner

Suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya yang berhubungan dengan kegiatan penelitian dan isi kuesioner terdiri dari :

- a. Identitas responden, yaitu mengenai nama, jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.
- b. Pertanyaan mengenai tanggapan responden mengenai variabel: motivasi, komitmen, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

## 3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2011).

### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ialah suatu teknik analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan situasi objek penelitian apa adanya tanpa bermaksud mengambil kesimpulan tertentu berdasarkan semua data yang telah terkumpul Sinulingga (2011). Analisis deskriptif dapat dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokkannya dan dianalisis sehingga diperoleh

gambaran yang sebenarnya mengenai kondisi perusahaan dan masalah yang sedang dihadapi

### 3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (motivasi, komitmen, dan lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Model regresi linear berganda yang digunakan yaitu:

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

Keterangan:

Y : Kinerja

a : Koefisien Konstanta

b<sub>1</sub> : Koefisien regresi untuk X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> : Koefisien regresi untuk X<sub>2</sub>

b<sub>3</sub> : Koefisien regresi untuk X<sub>3</sub>

X<sub>1</sub> : Motivasi

X<sub>2</sub> : Komitmen

X<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja

e : Nilai residu

## 3.9 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner) Sugiyono (2009). Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 16, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut valid

- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut tidak valid

### 3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur yang berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data yang dihasilkan dari proses pengumpulan data dengan menggunakan instrument tersebut Sinulingga (2011). Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban responden atas seluruh butir pertanyaan yang digunakan, untuk keperluan pengujian tersebut. Pengujian reliabilitas berguna untuk mengetahui apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika  $r_{alpha}$  positif atau  $\geq r_{tabel}$ , maka pertanyaan reliabel
- Jika  $r_{alpha}$  negatif atau  $< r_{tabel}$ , maka pertanyaan tidak reliabel

Variabel dinyatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.60$ .

Jadi tujuan dari validitas dan reliabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

### 3.10 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2013) mengatakan bahwa uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu

atau residual memiliki distribusi normal. Asumsi yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji yang digunakan untuk uji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnoff* dimana:

$H_0$ : Data penelitian berdistribusi normal

$H_1$ : Data penelitian tidak berdistribusi normal

Berdasarkan sampel yang akan diuji hipotesisnya, apakah sampel berdistribusi normal atau tidak, kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi pada uji ini  $> 5\%$ , maka diterima  $H_0$  berarti distribusi sampel normal.
- b. Jika nilai signifikansi pada uji ini  $< 5\%$ , maka ditolak  $H_0$  berarti distribusi sampel tidak normal.

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum Imam Ghazali (2013). Uji biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier.

Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 16.00, dengan metode pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika signifikansi pada *Linierity*  $> 0,05$ , maka hubungan antara dua variabel tidak linier.
- b. Jika signifikansi pada *Linierity*  $< 0,05$ , maka hubungan antara dua variabel linier.

## 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika

terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (multiko).

Ghazali (2011) mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Varian Inflation Faktor*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai  $Tolerance \leq 0.1$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian multikolinieritas adalah:

- a.  $H_0: VIF > 10$ , terdapat multikolinieritas
- b.  $H_1: VIF < 10$ , tidak terdapat multikolinieritas

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang tidak diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-*studentized*. Dengan menggunakan dasar analisis sebagai berikut :

- a. jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

## 5. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya) Imam Ghozali (2013). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian yang dilakukan dalam uji autokorelasi digunakan dengan uji *Durbin-Watson* (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Klasifikasi Nilai Durbin – Watson**

| Nilai Durbin Watson | Keterangan             |
|---------------------|------------------------|
| <1,10               | Ada autokorelasi       |
| 1,10 – 1,54         | Tidak ada kesimpulan   |
| 1,55 – 2,46         | Tidak ada autokorelasi |
| 2,47 – 2,90         | Tidak ada kesimpulan   |
| >2,91               | Ada autokorelasi       |

Sumber: Wijaya (2011)

### 3.11 Uji Hipotesis

#### 3.11.1 Uji Secara Simultan (Uji F)

Menurut Imam Ghozali (2013) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Langkah-langkah dalam uji F adalah:

- Merumuskan hipotesis.

$H_0$  : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Menetapkan besarnya nilai *level of significance* ( $\alpha$ ) yaitu sebesar 0,05.

b. Mengambil Keputusan dengan nilai signifikansi

1) Jika nilai signifikansi  $>$  dari pada 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang artinya motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan variabel X secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Jika nilai signifikansi  $<$  daripada 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Mengambil Keputusan dengan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

Rumus  $F_{hitung}$

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

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

$R^2$  = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Rumus  $F_{tabel}$

$$F_{tabel} = F(K ; n - K)$$

1.  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

### 3.11.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Untuk Menurut Ghozali (2013) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Langkah-langkah dalam t adalah :

#### a. Merumuskan hipotesis

$H_0: \beta_i = 0$ , artinya variabel motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1: \beta_i \neq 0$ , artinya variabel motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menetapkan besarnya *level of significance* ( $\alpha$ ) sebesar 0,05.

#### b. Mengambil Keputusan dengan nilai signifikansi

1. Jika nilai signifikansi  $>$  dari pada 0,05, atau maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Jika nilai signifikansi  $<$  daripada 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Jika nilai signifikansi  $<$  daripada 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengambil Keputusan dengan nilai  $T_{hitung}$  dengan  $T_{table}$ .

Rumus  $T_{hitung}$

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

Keterangan :

- t = test signifikan dengan angka korelasi  
 $b_i$  = koefisien regresi  
 $Se(b_i)$  = *standard error* dari koefisien korelasi

Rumus  $T_{tabel}$

$$T_{tabel} = t(a/2 ; n - k - 1)$$

1.  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y.
2.  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y.

### 3.11.3 Menentukan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis korelasi. Hal ini untuk mengetahui secara dini apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dianalisis kuat atau rendah dan searah atau tidak.

Nilai R bervariasi antara -1 sampai dengan 1 ( $-1 \leq R \leq 1$ ) artinya apabila  $R = -1$  mendekati -1 menunjukkan hubungan antara sejumlah variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y) sempurna negatif atau berlawanan arah. Apabila  $R = 0$  atau mendekati 0, menunjukkan tidak ada hubungan antara sejumlah variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y). Apabila  $R = 1$  atau mendekati 1, maka hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) sempurna dan searah atau positif.

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Objek Penelitian

##### 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Sejarah berdirinya PT PELNI bermula dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Bersama (SKB) antara Menteri Perhubungan dan Menteri Pekerjaan Umum tanggal 5 September 1950 yang isinya mendirikan Yayasan Penguasaan Pusat Kapal-kapal (PEPUSKA).

Latar belakang pendirian Yayasan PEPUSKA diawali dari penolakan pemerintah Belanda atas permintaan Indonesia untuk mengubah status maskapai pelayaran Belanda yang beroperasi di Indonesia, N.V. K.P.M (Koninklijke Paketvaart Matschappij) menjadi Perseroan Terbatas (PT). Pemerintah Indonesia juga menginginkan agar kapal-kapal KPM dalam menjalankan operasi pelayarannya di perairan Indonesia menggunakan bendera Merah Putih. Pemerintah Belanda dengan tegas menolak semua permintaan yang diajukan oleh pemerintah Indonesia.

Dengan modal awal 8 (delapan) unit kapal dengan total tonage 4.800 DWT (death weight ton), PEPUSKA berlayar berdampingan dengan armada KPM yang telah berpengalaman lebih dari setengah abad. Persaingan benar-benar tidak seimbang ketika itu, karena armada KPM selain telah berpengalaman, jumlah armadanya juga lebih banyak serta memiliki kontrak-kontrak monopoli.

Akhirnya pada 28 April 1952 Yayasan Pepuska resmi dibubarkan. Pada saat yang sama didirikanlah PT PELNI dengan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perhubungan Nomor M.2/1/2 tanggal 28 Februari 1952 dan No.

A.2/1/2 tanggal 19 April 1952, serta Berita Negara Republik Indonesia No. 50 tanggal 20 Juni 1952. Sebagai Presiden Direktur Pertamanya diangkatlah R. Ma'moen Soemadipraja (1952-1955).

Delapan unit kapal milik Yayasan Pepuska diserahkan kepada PT PELNI sebagai modal awal. Karena dianggap tidak mencukupi maka Bank Ekspor Impor menyediakan dana untuk pembelian kapal sebagai tambahan dan memesan 45 "coaster" dari Eropa Barat. Sambil menunggu datangnya "coaster" yang dipesan dari Eropa, PELNI mencarter kapal-kapal asing yang terdiri dari berbagai bendera. Langkah ini diambil untuk mengisi trayek-trayek yang ditinggalkan KPM. Setelah itu satu persatu kapal-kapal yang dicarter itu diganti dengan "coaster" yang datang dari Eropa. Kemudian ditambah lagi dengan kapal-kapal hasil pampasan perang dari Jepang.

Status PT PELNI mengalami dua kali perubahan. Pada tahun 1961 pemerintah menetapkan perubahan status dari Perusahaan Perseroan menjadi Perusahaan Negara (PN) dan dicantumkan dalam Lembaran Negara RI No. LN 1961. Kemudian pada tahun 1975 status perusahaan diubah dari Perusahaan Negara (PN) menjadi Perseroan terbatas (PT) PELNI sesuai dengan Akte Pendirian No. 31 tanggal 30 Oktober 1975. Perubahan tersebut dicantumkan dalam Berita Negara RI No. 562-1976 dan Tambahan Berita Negara RI No. 60 tanggal 27 Juni 1976.

Seiring dengan perjalanan waktu dan perkembangan usaha, perusahaan mengalami beberapa kali perubahan bentuk Badan Usaha. Pada tahun 1975 berbentuk Perseroan sesuai Akta Pendirian Nomor 31 tanggal 30 Oktober 1975 dan Akte Perubahan Nomor 22 tanggal 4 Maret 1998 tentang Anggaran Dasar PT. Pelni yang diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 16 April 1999 Nomor 31 tambahan Berita Negara Nomor 2203.

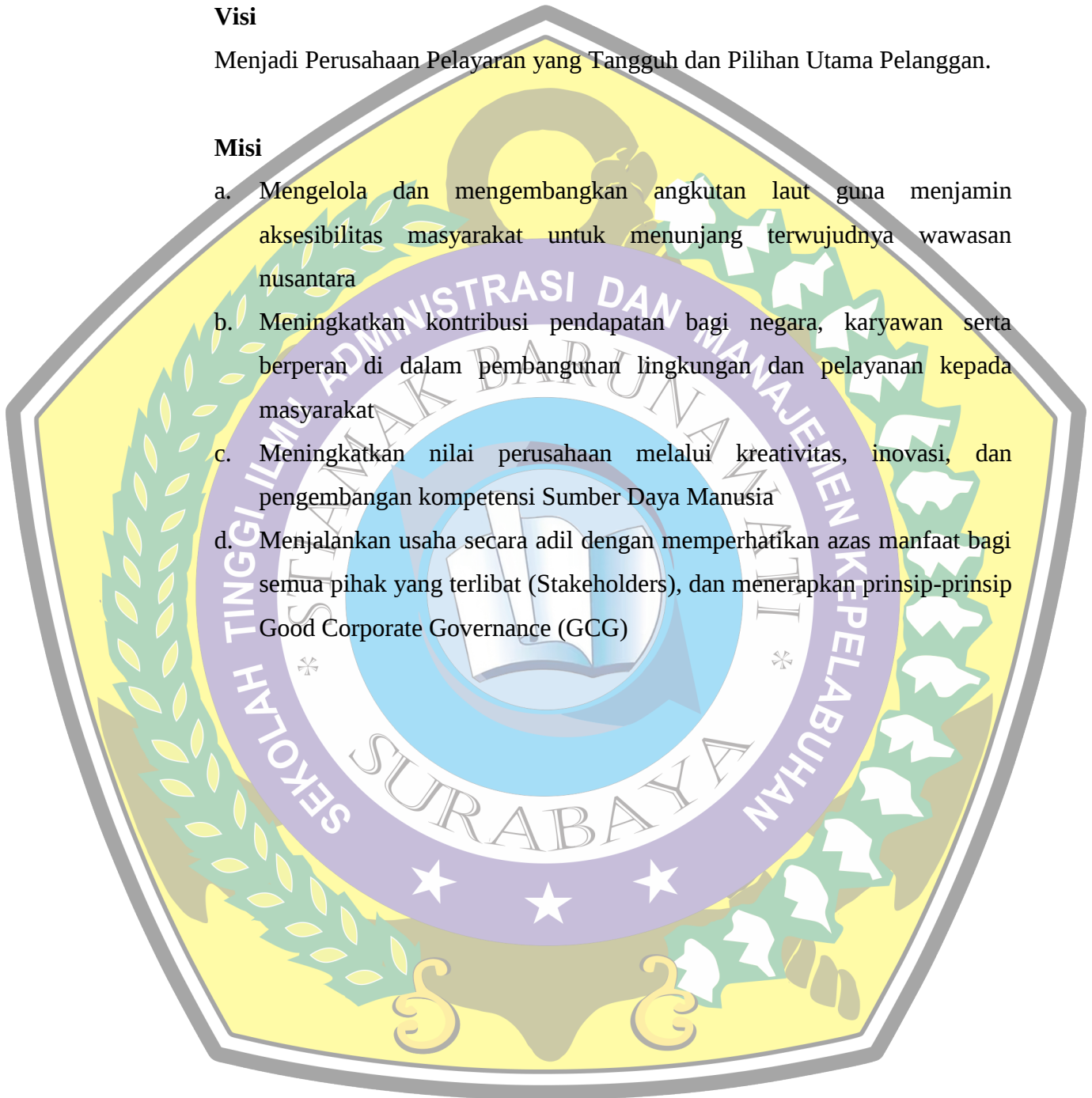
#### 4.1.2 Visi dan Misi PT PELNI (Persero)

##### Visi

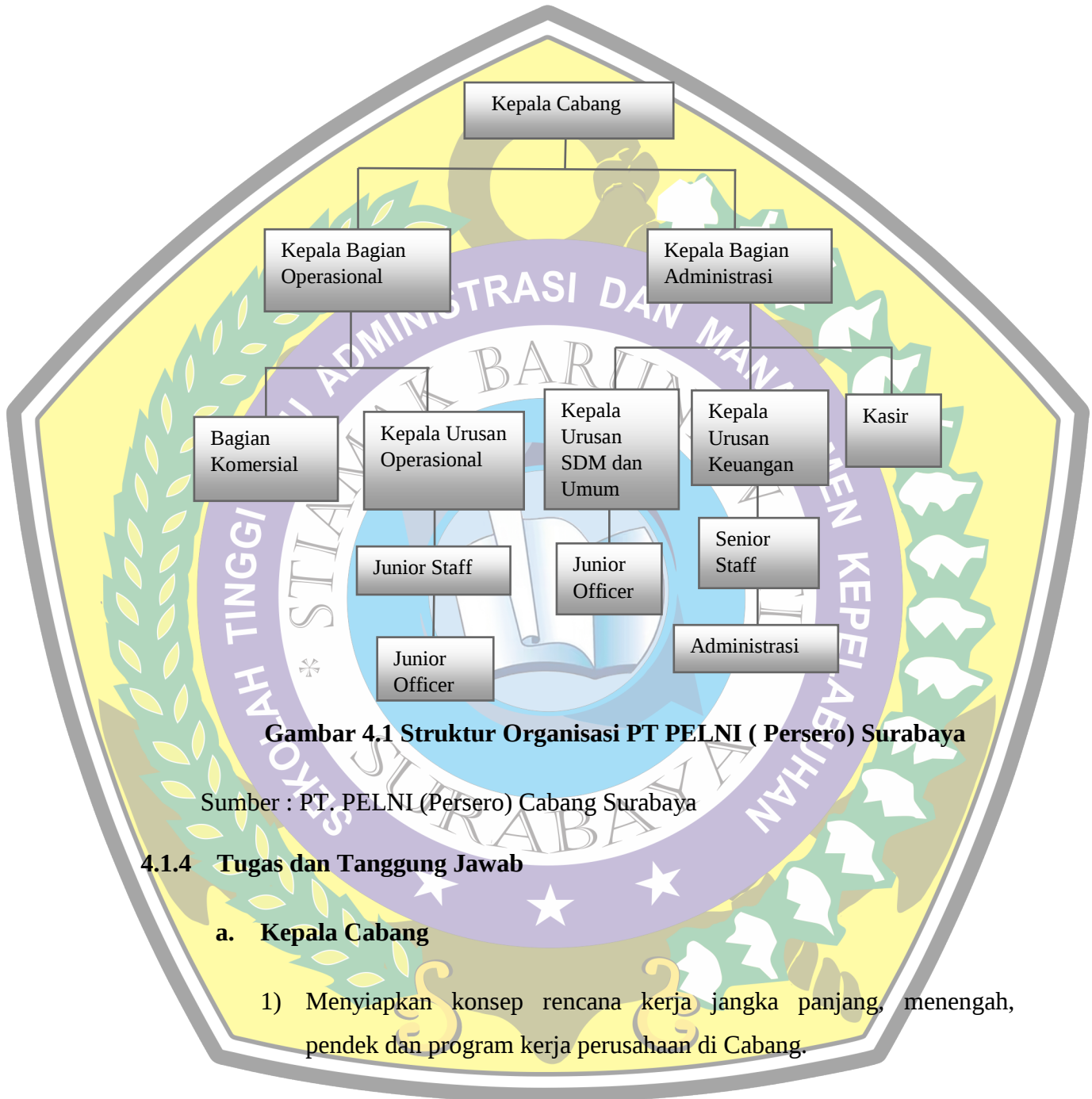
Menjadi Perusahaan Pelayaran yang Tangguh dan Pilihan Utama Pelanggan.

##### Misi

- a. Mengelola dan mengembangkan angkutan laut guna menjamin aksesibilitas masyarakat untuk menunjang terwujudnya wawasan nusantara
- b. Meningkatkan kontribusi pendapatan bagi negara, karyawan serta berperan di dalam pembangunan lingkungan dan pelayanan kepada masyarakat
- c. Meningkatkan nilai perusahaan melalui kreativitas, inovasi, dan pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia
- d. Menjalankan usaha secara adil dengan memperhatikan azas manfaat bagi semua pihak yang terlibat (Stakeholders), dan menerapkan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG)



### 4.1.3 Struktur Organisasi



- 
- 2) Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, perencanaan perorganisasian, pelaksanaan, pengendalian dan pelaporan bidang perencanaan, pendayagunaan dan pengembangan usaha cabang.
  - 3) Melaksanakan penyiapan rumusan kebijakan, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan pelaporan bidang adm.Cabang.
  - 4) Mengorganisir dan mengendalikan efektifitas dan efisiensi kegiatan *property management*, meliputi bidang perencanaan pendayagunaan dan pengembangan usaha serta adm.Cabang.
  - 5) Memantau dan mengkoordinir penyelenggaraan kegiatan bidang perencanaan, pendayagunaan dan pengembangan serta adm.di kantor Sub.Cabang.

**b. Kepala Operasi**

- 1) Menyiapkan konsep rencana kerja jangka panjang, menengah, pendek dan program kerja perusahaan dibidang perencanaan, pengendalian dan kegiatan usaha cabang.
- 2) Menyiapkan konsep pengaturan kebijakan, kegiatan perencanaan, pengendalian, dan pengembangan usaha cabang yang meliputi penyiapan administrasi, pengelolaan, dan pengendalian operasional usaha cabang.
- 3) Menyelenggarakan kegiatan perencanaan, pengendalian, dan pengembangan usaha cabang yang meliputi penyiapan administrasi, pengelolaan dan pengendalian operasional.

- 4) Memantau, mengkoordinir dan mengendalikan penyelenggaraan kegiatan perencanaan dan pengendalian kegiatan operasi pelayanan kapal perusahaan pada kantor cabang.
- 5) Mengorganisir dan mengendalikan pengelolaan SDM pelaksanaan kegiatan perencanaan dan pengendalian operasional usaha cabang.

**c. Kepala Adm. Keuangan**

- 1) Menyiapkan konsep rencana kerja jangka panjang, menengah, pendek dan program kerja perusahaan dibidang organisasi keuangan.
- 2) Menyiapkan konsep pengaturan kebijakan administrasi keuangan perusahaan termasuk pembuatan pedoman pengelolaan hutang, pencairan piutang, penempatan dana, penerimaan dan pengeluaran khas/bank.
- 3) Mengorganisir dan mengendalikan efektifitas serta efisiensi kegiatan administrasi keuangan perusahaan.
- 4) Memantau dan mengkoordinir penyelenggaraan kegiatan administrasi keuangan perusahaan di kantor cabang, kapal, SBU.
- 5) Mengorganisir dan mengendalikan kegiatan administrasi keuangan, termasuk pengelolaan hutang, pencairan piutang, penempatan dana, penerimaan dan pengeluaran khas/bank.

**d. Asman Keuangan**

- 1) Penyerahan RKA.
- 2) Ketepatan pelaporan perpajakan.
- 3) Penyerahan laporan bulanan
- 4) Penyerahan trimulan.
- 5) Penyerahan laporan tahunan.

**e. Asman Pelayanan Jasa**

- 1) Penyerahan RKA.

- 2) Realisasi RKA.
- 3) *Response time* atas masalah operasional.
- 4) *Service ability performance* peralatan penunjang pelayanan.
- 5) Tanggal akhir pelaporan berkala.
- 6) Melaksanakan pengawasan EMB/DBD.

**f. Asman Pemasaran**

- 1) Penyerahan RKA.
- 2) Realisasi RKA.
- 3) Melakukan pengawasan terhadap kegiatan penjualan tiket kapal.
- 4) Melakukan pengawasan terhadap kegiatan boarding di Pelabuhan.
- 5) Pelaporan hasil penjualan tiket harian.

**g. Asman SDM dan Umum**

- 1) Penyerahan RKA.
- 2) Realisasi RKA.
- 3) Penyiapan fasilitas bidang umum (pemeliharaan asset/investasi).
- 4) Produktifitas SDM.
- 5) Tanggal akhir pelaporan berkala RKA.
- 6) Pelaporan absensi.

**h. Senior Staff**

- 1) Membuat konsep surat-surat (surat cabang, dan notadinas, spj dll, dan pengarsipan).
- 2) Melakukan rekap data asset dan infestasi cabang.
- 3) Membuat data *check list* dan control servis aser/infentaris barang kantor.
- 4) Kegiatan layanan tamu.

**i. Junior Staff**

- 1) Membuat JV.
- 2) Melayani permintaan tiket, administrasi agen/travel.
- 3) Membuat laporan tiket bulanan.

- 4) Membuat laporan bulanan, triwulan ke kantor pusat.
- 5) Administrasi tiket batal dan rusak.

**j. Junior Officer**

- 1) Membuat atau menghitung biaya disbursemen kapal keagenan local/asing.
- 2) Membuat surat keluar untuk urusan UPK.
- 3) Membuat Invoice kapal-kapal keagenan
- 4) Mengurus perpanjangan sertifikat serta kapal-kapal.
- 5) Membuat laporan swiping kapal-kapal.
- 6) Melaksanakan koordinasi dan instansi terkait proses.

**k. Kasir**

- 1) Membuat BPU.
- 2) Membayar tagihan CBV.
- 3) Membuat laporan posisi keuangan.
- 4) Membuat daftar dan melakukan pembayaran pensiunan pelni.

**l. Adm. Officer**

- 1) Mengentry data khas harian.
- 2) Memilah dan mengarsipkan khas, bank. Memo, dan dokumen lainnya.
- 3) Membantu membuat laporan ticketing bulanan.
- 4) Mengumpulkan data-data KP1 dan KP2 keagenan.
- 5) Mengambil rekening koran Mandiri dan BNI.
- 6) Mencetak dan mengarsip buku besar.
- 7)

#### 4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT PELNI (Persero) Surabaya. Ini sesuai dengan metode pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu *probability sampling*. Dengan menggunakan *simple*

*random sampling*, diharapkan sampel yang diperoleh benar-benar sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.

Berdasarkan data dari 67 responden maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, dan pendidikan. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Gambaran umum objek penelitian tersebut satu per satu dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur dalam penelitian ini dikelompokkan kedalam 4 (empat) kategori yakni <25 tahun, 26-35 tahun dan lebih dari 36 tahun dengan distribusi frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

| No. | Usia         | Frekuensi (n) | Presentase (%) |
|-----|--------------|---------------|----------------|
| 1.  | 20-30        | 25            | 37,3 %         |
| 2.  | 31-40        | 34            | 50.7 %         |
| 3.  | >40          | 8             | 11,9 %         |
|     | <b>Total</b> | <b>67</b>     | <b>100 %</b>   |

Sumber : Hasil penelitian 2019 (data diolah).

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, terlihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh karyawan dengan usia 31-40 tahun dari keseluruhan jumlah karyawan 67 orang atau mencapai 50,7%, semakin tinggi

usia seseorang diharapkan semakin menunjukkan kematangan dalam cara berpikir dan bertindak.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi responden berdasarkan Jenis kelamin dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi (n) | Presentase (%) |
|-----|---------------|---------------|----------------|
| 1.  | Laki - laki   | 39            | 58,2 %         |
| 2.  | Perempuan     | 28            | 41,8 %         |
|     | <b>Total</b>  | <b>67</b>     | <b>100 %</b>   |

Sumber : Hasil penelitian 2019 (data diolah).

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa dari 67 responden penelitian, 39 orang mencapai 58,2% laki-laki dan 28 orang mencapai 41,8% perempuan, dengan lain jumlah laki-laki dan perempuan pada PT PELNI (Persero) Surabaya cukup berimbang.

#### 4.2.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan dalam penelitian ini dikategorikan kedalam 3 kelompok yakni SMA, D3 dan S1 dengan distribusi frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan**

| No. | Pendidikan | Frekuensi (n) | Presentase (%) |
|-----|------------|---------------|----------------|
| 1.  | SMA        | 10            | 14.9%          |
| 2.  | D3         | 24            | 35,8%          |

|    |              |           |             |
|----|--------------|-----------|-------------|
| 3. | S1           | 33        | 49,3%       |
|    | <b>Total</b> | <b>67</b> | <b>100%</b> |

Sumber : Hasil penelitian 2019 (data diolah).

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada Tabel 4.3 di atas terlihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir Sarjana adalah yang paling dominan berjumlah 33 orang mencapai 49,3%. Hal ini menunjukkan bahwa PT PELNI (Persero) Surabaya memiliki karyawan dengan standar pendidikan yang memadai.

#### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian pada 67 Karyawan PT PELNI (Persero) Surabaya untuk mengetahui pengaruh motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penyebaran kuesioner yang ditunjukkan kepada 67 responden adalah sebagai berikut :

##### 4.3.1. Variabel Motivasi

Faktor Motivasi dalam penelitian ini diukur dengan 6 item pertanyaan dengan distribusi jawaban sebagai berikut :

**Tabel 4.4**

**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Motivasi**

| No | Pernyataan                              | Pilihan Jawaban |             |         |         |         | Total |
|----|-----------------------------------------|-----------------|-------------|---------|---------|---------|-------|
| I  | Motivasi Ekstrinsik                     | Skala Nilai     |             |         |         |         |       |
|    |                                         | STS             | TS          | KS      | S       | SS      |       |
| 1  | Kondisi kerja pada saat ini sangat baik | 20<br>29,9 %    | 47<br>70.1% | 0<br>0% | 0<br>0% | 0<br>0% | 67    |

|    |                                                           |             |             |             |           |           |            |
|----|-----------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-----------|------------|
|    |                                                           |             |             |             |           |           | 100%       |
| 2  | Atasan selalu memberikan semangat kepada saya             | 0<br>0%     | 42<br>62.7% | 19<br>28.4% | 6<br>9.0% | 0<br>0%   | 67<br>100% |
| 3  | Saya bekerja untuk memperoleh ruang kerja yang lebih baik | 9<br>13.4 % | 48<br>71.6% | 10<br>14.9% | 0<br>0%   | 0<br>0%   | 67<br>100% |
| II | <b>Motivasi Intrinsik</b>                                 |             |             |             |           |           |            |
|    |                                                           | <b>STS</b>  | <b>TS</b>   | <b>KS</b>   | <b>S</b>  | <b>SS</b> |            |
|    |                                                           | 47<br>70.1% | 20<br>29.9% | 0<br>0%     | 0<br>0%   | 0<br>0%   | 67<br>100% |
|    |                                                           | 16<br>23.9% | 45<br>67.2% | 6<br>9.0%   | 0<br>0%   | 0<br>0%   | 67<br>100% |
|    |                                                           | 8<br>11.9%  | 55<br>82.1% | 4<br>6.0%   | 0<br>0%   | 0<br>0%   | 67<br>100% |

Sumber : Hasil penelitian 2019 (data diolah).

#### 4.3.2 Variabel Komitmen

Komitmen karyawan dalam penelitian ini diukur dengan 9 item pertanyaan dengan distribusi jawaban sebagai berikut :

**Tabel 4.5**

**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Komitmen**

| No | Pernyataan       | Pilihan Jawaban | Total |
|----|------------------|-----------------|-------|
| I  | Komitmen Efektif | Skala Nilai     |       |

|            |                                                                                | STS         | TS          | KS         | S         | SS      | 67<br>100% |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------|-----------|---------|------------|
| 1.         | Saya mendukung penuh setiap kebijakan perusahaan                               | 15<br>22.4% | 46<br>68.7% | 6<br>9.0%  | 0<br>0%   | 0<br>0% | 67<br>100% |
| 2.         | Saya berkeinginan untuk melibatkan diri dalam setiap kegiatan dalam organisasi | 53<br>79.1% | 14<br>20.9% | 0<br>0%    | 0<br>0%   | 0<br>0% | 67<br>100% |
| 3.         | Saya bersedia mencurahkan semua kemampuan saya untuk perusahaan                | 47<br>70.1% | 20<br>29.9% | 0<br>0%    | 0<br>0%   | 0<br>0% | 67<br>100% |
| <b>II</b>  | <b>Komitmen Berkelanjutan</b>                                                  |             |             |            |           |         |            |
|            |                                                                                | STS         | TS          | KS         | S         | SS      |            |
| 4.         | Saya bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi                            | 14<br>20.9% | 53<br>79.1% | 0<br>0%    | 0<br>0%   | 0<br>0% | 67<br>100% |
| 5.         | Saya lebih memilih untuk tetap bekerja pada perusahaan ini                     | 5<br>7.5%   | 49<br>73.1% | 9<br>13.4% | 4<br>6.0% | 0<br>0% | 67<br>100% |
| 6.         | Saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin untuk kemajuan perusahaan              | 21<br>31.3% | 46<br>68.7% | 0<br>0%    | 0<br>0%   | 0<br>0% | 67<br>100% |
| <b>III</b> | <b>Komitmen Normatif</b>                                                       |             |             |            |           |         |            |
|            |                                                                                | STS         | TS          | KS         | S         | SS      |            |
| 7.         | Saya bersedia mengikuti semua peraturan perusahaan                             | 20<br>29.9% | 47<br>70.1% | 0<br>0%    | 0<br>0%   | 0<br>0% | 67         |

|    |                                                       |             |             |             |         |         |            |
|----|-------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|---------|---------|------------|
|    |                                                       |             |             |             |         |         | 100%       |
| 8. | Saya siap menerima sanksi apabila melakukan kesalahan | 9<br>13.4%  | 44<br>65.7% | 14<br>20.9% | 0<br>0% | 0<br>0% | 67<br>100% |
| 9. | Saya merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya | 25<br>37.3% | 42<br>62.7% | 0<br>0%     | 0<br>0% | 0<br>0% | 67<br>100% |

Sumber : Hasil penelitian 2019 (data diolah).

#### 4.3.3 Variabel Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja diukur dengan 6 item pertanyaan dengan distribusi jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja**

| No | Pernyataan                               | Pilihan Jawaban |       |       |      |    | Total |
|----|------------------------------------------|-----------------|-------|-------|------|----|-------|
| I  | Kondisi Fisik                            | Skala Nilai     |       |       |      |    |       |
|    |                                          | STS             | TS    | KS    | S    | SS |       |
| 1  | Penerangan dalam ruangan sudah memadai   | 20              | 47    | 0     | 0    | 0  | 67    |
|    |                                          | 29.9%           | 70.1% | 0%    | 0%   | 0% | 100%  |
| 2  | Peralatan kantor sudah memadai           | 0               | 42    | 19    | 6    | 0  | 67    |
|    |                                          | 0%              | 62.7% | 28.4% | 9.0% | 0% | 100%  |
| 3  | Ruang gerak dalam ruang kerja cukup luas | 9               | 48    | 10    | 0    | 0  | 67    |
|    |                                          | 13.4%           | 71.6% | 14.9% | 0%   | 0% | 100%  |
| II | Kondisi Non Fisik                        |                 |       |       |      |    |       |

|   |                                         | STS         | TS          | KS        | S       | SS      |            |
|---|-----------------------------------------|-------------|-------------|-----------|---------|---------|------------|
| 4 | Hubungan dengan rekan kerja sangat baik | 47<br>70.1% | 20<br>29.9% | 0<br>0%   | 0<br>0% | 0<br>0% | 67<br>100% |
| 5 | Hubungan dengan atasan sangat baik      | 16<br>23.9% | 45<br>67.2% | 6<br>9.0% | 0<br>0% | 0<br>0% | 67<br>100% |
| 6 | Saya merasa dihargai di perusahaan ini  | 8<br>11.9%  | 55<br>82.1% | 4<br>6.0% | 0<br>0% | 0<br>0% | 67<br>100% |

Sumber : Hasil penelitian 2019 (data diolah).

#### 4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sebagai variabel terikat dalam penelitian ini diukur dengan 5 item pertanyaan dengan distribusi jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan**

| No | Pernyataan                                                  | Pilihan Jawaban |       |       |    |    | Total |
|----|-------------------------------------------------------------|-----------------|-------|-------|----|----|-------|
| I  | Kuantitatif                                                 | Skala Nilai     |       |       |    |    |       |
|    |                                                             | STS             | TS    | KS    | S  | SS |       |
| 1  | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu              | 6               | 40    | 21    | 0  | 0  | 67    |
|    |                                                             | 9.0%            | 59.7% | 31.3% | 0% | 0% | 100%  |
| 2  | Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan | 9               | 44    | 14    | 0  | 0  | 67    |
|    |                                                             | 13.4%           | 65.7% | 20.9% | 0% | 0% | 100%  |
| II | Kualitatif                                                  |                 |       |       |    |    |       |

|   |                                              | STS         | TS          | KS          | S           | SS      |            |
|---|----------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------|------------|
| 3 | Saya mampu bekerjasama dalam tim             | 41<br>61.2% | 22<br>32.8% | 4<br>6.0%   | 0<br>0%     | 0<br>0% | 67<br>100% |
| 4 | Saya mampu mengevaluasi pekerjaan            | 0<br>0%     | 41<br>61.2% | 26<br>38.8% | 0<br>0%     | 0<br>0% | 67<br>100% |
| 5 | Tidak ada kesalahan dalam melaksanakan tugas | 0<br>0%     | 13<br>19.4% | 39<br>58.2% | 15<br>22.4% | 0<br>0% | 67<br>100% |

Sumber : Hasil penelitian 2019 (data diolah).

#### 4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (korelasi *product moment Pearson's*) dengan nilai *pearson product moment table* untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , pada penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) = 67 dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $67-2=65$ , dengan  $df$  67 dan  $\alpha = 0,05$  didapat *pearson product moment table* dengan uji dua sisi = 0,240. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari *pearson product moment table* dan bernilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator valid Imam Ghozali (2013).

Hasil perhitungan untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.8, Tabel 4.9, Tabel 4.10, Tabel 4.11.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_1$ )**

| Pertanyaan<br>/Pernyataan | $r_{hitung}$ | <i>table product<br/>moment</i> | Kesimpulan |
|---------------------------|--------------|---------------------------------|------------|
|---------------------------|--------------|---------------------------------|------------|

| Pertanyaan<br>/Pernyataan | $r_{hitung}$ | <i>table product<br/>moment</i> | Kesimpulan |
|---------------------------|--------------|---------------------------------|------------|
| X1.1                      | 0,637        | 0,240                           | Valid      |
| X1.2                      | 0,758        | 0,240                           | Valid      |
| X1.3                      | 0,637        | 0,240                           | Valid      |
| X1.4                      | 0,461        | 0,240                           | Valid      |
| X1.5                      | 0,504        | 0,240                           | Valid      |
| X1.6                      | 0,758        | 0,240                           | Valid      |

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16, 2019

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen ( $X_2$ )**

| Pertanyaan<br>/Pernyataan | $r_{hitung}$ | <i>table product<br/>moment</i> | Kesimpulan |
|---------------------------|--------------|---------------------------------|------------|
| X2.1                      | 0,329        | 0,240                           | Valid      |
| X2.2                      | 0,321        | 0,240                           | Valid      |
| X2.3                      | 0,257        | 0,240                           | Valid      |
| X2.4                      | 0,393        | 0,240                           | Valid      |
| X2.5                      | 0,388        | 0,240                           | Valid      |
| X2.6                      | 0,371        | 0,240                           | Valid      |
| X2.7                      | 0,251        | 0,240                           | Valid      |
| X2.8                      | 0,506        | 0,240                           | Valid      |
| X2.9                      | 0,532        | 0,240                           | Valid      |

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16, 2019

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja ( $X_3$ )**

| Pertanyaan<br>/Pernyataan | $r_{hitung}$ | <i>table product<br/>moment</i> | Kesimpulan |
|---------------------------|--------------|---------------------------------|------------|
| X3.1                      | 0,472        | 0,240                           | Valid      |
| X3.2                      | 0,370        | 0,240                           | Valid      |
| X3.3                      | 0,479        | 0,240                           | Valid      |
| X3.4                      | 0,343        | 0,240                           | Valid      |
| X3.5                      | 0,505        | 0,240                           | Valid      |
| X3.6                      | 0,552        | 0,240                           | Valid      |

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16, 2019

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Pertanyaan<br>/Pernyataan | $r_{hitung}$ | <i>table product<br/>moment</i> | Kesimpulan |
|---------------------------|--------------|---------------------------------|------------|
| Y.1                       | 0,475        | 0,240                           | Valid      |
| Y.2                       | 0,312        | 0,240                           | Valid      |
| Y.3                       | 0,462        | 0,240                           | Valid      |
| Y.4                       | 0,472        | 0,240                           | Valid      |
| Y.5                       | 0,389        | 0,240                           | Valid      |

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel diatas Uji Validitas untuk setiap pernyataan diatas dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  untuk masing-masing variabel berada  $> r_{table}$  yaitu

0,240. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi Uji Validitas.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan (reliabel) suatu pernyataan digunakan teknik analisis *Cronbach Alpha* untuk tiap variabel penelitian melalui program SPSS 16. Hasil pengujian ini dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* > 0,60 Imam Ghazali (2013). Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Uji Reliabilitas**

| Variabel                          | Cronbach Alpha | Kriteria | Kesimpulan |
|-----------------------------------|----------------|----------|------------|
| Motivasi (X <sub>1</sub> )        | 0,685          | > 0,6    | Reliabel   |
| Komitmen (X <sub>2</sub> )        | 0,667          | > 0,6    | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja(X <sub>3</sub> ) | 0,633          | > 0,6    | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)              | 0,694          | > 0,6    | Reliabel   |

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel (X<sub>1</sub>) motivasi, (X<sub>2</sub>) komitmen, (X<sub>3</sub>) lingkungan kerja, dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan data telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan agar model regresi yang dihasilkan benar-benar memenuhi persyaratan dalam analisis regresi. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi layak dipakai atas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Berikut ini adalah hasil uji normalitas dalam penelitian ini :

##### 1) Uji One-Sample Kolmogrov-Smirnov

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji One-Sample Kolmogrov-Smirnov**

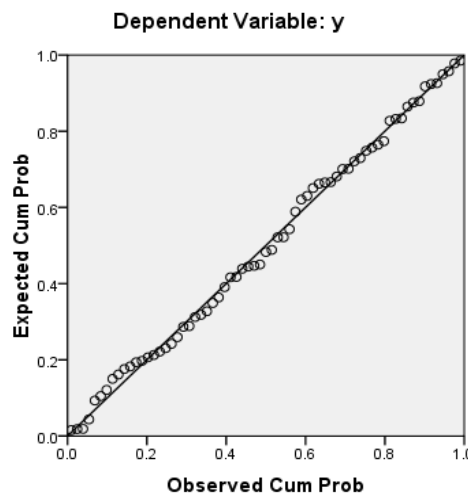
| Asymp. Sig. (2-tailed) | Alpha |
|------------------------|-------|
| 0,209                  | 0,05  |

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20, 2019

Hasil Output uji normalitas pada tabel 4. diatas, menunjukkan bahwa Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,209. Karena nilainya diatas 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

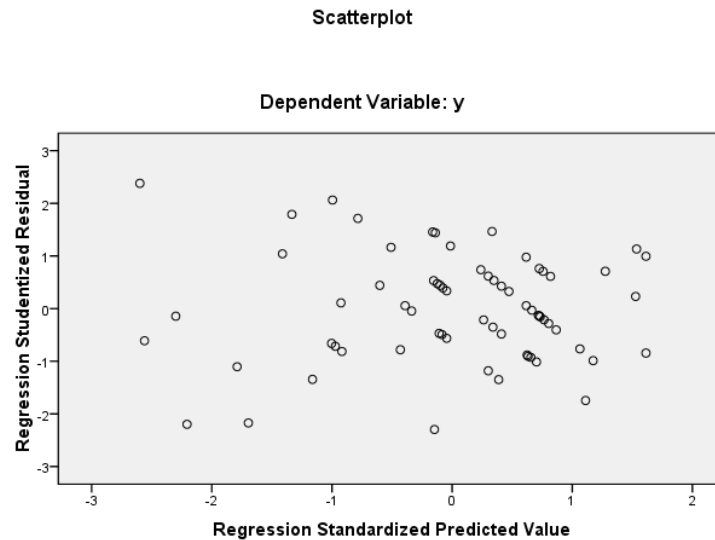


**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normal Probability Plot**

Dari output pada gambar 4.2 diatas, kita dapat melihat bahwa titik-titik yang ada selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal sehingga syarat normalitas nilai residual untuk analisis regresi dapat terpenuhi.

### b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan salah satu bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dalam sebuah data, dapat dilakukan dengan beberapa metode, namun pada penelitian ini akan menggunakan metode scatter plot.



**Gambar 4.3**

#### Hasil Uji Scatter Plot

Berdasarkan output scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk polatertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas

#### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yaitu motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Varian Inflation Faktor*). Apabila nilai *tolerance* < 0,1 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10, maka terjadi mltikolinieritas. Jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

| Variabel                      | Tolerance | VIF   | Kesimpulan                         |
|-------------------------------|-----------|-------|------------------------------------|
| Motivasi<br>( $X_1$ )         | 0,736     | 1,360 | Tidak Terjadi<br>Multikolinieritas |
| Komitmen<br>( $X_2$ )         | 0,296     | 3,380 | Tidak Terjadi<br>Multikolinieritas |
| Lingkungan Kerja<br>( $X_3$ ) | 0,357     | 2,798 | Tidak Terjadi<br>Multikolinieritas |

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, nilai tolerance semua variabel lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas antar variabel bebas

#### d. Uji Autokorelasi

Analisis regresi yang baik tidak terjadi autokorelasi. Untuk mengukur adanya gejala autokorelasi atau tidak dapat dilihat menggunakan uji *Durbin-Watson*, Imam Ghozali (2013). Hipotesis untuk pengujian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Nilai *Durbin-Watson***

| Model | <i>Durbin-Watson</i> |
|-------|----------------------|
| 1     | 1,976                |

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji autokorelasi dimana nilai *Durbin – Watson* yang dihasilkan sebesar 1,976, nilai tersebut

berada diantara 1,55 dan 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

**e. Uji Linearitas**

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel penelitian secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Menurut Priyatno (2012), kedua variabel dikatakan linier apabila memiliki taraf signifikansi *linierity* lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Uji linieritas pada SPSS 16 diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.16**

**Uji Linieritas**

| <i>Linierity</i>                       | Sig.  | Kesimpulan |
|----------------------------------------|-------|------------|
| Kinerja Karyawan<br>* Motivasi         | 0,000 | Linier     |
| Kinerja Karyawan<br>* Komitmen         | 0,000 | * Linier   |
| Kinerja Karyawan<br>* Lingkungan Kerja | 0,000 | Linier     |

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16, 2019

Berdasarkan Tabel 4.17 pada output *ANOVA Table* diatas, dapat dilihat bahwa signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi dan Kinerja Karyawan, Komitmen dan Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan terdapat hubungan yang linier, maka asumsi linieritas terpenuhi.

## 4.6 Uji Hipotesis

### 4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS 16 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda pada Tabel 4.17

**Tabel 4.17**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model                              | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|------------------------------------|-----------------------------|---------------------------|--------|------|
|                                    | B                           | Beta                      |        |      |
| (Constant)                         | 1,422                       |                           | 1,334  | ,187 |
| Motivasi (X <sub>1</sub> )         | 0,020                       | 0,033                     | ,444   | ,659 |
| Komitmen (X <sub>2</sub> )         | 0,007                       | 0,014                     | ,192   | ,848 |
| Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) | 0,888                       | 0,891                     | 14,550 | ,000 |

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = 1,422 + 0,020 X_1 + 0,007 X_2 + 0,888 X_3 + e$$

Interprestasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) yang dihasilkan sebesar 1,422 menunjukkan bahwa besarnya nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,422 jika Motivasi (X<sub>1</sub>) , Komitmen (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja(X<sub>3</sub>), adalah konstan.

2. Nilai koefisien Motivasi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,020 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi ( $\beta_1$ ) meningkat satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,020.
3. Nilai koefisien Komitmen ( $\beta_2$ ) sebesar 0,007 menunjukkan bahwa jika variabel Komitmen ( $\beta_2$ ) meningkat satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,007.
4. Nilai Lingkungan Kerja ( $\beta_3$ ) sebesar 0,888 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja ( $\beta_3$ ) meningkat satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,888.

#### 4.6.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas (Motivasi, Komitmen, dan Lingkungan Kerja) secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

a. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Motivasi ( $X_1$ ):

$$H_0 = 0$$

$$H_1 \neq 0$$

Atau

$H_0$  : Variabel bebas Motivasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1$  : Variabel bebas Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Jika nilai signifikansi variabel bebas Motivasi ( $X_1$ ) pada uji t sig < 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh X terhadap Y. Jika nilai t sig > 0,05 atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$T_{tabel} = t(a/2; n-k-1)$$

$$= 0,05/2; 67- 3 -1$$

$$= 0,025; 63$$

$$= 1,998$$

Berdasarkan Tabel 4.18 analisis uji T adalah besarnya Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Motivasi ( $X_1$ ) adalah sebesar ,444 dengan tingkat signifikansi adalah 0,05. Karena  $0,444 < 1,998$  dan  $0,659 > 0,05$  maka menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Kesimpulan: Variabel bebas Motivasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Komitmen ( $X_2$ ):

$$H_0 = 0$$

$$H_1 \neq 0$$

Atau

$H_0$  : Variabel bebas Komitmen ( $X_2$ ) tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1$  : Variabel bebas Komitmen ( $X_2$ ) tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Jika nilai signifikansi variabel bebas Komitmen ( $X_2$ ) pada uji t sig  $< 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh X terhadap Y. Jika nilai t sig  $> 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$T_{tabel} = t(a/2; n-k-1)$$

$$= 0,05/2; 67-3-1$$

$$= 0,025; 63$$

$$= 1,998$$

Berdasarkan Tabel 4.18 analisis uji T adalah besarnya Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Komitmen ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,192 dengan tingkat

signifikansi adalah 0,05. Karena  $0,192 < 1,998$  dan  $0,848 > 0,05$  maka menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Kesimpulan: Variabel bebas Komitmen ( $X_2$ ) tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- c. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ):

$$H_0 = 0$$

$$H_1 \neq 0$$

Atau

$H_0$  : Variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1$  : Variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Jika nilai signifikansi variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) pada uji t  $\text{sig} < 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh X terhadap Y. Jika nilai t  $\text{sig} > 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &= t(a/2; n-k-1) \\ &= 0,05/2; 67-3-1 \\ &= 0,025; 63 \\ &= 1,998 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 4.18 analisis uji T adalah besarnya Nilai  $t_{\text{hitung}}$  pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 14,550 dengan tingkat signifikansi adalah 0,005. Karena  $14,550 > 1,998$  dan  $0,000 < 0,05$  maka menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Kesimpulan: Variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### 4.6.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas Motivasi( $X_1$ ), Komitmen ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4.18**  
**Uji Simultan (Uji F)**

| Model | F      | Sig.              |
|-------|--------|-------------------|
| 1     | 68,793 | ,000 <sup>b</sup> |

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16, 2019

a. Perumusan hipotesis untuk uji F (simultan):

$$H_0 = 0$$

$$H_1 \neq 0$$

Atau

$H_0$  : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari Motivasi ( $X_1$ ), Komitmen ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y).

$H_1$  : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari Motivasi ( $X_1$ ), Komitmen ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Jika Nilai signifikansi dari uji F sig < 0,05 atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Jika nilai sig > 0,05 atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

$$F_{tabel} = k; n-k$$

$$= 3; 67-3$$

$$= 3 ; 64$$

$$= 2,75$$

Berdasarkan Tabel 4.19 uji ANOVA atau F didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 68,793 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $68,793 > 2,75$ ) dan tingkat signifikansi  $0.000 < 0,05$  maka dapat menunjukan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Kesimpulan: Variabel bebas Motivasi ( $X_1$ ), Komitmen ( $X_2$ ), dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### 4.6.4 Koefisien Determinasi Ganda ( $R^2$ )

Uji Koefisiensi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai  $R^2$  yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Koefisiensi determinasi yang digunakan *Adjusted R Square* dapat naik turun apabila satu variabel independen, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, (Ghozali, 2013).

**Tabel 4.19**

**Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,875 <sup>a</sup> | ,766     | ,755              | 1,123                      |

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16, 2019

Dari tabel 4.20 diatas menunjukkan besarnya *adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0,766 hal ini berarti 76,6 % variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ke 3 variabel independen, yaitu Motivasi, Komitmen, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 23,4% (100%-76,6%) dijelaskan oleh variabel-variabel diluar model.

#### 4.6.5 Penentuan Variabel yang memiliki Hubungan Lebih Dominan

Penentu variabel yang memiliki hubungan paling dominan adalah dengan nilai-nilai beta yang mempunyai nilai tertinggi. Berikut hasil pengujian nilai beta pada seluruh variabel penelitian.

**Tabel 4.20**  
**Nilai Koefisien Beta**

| Variabel                   | Standardized Coefficients ( $\beta$ ) |
|----------------------------|---------------------------------------|
| Motivasi ( $X_1$ )         | 0,033                                 |
| Komitmen ( $X_2$ )         | 0,014                                 |
| Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) | 0,891                                 |

Sumber : hasil pengolahan data dengan SPSS 16 (2019)

Dari tabel 4.21 diatas, menunjukan bahwa nilai beta tertinggi adalah variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,891. Artinya variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ).

#### 4.7 Pembahasan

Masalah motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena memiliki

hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai signifikan  $F_{hitung}$  68,793 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,75 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari  $\alpha$  0.05 yang berarti secara keseluruhan variabel motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan hipotesis ke 4 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

Hasil perhitungan menggunakan analisis regresi linier berganda pada uji t, diperoleh nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas adalah 0,444 untuk motivasi ( $X_1$ ), 0,192 untuk komitmen ( $X_2$ ), dan 14,550 untuk lingkungan kerja ( $X_3$ ). Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa hubungan dari masing-masing variabel bebas adalah positif atau searah, dan jika nilai koefisien regresi bernilai negatif menunjukkan bahwa hubungan dari masing-masing variabel bebas adalah negatif atau berlawanan. Yang berarti jika motivasi ( $X_1$ ), komitmen ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki hubungan yang positif atau searah terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### **4.7.1 Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )**

Pernyataan hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa “motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )” ditolak, karena variabel motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dengan  $t_{hitung}$  sebesar 0,444 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,998, dengan tingkat signifikansi lebih besar dari  $\alpha = 0.05$  yaitu 0,659.

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini diperkuat seperti pada penelitian Ida Ismawati dkk, (2012) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Di Bagian Produksi". Bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.7.2 Pengaruh Komitmen ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa “ Komitmen ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) “ ditolak, karena variabel komitmen tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dengan  $t_{hitung}$  sebesar 0,192 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,998, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  yaitu 0,848.

Hipotesis kedua menunjukkan hasil penelitian bahwa komitmen tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat seperti pada penelitian Reza Prasetya Siregar (2009) yang berjudul "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Kerja Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan". Bahwa variabel Komitmen tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa “ Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) “ dapat diterima, karena variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dengan  $t_{hitung}$  sebesar 14,550 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,998, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  yaitu 0,000.

Hipotesis ketiga menunjukkan hasil penelitian bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperkuat seperti pada penelitian Fariz Ramanda Putra, dkk (2013) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4.7.4 Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Komitmen ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji F penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan model regresi adalah sebesar 68,793 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji F tersebut telah membuktikan bahwa hipotesis keempat penelitian ini, yaitu: “Diduga variabel motivasi, komitmen dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi ( $X_1$ ), komitmen ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) bersama-sama memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut didukung adanya nilai koefisiensi korelasi (R) yang dihasilkan oleh model regresi tersebut adalah sebesar 0,875, yang menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat (antara 0,80-1,000) dari hubungan Motivasi ( $X_1$ ), Komitmen ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisiensi determinasi berganda ( $R^2$ ) yang dihasilkan oleh model regresi adalah sebesar 0,766, yang menunjukkan bahwa proporsi pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Komitmen ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 76,6%. Disamping itu, jika dilihat dari hasil uji analisis regresi linear berganda bisa disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja ialah variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

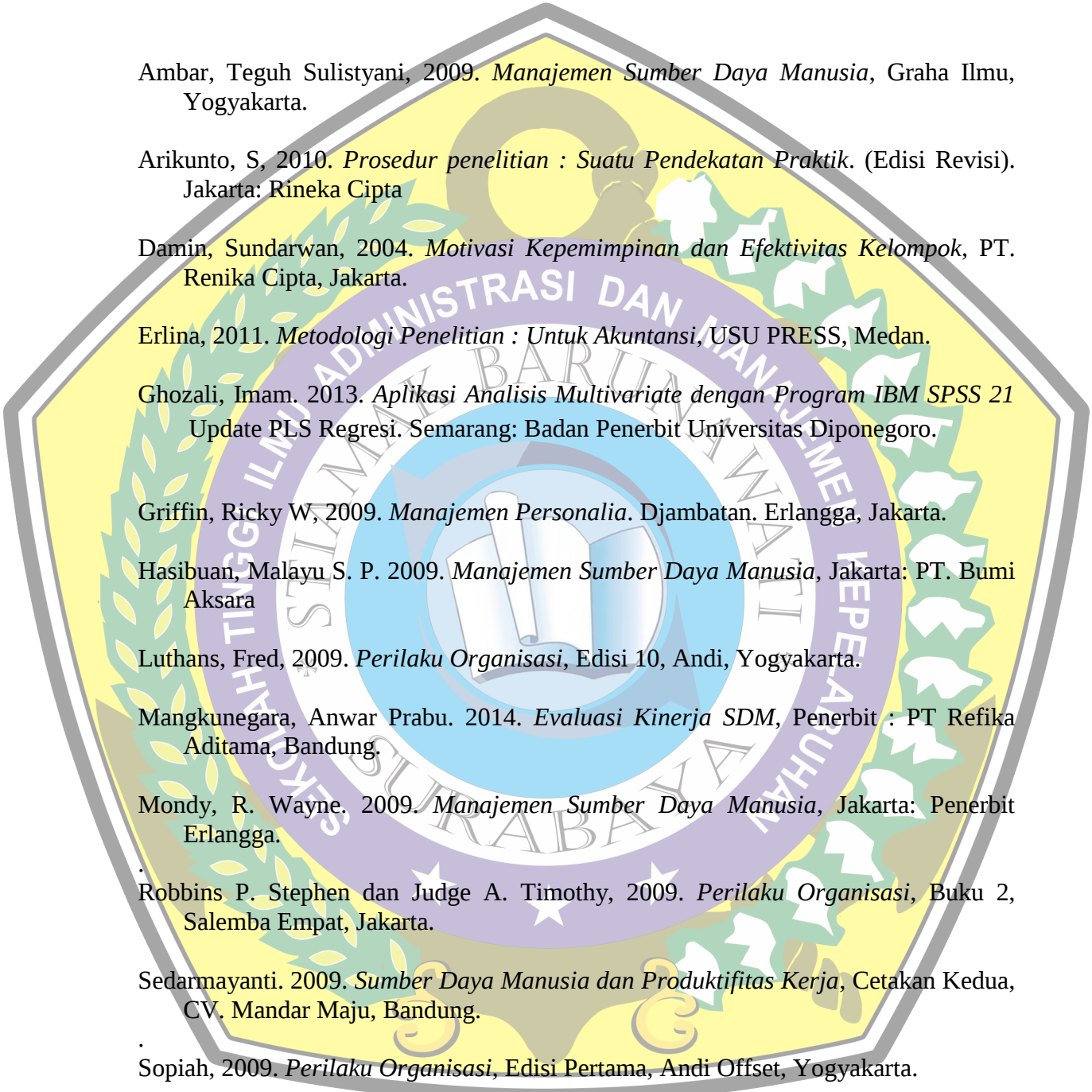
1. Variabel Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT PELNI ( Persero) Surabaya. Hal tersebut dibuktikan dengan analisis uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  0,444 < nilai  $t_{tabel}$  1,998 dan tingkat signifikansi 0,659 > probabilitas signifikansi  $\alpha = 0,05$ .
2. Variabel Komitmen tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT PELNI ( Persero) Surabaya. Hal tersebut dibuktikan dengan analisis uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  0,192 > nilai  $t_{tabel}$  1,998 dan tingkat singnifikansi 0,848 < probabilitas signifikansi  $\alpha = 0,05$ .
3. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT PELNI ( Persero) Surabaya.. Hal tersebut dibuktikan dengan analisis uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  14,550 > nilai  $t_{tabel}$  1,998 dan tingkat signifikansi 0,000 < probabilitas signifikansi  $\alpha = 0,05$ .
4. Variabel Motivasi, Komitmen, dan Lingkungan Kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PELNI ( Persero) Surabaya. Dengan dibuktikan hasil uji F penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan model regresi adalah sebesar 68,793 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

#### 5.2 Saran

Mengingat capaian penelitian belum maksimal maka dengan ini disampaikan saran-saran perbaikan untuk penelitian selanjutnya :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PELNI (Persero) Surabaya, sehingga disarankan bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan motivasi dan komitmen bagi para karyawan agar tercipta jalinan kerja yang profesional dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.
2. Hasil penelitian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dalam kinerja karyawan PT PELNI (Persero) Surabaya, sehingga disarankan bagi perusahaan untuk tetap menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar karyawan tetap dalam keadaan aman dan nyaman dalam bekerja.
3. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, motivasi atau gaya kepemimpinan sehingga dapat nanti menjadi bahan perbandingan terhadap faktor yang telah diteliti dan besaran pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- 
- Ambar, Teguh Sulistyani, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, S, 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta
- Damin, Sundarwan, 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Erlina, 2011. *Metodologi Penelitian : Untuk Akuntansi*, USU PRESS, Medan.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W, 2009. *Manajemen Personalia*. Djambatan. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Luthans, Fred, 2009. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit : PT Refika Aditama, Bandung.
- Mondy, R. Wayne. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins P. Stephen dan Judge A. Timothy, 2009. *Perilaku Organisasi*, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Cetakan Kedua, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sopiah, 2009. *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sunarto, 2009. *Manajemen Karyawan*, Amus, Yogyakarta.

Sutrisno, Edi, 2015. *Budaya Organisasi*, Kencana, Jakarta.

Wibowo, 2014. *Prilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawasi Pers

### **Skripsi**

Kurniawan, Rieza, 2015. “Pengaruh Kompensai dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Lubuk Pakam Sumatera Utara”, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara, Medan.

### **Jurnal**

Aprilia, Veronica, 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karywan PT INDOMULTI PLASINDO di Kota Semarang”, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Elvi, Dela, 2015. “Pengaruh Komitmen Karyawan, Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Bpr di Tanjung Pinang”, Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang.

Gde, AA, 2015.”Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali”, E-Jurnal Manajemen Unud.

Ismawati, Ida, 2012. “ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi”, E-Jurnal Unisma

Prasetya, Siregar, 2009. “ Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

Ramanda, Faris, 2013. “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Universitas Brawijaya Malang.

Kuisisioner

### KUISISIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Pernyataan dibawah ini hanya semata-mata digunakan untuk data penelitian dalam rangka menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis Prodi Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan barunawati Surabaya. Saya mengharapkan kesedian Bapak/Ibu unruk mengisi kuesioner sesuai dengan penilaian yang Bapak/Ibu miliki.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini. Atas kerjasamanya saya mengucapkan terimakasih.

### PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Berikan tanda (√) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Jika jawaban ternyata awalnya keliru, maka tanda ( √) yang keliru tersebut dapat dicoret(x) dan jawaban yang dianggap paling sesuai kembali diberi tanda (√).
3. Berikut ini disajikan pernyataan dengan lima kemungkinan pilihan:

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

KS = Kurang Setuju (3)

S = Setuju (4)

SS =Sangat Setuju (5)

### . DATA RESPONDEN

1. Usia : .....
2. Jenis Kelamain : a. Pria b. Wanita
3. Pendidikan Terakhir : .....

4. Lama Bekerja : .....

5. Jabatan : .....

### 1. Variabel Kinerja

| No | Pernyataan                                                  | Pilihan Jawaban |    |    |   |    |
|----|-------------------------------------------------------------|-----------------|----|----|---|----|
|    |                                                             | 1               | 2  | 3  | 4 | 5  |
| I  | Kuantitatif                                                 | STS             | TS | KS | S | SS |
| 1  | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu              |                 |    |    |   |    |
| 2  | Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan |                 |    |    |   |    |
| II | Kualitatif                                                  | STS             | TS | KS | S | SS |
| 3  | Saya mampu bekerjasama dalam tim                            |                 |    |    |   |    |
| 4  | Saya mampu mengevaluasi pekerjaan                           |                 |    |    |   |    |
| 5  | Tidak ada kesalahan dalam melaksanakan tugas                |                 |    |    |   |    |

### 2. Variabel Motivasi

| No | Pernyataan          | Pilihan Jawaban |    |    |   |    |
|----|---------------------|-----------------|----|----|---|----|
|    |                     | 1               | 2  | 3  | 4 | 5  |
| I  | Motivasi Ekstrinsik | STS             | TS | KS | S | SS |

|           |                                                           |            |           |           |          |           |
|-----------|-----------------------------------------------------------|------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| 1         | Kondisi kerja pada saat ini sangat baik                   |            |           |           |          |           |
| 2         | Atasan selalu memberikan semangat kepada saya             |            |           |           |          |           |
| 3         | Saya bekerja untuk memperoleh ruang kerja yang lebih baik |            |           |           |          |           |
| <b>II</b> | <b>Motivasi Intrinsik</b>                                 | <b>STS</b> | <b>TS</b> | <b>KS</b> | <b>S</b> | <b>SS</b> |
| 4         | Saya bekerja untuk memperoleh prestasi kerja yang baik    |            |           |           |          |           |
| 5         | Saya harus bertanggung jawab atas pekerjaan saya          |            |           |           |          |           |
| 6         | Saya menyukai pekerjaan yang menantang                    |            |           |           |          |           |

### 3. Variabel Komitmen Karyawan

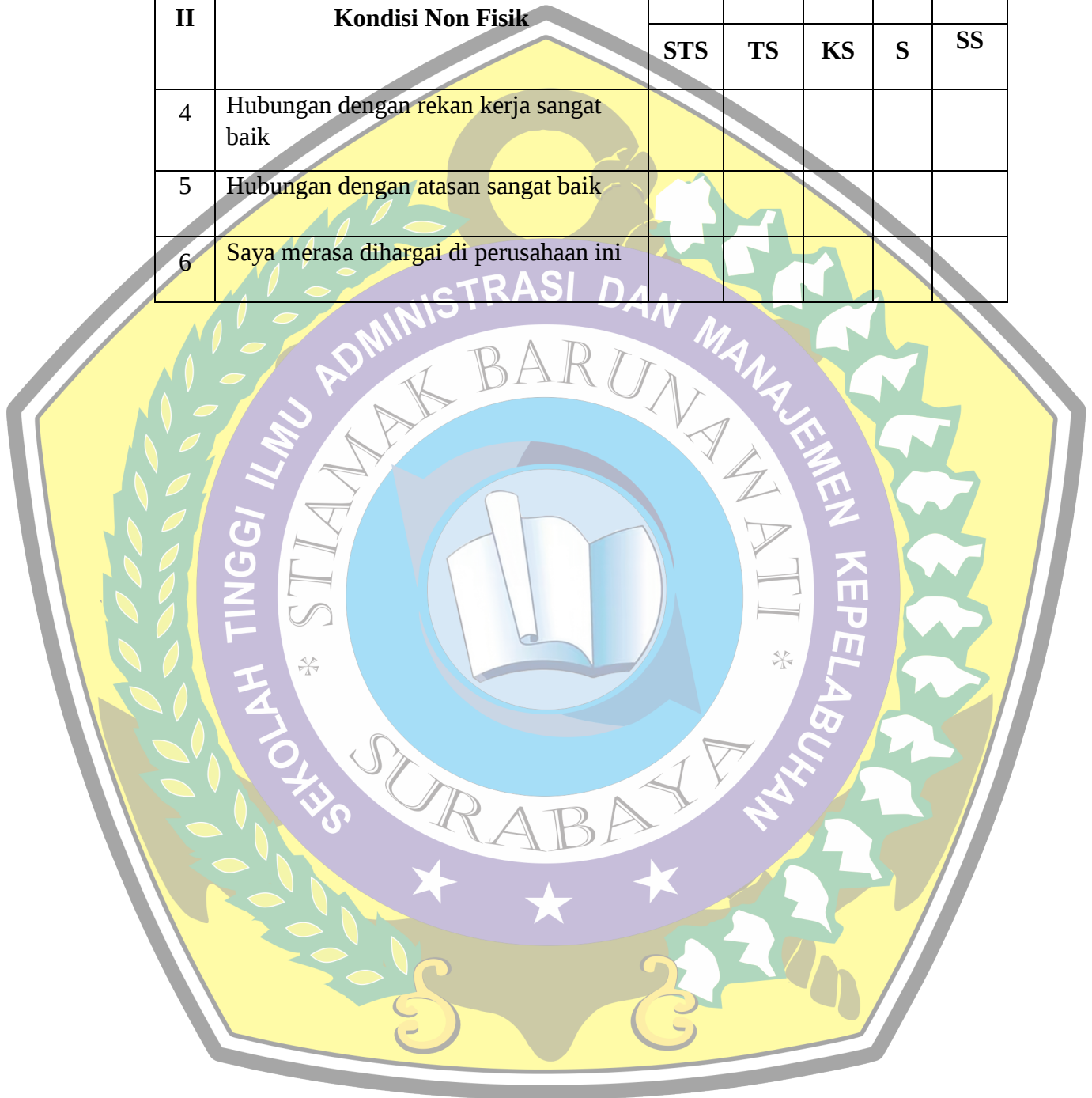
| No        | Pernyataan                                                                     | Pilihan Jawaban |           |           |          |           |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------|-----------|----------|-----------|
|           |                                                                                | 1               | 2         | 3         | 4        | 5         |
| <b>I</b>  | <b>Komitmen Efektif</b>                                                        | <b>STS</b>      | <b>TS</b> | <b>KS</b> | <b>S</b> | <b>SS</b> |
| 1         | Saya mendukung penuh setiap kebijakan perusahaan                               |                 |           |           |          |           |
| 2         | Saya berkeinginan untuk melibatkan diri dalam setiap kegiatan dalam organisasi |                 |           |           |          |           |
| 3         | Saya bersedia mencurahkan semua kemampuan saya untuk perusahaan                |                 |           |           |          |           |
| <b>II</b> | <b>Komitmen Berkelanjutan</b>                                                  | <b>1</b>        | <b>2</b>  | <b>3</b>  | <b>4</b> | <b>5</b>  |

|            |                                                                   | STS | TS | KS | S | SS |
|------------|-------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| 4          | Saya bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi               |     |    |    |   |    |
| 5          | Saya lebih memilih untuk tetap bekerja pada perusahaan ini        |     |    |    |   |    |
| 6          | Saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin untuk kemajuan perusahaan |     |    |    |   |    |
| <b>III</b> | <b>Komitmen Normatif</b>                                          |     |    |    |   |    |
|            |                                                                   | STS | TS | KS | S | SS |
| 7          | Saya bersedia mengikuti semua peraturan perusahaan                |     |    |    |   |    |
| 8          | Saya siap menerima sanksi apabila melakukan kesalahan             |     |    |    |   |    |
| 9          | Saya merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya             |     |    |    |   |    |

#### 4. Variabel Lingkungan Kerja

| No       | Pernyataan                               | Pilihan Jawaban |    |    |   |    |
|----------|------------------------------------------|-----------------|----|----|---|----|
|          |                                          | 1               | 2  | 3  | 4 | 5  |
| <b>I</b> | <b>Kondisi Fisik</b>                     |                 |    |    |   |    |
|          |                                          | STS             | TS | KS | S | SS |
| 1        | Penerangan dalam ruangan sudah memadai   |                 |    |    |   |    |
| 2        | Peralatan kantor sudah memadai           |                 |    |    |   |    |
| 3        | Ruang gerak dalam ruang kerja cukup luas |                 |    |    |   |    |

| II | Kondisi Non Fisik                       |     |    |    |   |    |
|----|-----------------------------------------|-----|----|----|---|----|
|    |                                         | STS | TS | KS | S | SS |
| 4  | Hubungan dengan rekan kerja sangat baik |     |    |    |   |    |
| 5  | Hubungan dengan atasan sangat baik      |     |    |    |   |    |
| 6  | Saya merasa dihargai di perusahaan ini  |     |    |    |   |    |



## Uji Validitas

Correlations

|       |                     | x1.1    | x1.2    | x1.3    | x1.4   | x1.5   | x1.6    | total  |
|-------|---------------------|---------|---------|---------|--------|--------|---------|--------|
| x1.1  | Pearson Correlation | 1       | .112    | 1.000** | .230   | .284*  | .112    | .637** |
|       | Sig. (2-tailed)     |         | .365    | .000    | .061   | .020   | .365    | .000   |
|       | N                   | 67      | 67      | 67      | 67     | 67     | 67      | 67     |
| x1.2  | Pearson Correlation | .112    | 1       | .112    | .159   | .201   | 1.000** | .758** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .365    |         | .365    | .199   | .102   | .000    | .000   |
|       | N                   | 67      | 67      | 67      | 67     | 67     | 67      | 67     |
| x1.3  | Pearson Correlation | 1.000** | .112    | 1       | .230   | .284*  | .112    | .637** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000    | .365    |         | .061   | .020   | .365    | .000   |
|       | N                   | 67      | 67      | 67      | 67     | 67     | 67      | 67     |
| x1.4  | Pearson Correlation | .230    | .159    | .230    | 1      | -.044  | .159    | .461** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .061    | .199    | .061    |        | .725   | .199    | .000   |
|       | N                   | 67      | 67      | 67      | 67     | 67     | 67      | 67     |
| x1.5  | Pearson Correlation | .284*   | .201    | .284*   | -.044  | 1      | .201    | .504** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .020    | .102    | .020    | .725   |        | .102    | .000   |
|       | N                   | 67      | 67      | 67      | 67     | 67     | 67      | 67     |
| x1.6  | Pearson Correlation | .112    | 1.000** | .112    | .159   | .201   | 1       | .758** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .365    | .000    | .365    | .199   | .102   |         | .000   |
|       | N                   | 67      | 67      | 67      | 67     | 67     | 67      | 67     |
| total | Pearson Correlation | .637**  | .758**  | .637**  | .461** | .504** | .758**  | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000    | .000    | .000    | .000   | .000   | .000    |        |
|       | N                   | 67      | 67      | 67      | 67     | 67     | 67      | 67     |

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

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

|                          |       |       |       |       |       |       |       |       |       |        |    |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|----|
| N                        | 67    | 67    | 67    | 67    | 67    | 67    | 67    | 67    | 67    | 67     | 67 |
| x2.2 Pearson Correlation | -.058 | 1     | -.190 | -.003 | .135  | .025  | -.106 | .159  | .211  | .321** |    |
| Sig. (2-tailed)          | .642  |       | .124  | .982  | .274  | .838  | .392  | .198  | .087  | .008   |    |
| N                        | 67    | 67    | 67    | 67    | 67    | 67    | 67    | 67    | 67    | 67     |    |
| x2.3 Pearson Correlation | -.141 | -.190 | 1     | -.118 | .229  | -.075 | .016  | -.018 | -.060 | .257*  |    |
| Sig. (2-tailed)          | .254  | .124  |       | .342  | .063  | .544  | .898  | .882  | .628  | .036   |    |
| N                        | 67    | 67    | 67    | 67    | 67    | 67    | 67    | 67    | 67    | 67     |    |
| x2.4 Pearson Correlation | .176  | -.003 | -.118 | 1     | -.218 | -.024 | .215  | .230  | .197  | .393** |    |
| Sig. (2-tailed)          | .155  | .982  | .342  |       | .076  | .848  | .080  | .061  | .110  | .001   |    |
| N                        | 67    | 67    | 67    | 67    | 67    | 67    | 67    | 67    | 67    | 67     |    |
| x2.5 Pearson Correlation | -.100 | .135  | .229  | -.218 | 1     | .241* | -.186 | -.054 | .006  | .388** |    |

[illegible]

|       |                     |        |        |       |        |        |        |       |        |        |        |
|-------|---------------------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|
| x2.7  | Pearson Correlation | -.022  | -.106  | .016  | .215   | -.186  | -.034  | 1     | -.023  | .058   | .251*  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .858   | .392   | .898  | .080   | .132   | .785   |       | .853   | .641   | .040   |
|       | N                   | 67     | 67     | 67    | 67     | 67     | 67     | 67    | 67     | 67     | 67     |
| x2.8  | Pearson Correlation | .212   | .159   | -.018 | .230   | -.054  | .047   | -.023 | 1      | .189   | .506** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .085   | .198   | .882  | .061   | .662   | .707   | .853  |        | .125   | .000   |
|       | N                   | 67     | 67     | 67    | 67     | 67     | 67     | 67    | 67     | 67     | 67     |
| x2.9  | Pearson Correlation | .167   | .211   | -.060 | .197   | .006   | .090   | .058  | .189   | 1      | .532** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .178   | .087   | .628  | .110   | .962   | .471   | .641  | .125   |        | .000   |
|       | N                   | 67     | 67     | 67    | 67     | 67     | 67     | 67    | 67     | 67     | 67     |
| total | Pearson Correlation | .329** | .321** | .257* | .393** | .388** | .371** | .251* | .506** | .532** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .006   | .008   | .036  | .001   | .001   | .002   | .040  | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 67     | 67     | 67    | 67     | 67     | 67     | 67    | 67     | 67     | 67     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

(2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level

(2-tailed).

#### Correlations

|                          | x3.1  | x3.2  | x3.3  | x3.4  | x3.5  | x3.6 | total  |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|------|--------|
| x3.1 Pearson Correlation | 1     | -.218 | -.024 | .215  | .230  | .197 | .472** |
| Sig. (2-tailed)          |       | .076  | .848  | .080  | .061  | .110 | .000   |
| N                        | 67    | 67    | 67    | 67    | 67    | 67   | 67     |
| x3.2 Pearson Correlation | -.218 | 1     | .241* | -.186 | -.054 | .006 | .370** |

|       |                     |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       | Sig. (2-tailed)     | .076   |        | .049   | .132   | .662   | .962   | .002   |
|       | N                   | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     |
| x3.3  | Pearson Correlation | -.024  | .241*  | 1      | -.034  | .047   | .090   | .479** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .848   | .049   |        | .785   | .707   | .471   | .000   |
|       | N                   | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     |
| x3.4  | Pearson Correlation | .215   | -.186  | -.034  | 1      | -.023  | .058   | .343** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .080   | .132   | .785   |        | .853   | .641   | .004   |
|       | N                   | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     |
| x3.5  | Pearson Correlation | .230   | -.054  | .047   | -.023  | 1      | .189   | .505** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .061   | .662   | .707   | .853   |        | .125   | .000   |
|       | N                   | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     |
| x3.6  | Pearson Correlation | .197   | .006   | .090   | .058   | .189   | 1      | .552** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .110   | .962   | .471   | .641   | .125   |        | .000   |
|       | N                   | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     |
| total | Pearson Correlation | .472** | .370** | .479** | .343** | .505** | .552** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .002   | .000   | .004   | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     |

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

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

#### Correlations

|                        | y1 | y2    | y3   | y4   | y5    | total  |
|------------------------|----|-------|------|------|-------|--------|
| y1 Pearson Correlation | 1  | -.044 | .090 | .126 | -.139 | .475** |
| Sig. (2-tailed)        |    | .725  | .468 | .308 | .261  | .000   |

|       |                     |        |       |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|
|       | N                   | 67     | 67    | 67     | 67     | 67     | 67     |
| y2    | Pearson Correlation | -.044  | 1     | -.159  | -.183  | -.005  | .312*  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .725   |       | .198   | .139   | .970   | .010   |
|       | N                   | 67     | 67    | 67     | 67     | 67     | 67     |
| y3    | Pearson Correlation | .090   | -.159 | 1      | .200   | -.150  | .462** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .468   | .198  |        | .104   | .227   | .000   |
|       | N                   | 67     | 67    | 67     | 67     | 67     | 67     |
| y4    | Pearson Correlation | .126   | -.183 | .200   | 1      | .011   | .474** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .308   | .139  | .104   |        | .932   | .000   |
|       | N                   | 67     | 67    | 67     | 67     | 67     | 67     |
| y5    | Pearson Correlation | -.139  | -.005 | -.150  | .011   | 1      | .389** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .261   | .970  | .227   | .932   |        | .001   |
|       | N                   | 67     | 67    | 67     | 67     | 67     | 67     |
| total | Pearson Correlation | .475** | .312* | .462** | .474** | .389** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .010  | .000   | .000   | .001   |        |
|       | N                   | 67     | 67    | 67     | 67     | 67     | 67     |

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

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

### Uji Reliabilitas

#### X<sub>1</sub> Motivasi

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .685                   | 6          |

X<sub>2</sub> Komitmen

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .667             | 9          |

X<sub>3</sub> Lingkungan Kerja

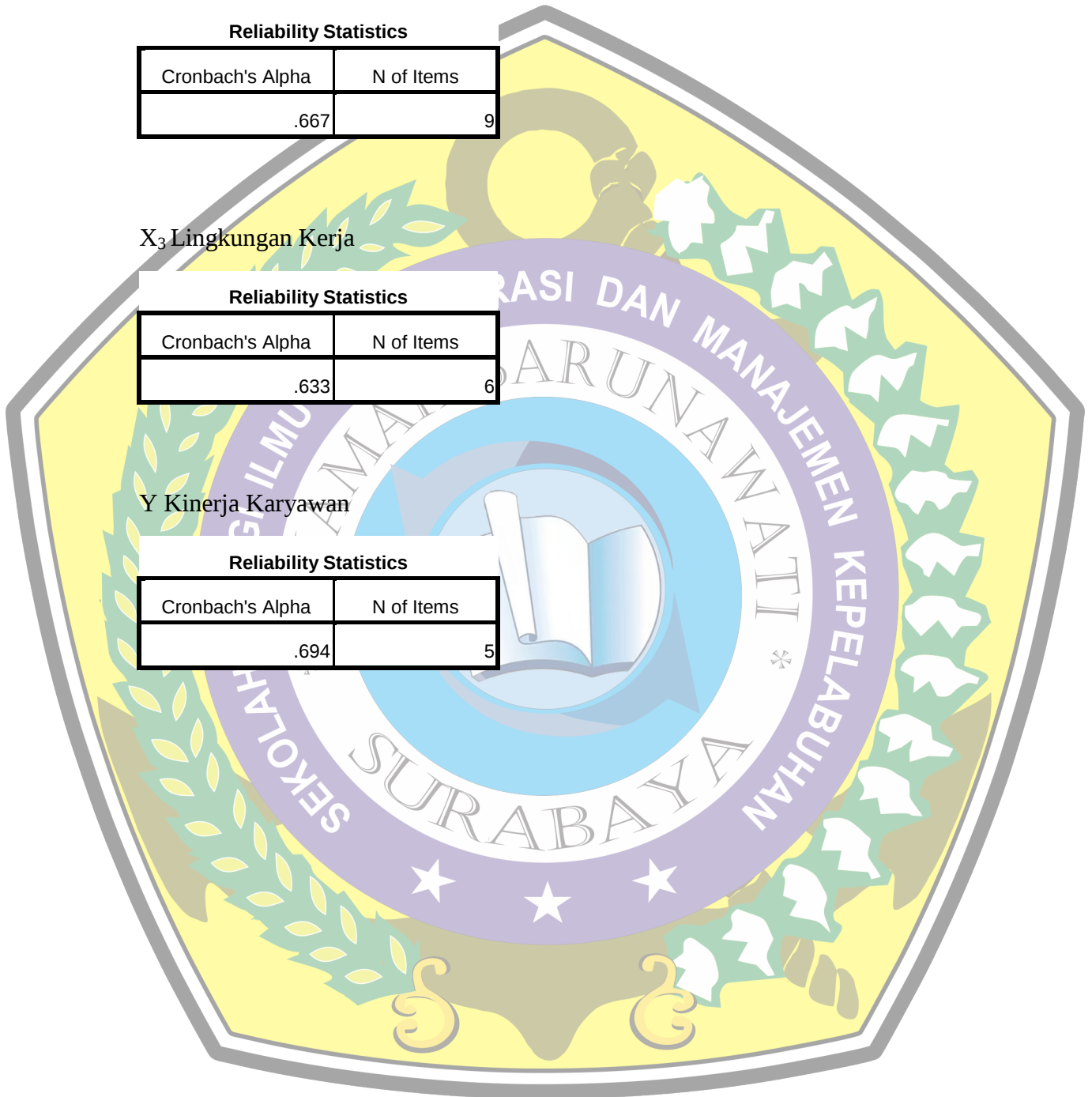
**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .633             | 6          |

Y Kinerja Karyawan

**Reliability Statistics**

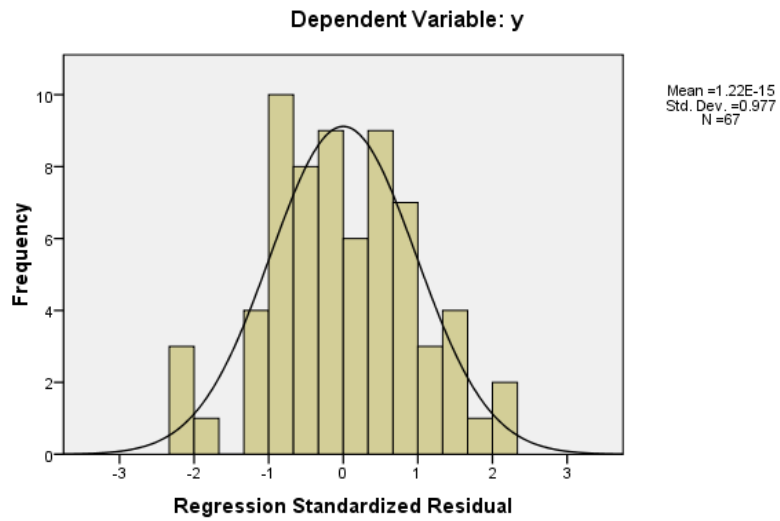
| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .694             | 5          |



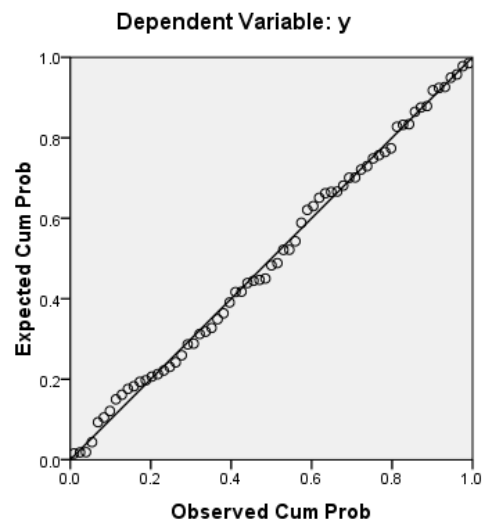
# Hasil Uji Asumsi Klasik

## 1. Uji Normalitas

Histogram

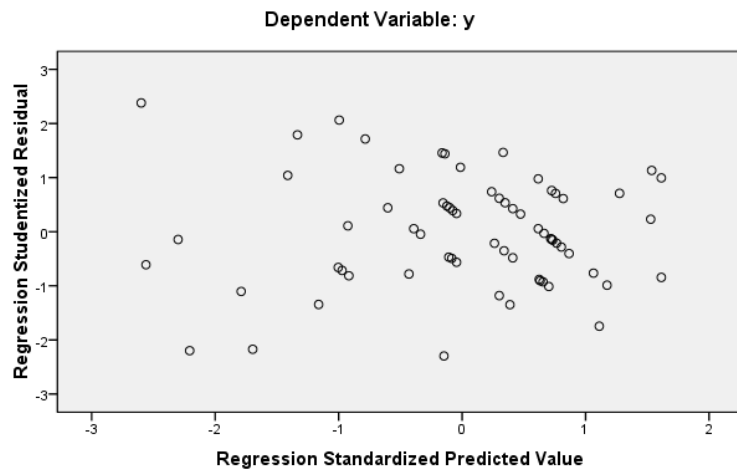


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## 2. Uji heterokedastisitas

Scatterplot



## 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 1.422                       | 1.066      |                           | 1.334  | .187 |                         |       |
| 1 X1         | .020                        | .044       | .033                      | .444   | .659 | .736                    | 1.360 |
| X2           | .007                        | .034       | .014                      | .192   | .848 | .296                    | 3.380 |
| X3           | .888                        | .061       | .891                      | 14.550 | .000 | .357                    | 2.798 |

a. Dependent Variable: Y

#### 4. Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .875 <sup>a</sup> | .766     | .755              | 1.123                      | 1.976         |

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

b. Dependent Variable: Y

#### 5. Uji linieritas

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

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 260.187        | 3  | 86.729      | 68.793 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 79.425         | 63 | 1.261       |        |                   |
|       | Total      | 339.612        | 66 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

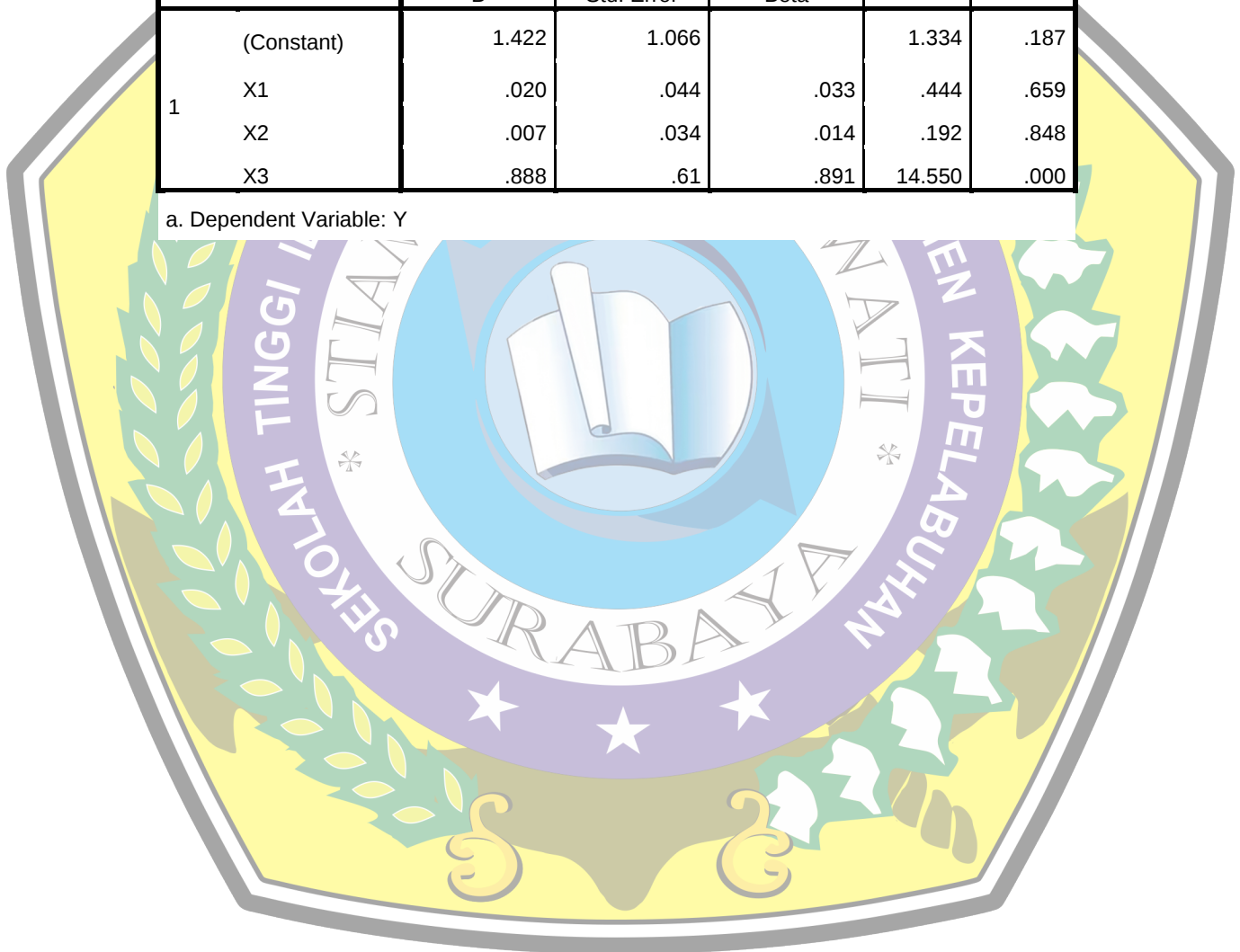
b. Dependent Variable: y

## Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant) | 1.422                       | 1.066      |                           | 1.334  | .187 |
| 1 X1         | .020                        | .044       | .033                      | .444   | .659 |
| 1 X2         | .007                        | .034       | .014                      | .192   | .848 |
| 1 X3         | .888                        | .61        | .891                      | 14.550 | .000 |

a. Dependent Variable: Y



## Hasil Uji Hipotesis

## 1. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>b</sup>

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 260.187        | 3  | 86.729      | 68.793 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual     | 79.425         | 63 | 1.261       |        |                   |
| Total        | 339.612        | 66 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant) | 1.422                       | 1.066      |                           | 1.334  | .187 |
| X1           | .020                        | .044       | .033                      | .444   | .659 |
| X2           | .007                        | .034       | .014                      | .192   | .848 |
| X3           | .888                        | .61        | .891                      | 14.550 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

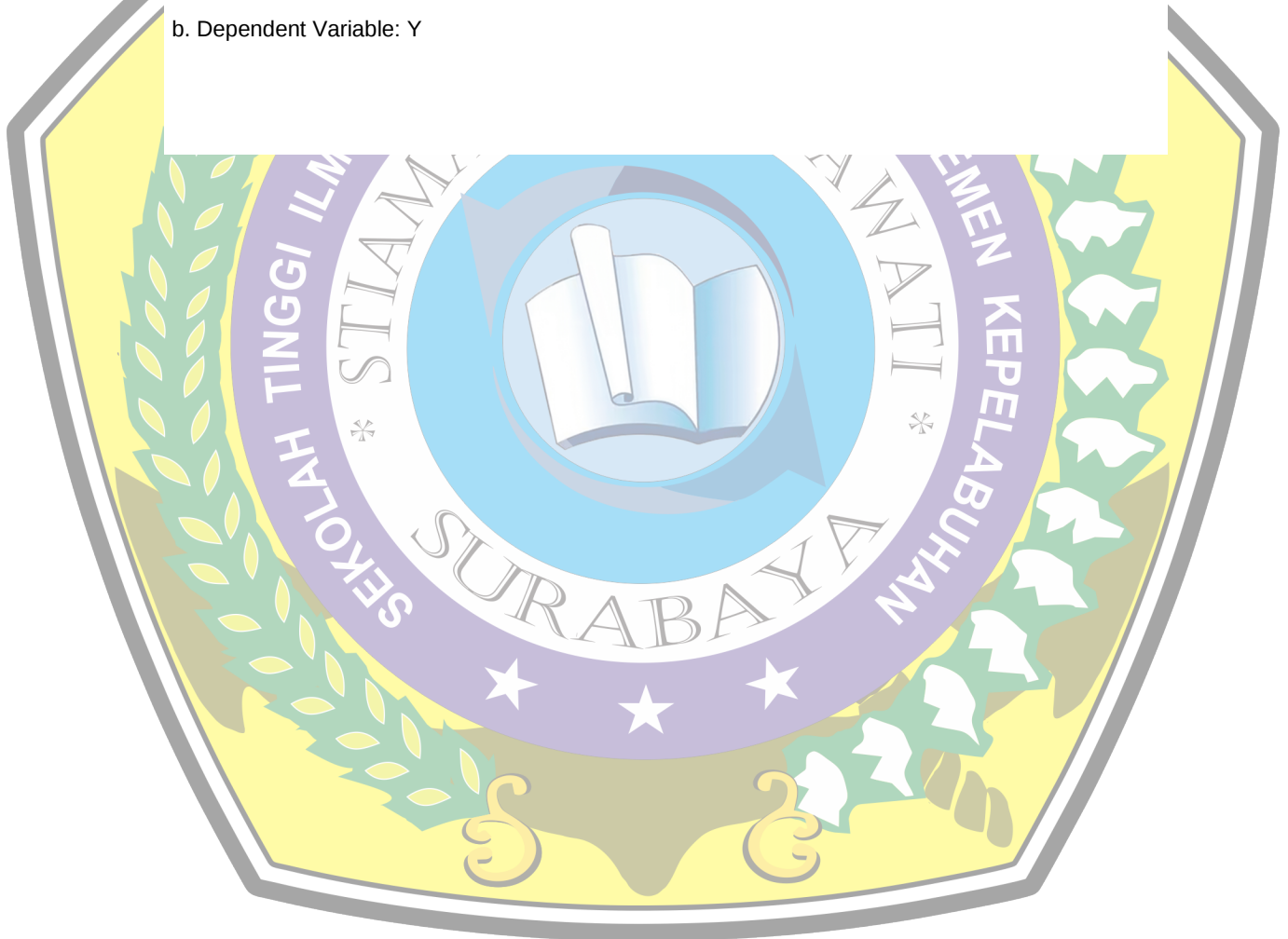
### 3. Uji Koefisien Determinan Ganda

  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .875 <sup>a</sup> | .766     | .755              | 1.123                      | 1.976         |

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

b. Dependent Variable: Y



Tabel t

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 –40)**

| Pr | 0.25    | 0.10    | 0.05    | 0.025    | 0.01     | 0.005    | 0.001     |
|----|---------|---------|---------|----------|----------|----------|-----------|
| df | 0.50    | 0.20    | 0.10    | 0.050    | 0.02     | 0.010    | 0.002     |
| 1  | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2  | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265  | 6.96456  | 9.92484  | 22.32712  |
| 3  | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245  | 4.54070  | 5.84091  | 10.21453  |
| 4  | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645  | 3.74695  | 4.60409  | 7.17318   |
| 5  | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058  | 3.36493  | 4.03214  | 5.89343   |
| 6  | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691  | 3.14267  | 3.70743  | 5.20763   |
| 7  | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462  | 2.99795  | 3.49948  | 4.78529   |
| 8  | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600  | 2.89646  | 3.35539  | 4.50079   |
| 9  | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216  | 2.82144  | 3.24984  | 4.29681   |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814  | 2.76377  | 3.16927  | 4.14370   |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099  | 2.71808  | 3.10581  | 4.02470   |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881  | 2.68100  | 3.05454  | 3.92963   |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037  | 2.65031  | 3.01228  | 3.85198   |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479  | 2.62449  | 2.97684  | 3.78739   |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145  | 2.60248  | 2.94671  | 3.73283   |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991  | 2.58349  | 2.92078  | 3.68615   |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982  | 2.56693  | 2.89823  | 3.64577   |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092  | 2.55238  | 2.87844  | 3.61048   |

|    |          |         |         |         |         |         |         |
|----|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 19 | 0.68762  | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | 0.68695  | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | 0.68635  | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | 0.68581  | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | 0.68531  | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | 0.68485  | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | 0.68443  | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | 0.68404  | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | 0.68368  | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| 28 | 0.68335  | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | 0.68304  | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | 0.68276  | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | 0.68249  | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | 0.68223* | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | 0.68200  | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| 34 | 0.68177  | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | 0.68156  | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 36 | 0.68137  | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | 0.68118  | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | 0.68100  | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | 0.68083  | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | 0.68067  | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |

| Pr | 0.25    | 0.10    | 0.05    | 0.025   | 0.01    | 0.005   | 0.001   |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| df | 0.50    | 0.20    | 0.10    | 0.050   | 0.02    | 0.010   | 0.002   |
| 41 | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42 | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43 | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44 | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45 | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46 | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47 | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48 | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49 | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50 | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51 | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52 | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53 | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54 | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55 | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56 | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57 | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58 | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59 | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60 | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61 | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62 | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63 | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| 64 | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |

|    |         |         |         |         |         |         |         |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 65 | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66 | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67 | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68 | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69 | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70 | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71 | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72 | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73 | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |
| 74 | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75 | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76 | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| 77 | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78 | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79 | 0.67761 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80 | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

| df untuk<br>Penyebut<br>(N2) | df untuk pembilang (N1) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                              | 1                       | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 13   | 14   | 15   |
| 46                           | 4.05                    | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 |
| 47                           | 4.05                    | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 |
| 48                           | 4.04                    | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 49                           | 4.04                    | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 50                           | 4.03                    | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 51                           | 4.03                    | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 52                           | 4.03                    | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 |
| 53                           | 4.02                    | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 54                           | 4.02                    | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 55                           | 4.02                    | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 |
| 56                           | 4.01                    | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 57                           | 4.01                    | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 58                           | 4.01                    | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | 1.84 |
| 59                           | 4.00                    | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 60                           | 4.00                    | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 61                           | 4.00                    | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | 1.83 |
| 62                           | 4.00                    | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 63                           | 3.99                    | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 64                           | 3.99                    | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 65                           | 3.99                    | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | 1.82 |
| 66                           | 3.99                    | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |

|    |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 67 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 68 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 69 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 70 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 71 | 3.98 | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 72 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 73 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 74 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 75 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 76 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 77 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 78 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 79 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 |
| 80 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |

Tabel r (Pearson Product Moment)

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah |        |        |        |        |
|------------|------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|            | 0.05                                     | 0.025  | 0.01   | 0.005  | 0.0005 |
|            | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah  |        |        |        |        |
|            | 0.1                                      | 0.05   | 0.02   | 0.01   | 0.001  |
| 1          | 0.9877                                   | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2          | 0.9000                                   | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3          | 0.8054                                   | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4          | 0.7293                                   | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5          | 0.6694                                   | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6          | 0.6215                                   | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7          | 0.5822                                   | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8          | 0.5494                                   | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9          | 0.5214                                   | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10         | 0.4973                                   | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11         | 0.4762                                   | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12         | 0.4575                                   | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13         | 0.4409                                   | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14         | 0.4259                                   | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15         | 0.4124                                   | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16         | 0.4000                                   | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17         | 0.3887                                   | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |

|    |        |        |        |        |        |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 18 | 0.3783 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19 | 0.3687 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20 | 0.3598 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21 | 0.3515 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22 | 0.3438 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23 | 0.3365 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24 | 0.3297 | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25 | 0.3233 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26 | 0.3172 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27 | 0.3115 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28 | 0.3061 | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29 | 0.3009 | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30 | 0.2960 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31 | 0.2913 | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32 | 0.2869 | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33 | 0.2826 | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34 | 0.2785 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35 | 0.2746 | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36 | 0.2709 | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37 | 0.2673 | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38 | 0.2638 | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39 | 0.2605 | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40 | 0.2573 | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41 | 0.2542 | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |

|    |        |        |        |        |        |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 42 | 0.2512 | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43 | 0.2483 | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44 | 0.2455 | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45 | 0.2429 | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46 | 0.2403 | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47 | 0.2377 | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48 | 0.2353 | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49 | 0.2329 | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50 | 0.2306 | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah |        |        |        |        |
|------------|------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|            | 0.05                                     | 0.025  | 0.01   | 0.005  | 0.0005 |
|            | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah  |        |        |        |        |
|            | 0.1                                      | 0.05   | 0.02   | 0.01   | 0.001  |
| 51         | 0.2284                                   | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52         | 0.2262                                   | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53         | 0.2241                                   | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54         | 0.2221                                   | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55         | 0.2201                                   | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56         | 0.2181                                   | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57         | 0.2162                                   | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58         | 0.2144                                   | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59         | 0.2126                                   | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |

|    |        |        |        |        |        |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 60 | 0.2108 | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61 | 0.2091 | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62 | 0.2075 | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63 | 0.2058 | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64 | 0.2042 | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65 | 0.2027 | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66 | 0.2012 | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67 | 0.1997 | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68 | 0.1982 | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69 | 0.1968 | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70 | 0.1954 | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71 | 0.1940 | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72 | 0.1927 | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73 | 0.1914 | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74 | 0.1901 | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75 | 0.1888 | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76 | 0.1876 | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77 | 0.1864 | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78 | 0.1852 | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79 | 0.1841 | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80 | 0.1829 | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| 81 | 0.1818 | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |

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

Tabel Durbin Watson

| n  | k=1    |        | k=2    |        | k=3    |        | k=4    |        | k=5    |        |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|    | dL     | dU     | dL     | dU     | dL     | dU     | dL     | dU     | dL     | dU     |
| 6  | 0.6102 | 1.4002 |        |        |        |        |        |        |        |        |
| 7  | 0.6996 | 1.3564 | 0.4672 | 1.8964 |        |        |        |        |        |        |
| 8  | 0.7629 | 1.3324 | 0.5591 | 1.7771 | 0.3674 | 2.2866 |        |        |        |        |
| 9  | 0.8243 | 1.3199 | 0.6291 | 1.6993 | 0.4548 | 2.1282 | 0.2957 | 2.5881 |        |        |
| 10 | 0.8791 | 1.3197 | 0.6972 | 1.6413 | 0.5253 | 2.0163 | 0.3760 | 2.4137 | 0.2427 | 2.8217 |
| 11 | 0.9273 | 1.3241 | 0.7580 | 1.6044 | 0.5948 | 1.9280 | 0.4441 | 2.2833 | 0.3155 | 2.6446 |
| 12 | 0.9708 | 1.3314 | 0.8122 | 1.5794 | 0.6577 | 1.8640 | 0.5120 | 2.1766 | 0.3796 | 2.5061 |
| 13 | 1.0097 | 1.3404 | 0.8612 | 1.5621 | 0.7147 | 1.8159 | 0.5745 | 2.0943 | 0.4445 | 2.3897 |
| 14 | 1.0450 | 1.3503 | 0.9054 | 1.5507 | 0.7667 | 1.7788 | 0.6321 | 2.0296 | 0.5052 | 2.2959 |
| 15 | 1.0770 | 1.3605 | 0.9455 | 1.5432 | 0.8140 | 1.7501 | 0.6852 | 1.9774 | 0.5620 | 2.2198 |
| 16 | 1.1062 | 1.3709 | 0.9820 | 1.5386 | 0.8572 | 1.7277 | 0.7340 | 1.9351 | 0.6150 | 2.1567 |
| 17 | 1.1330 | 1.3812 | 1.0154 | 1.5361 | 0.8968 | 1.7101 | 0.7790 | 1.9005 | 0.6641 | 2.1041 |
| 18 | 1.1576 | 1.3913 | 1.0461 | 1.5353 | 0.9331 | 1.6961 | 0.8204 | 1.8719 | 0.7098 | 2.0600 |
| 19 | 1.1804 | 1.4012 | 1.0743 | 1.5355 | 0.9666 | 1.6851 | 0.8588 | 1.8482 | 0.7523 | 2.0226 |
| 20 | 1.2015 | 1.4107 | 1.1004 | 1.5367 | 0.9976 | 1.6763 | 0.8943 | 1.8283 | 0.7918 | 1.9908 |
| 21 | 1.2212 | 1.4200 | 1.1246 | 1.5385 | 1.0262 | 1.6694 | 0.9272 | 1.8116 | 0.8286 | 1.9635 |
| 22 | 1.2395 | 1.4289 | 1.1471 | 1.5408 | 1.0529 | 1.6640 | 0.9578 | 1.7974 | 0.8629 | 1.9400 |
| 23 | 1.2567 | 1.4375 | 1.1682 | 1.5435 | 1.0778 | 1.6597 | 0.9864 | 1.7855 | 0.8949 | 1.9196 |
| 24 | 1.2728 | 1.4458 | 1.1878 | 1.5464 | 1.1010 | 1.6565 | 1.0131 | 1.7753 | 0.9249 | 1.9018 |
| 25 | 1.2879 | 1.4537 | 1.2063 | 1.5495 | 1.1228 | 1.6540 | 1.0381 | 1.7666 | 0.9530 | 1.8863 |
| 26 | 1.3022 | 1.4614 | 1.2236 | 1.5528 | 1.1432 | 1.6523 | 1.0616 | 1.7591 | 0.9794 | 1.8727 |
| 27 | 1.3157 | 1.4688 | 1.2399 | 1.5562 | 1.1624 | 1.6510 | 1.0836 | 1.7527 | 1.0042 | 1.8608 |
| 28 | 1.3284 | 1.4759 | 1.2553 | 1.5596 | 1.1805 | 1.6503 | 1.1044 | 1.7473 | 1.0276 | 1.8502 |
| 29 | 1.3405 | 1.4828 | 1.2699 | 1.5631 | 1.1976 | 1.6499 | 1.1241 | 1.7426 | 1.0497 | 1.8409 |
| 30 | 1.3520 | 1.4894 | 1.2837 | 1.5666 | 1.2138 | 1.6498 | 1.1426 | 1.7386 | 1.0706 | 1.8326 |

|    |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 31 | 1.3630 | 1.4957 | 1.2969 | 1.5701 | 1.2292 | 1.6500 | 1.1602 | 1.7352 | 1.0904 | 1.8252 |
| 32 | 1.3734 | 1.5019 | 1.3093 | 1.5736 | 1.2437 | 1.6505 | 1.1769 | 1.7323 | 1.1092 | 1.8187 |
| 33 | 1.3834 | 1.5078 | 1.3212 | 1.5770 | 1.2576 | 1.6511 | 1.1927 | 1.7298 | 1.1270 | 1.8128 |
| 34 | 1.3929 | 1.5136 | 1.3325 | 1.5805 | 1.2707 | 1.6519 | 1.2078 | 1.7277 | 1.1439 | 1.8076 |
| 35 | 1.4019 | 1.5191 | 1.3433 | 1.5838 | 1.2833 | 1.6528 | 1.2221 | 1.7259 | 1.1601 | 1.8029 |
| 36 | 1.4107 | 1.5245 | 1.3537 | 1.5872 | 1.2953 | 1.6539 | 1.2358 | 1.7245 | 1.1755 | 1.7987 |
| 37 | 1.4190 | 1.5297 | 1.3635 | 1.5904 | 1.3068 | 1.6550 | 1.2489 | 1.7233 | 1.1901 | 1.7950 |
| 38 | 1.4270 | 1.5348 | 1.3730 | 1.5937 | 1.3177 | 1.6563 | 1.2614 | 1.7223 | 1.2042 | 1.7916 |
| 39 | 1.4347 | 1.5396 | 1.3821 | 1.5969 | 1.3283 | 1.6575 | 1.2734 | 1.7215 | 1.2176 | 1.7886 |
| 40 | 1.4421 | 1.5444 | 1.3908 | 1.6000 | 1.3384 | 1.6589 | 1.2848 | 1.7209 | 1.2305 | 1.7859 |
| 41 | 1.4493 | 1.5490 | 1.3992 | 1.6031 | 1.3480 | 1.6603 | 1.2958 | 1.7205 | 1.2428 | 1.7835 |
| 42 | 1.4562 | 1.5534 | 1.4073 | 1.6061 | 1.3573 | 1.6617 | 1.3064 | 1.7202 | 1.2546 | 1.7814 |
| 43 | 1.4628 | 1.5577 | 1.4151 | 1.6091 | 1.3663 | 1.6632 | 1.3166 | 1.7200 | 1.2660 | 1.7794 |
| 44 | 1.4692 | 1.5619 | 1.4226 | 1.6120 | 1.3749 | 1.6647 | 1.3263 | 1.7200 | 1.2769 | 1.7777 |
| 45 | 1.4754 | 1.5660 | 1.4298 | 1.6148 | 1.3832 | 1.6662 | 1.3357 | 1.7200 | 1.2874 | 1.7762 |
| 46 | 1.4814 | 1.5700 | 1.4368 | 1.6176 | 1.3912 | 1.6677 | 1.3448 | 1.7201 | 1.2976 | 1.7748 |
| 47 | 1.4872 | 1.5739 | 1.4435 | 1.6204 | 1.3989 | 1.6692 | 1.3535 | 1.7203 | 1.3073 | 1.7736 |
| 48 | 1.4928 | 1.5776 | 1.4500 | 1.6231 | 1.4064 | 1.6708 | 1.3619 | 1.7206 | 1.3167 | 1.7725 |
| 49 | 1.4982 | 1.5813 | 1.4564 | 1.6257 | 1.4136 | 1.6723 | 1.3701 | 1.7210 | 1.3258 | 1.7716 |
| 50 | 1.5035 | 1.5849 | 1.4625 | 1.6283 | 1.4206 | 1.6739 | 1.3779 | 1.7214 | 1.3346 | 1.7708 |
| 51 | 1.5086 | 1.5884 | 1.4684 | 1.6309 | 1.4273 | 1.6754 | 1.3855 | 1.7218 | 1.3431 | 1.7701 |
| 52 | 1.5135 | 1.5917 | 1.4741 | 1.6334 | 1.4339 | 1.6769 | 1.3929 | 1.7223 | 1.3512 | 1.7694 |
| 53 | 1.5183 | 1.5951 | 1.4797 | 1.6359 | 1.4402 | 1.6785 | 1.4000 | 1.7228 | 1.3592 | 1.7689 |
| 54 | 1.5230 | 1.5983 | 1.4851 | 1.6383 | 1.4464 | 1.6800 | 1.4069 | 1.7234 | 1.3669 | 1.7684 |
| 55 | 1.5276 | 1.6014 | 1.4903 | 1.6406 | 1.4523 | 1.6815 | 1.4136 | 1.7240 | 1.3743 | 1.7681 |
| 56 | 1.5320 | 1.6045 | 1.4954 | 1.6430 | 1.4581 | 1.6830 | 1.4201 | 1.7246 | 1.3815 | 1.7678 |
| 57 | 1.5363 | 1.6075 | 1.5004 | 1.6452 | 1.4637 | 1.6845 | 1.4264 | 1.7253 | 1.3885 | 1.7675 |
| 58 | 1.5405 | 1.6105 | 1.5052 | 1.6475 | 1.4692 | 1.6860 | 1.4325 | 1.7259 | 1.3953 | 1.7673 |
| 59 | 1.5446 | 1.6134 | 1.5099 | 1.6497 | 1.4745 | 1.6875 | 1.4385 | 1.7266 | 1.4019 | 1.7672 |
| 60 | 1.5485 | 1.6162 | 1.5144 | 1.6518 | 1.4797 | 1.6889 | 1.4443 | 1.7274 | 1.4083 | 1.7671 |

|    |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 61 | 1.5524 | 1.6189 | 1.5189 | 1.6540 | 1.4847 | 1.6904 | 1.4499 | 1.7281 | 1.4146 | 1.7671 |
| 62 | 1.5562 | 1.6216 | 1.5232 | 1.6561 | 1.4896 | 1.6918 | 1.4554 | 1.7288 | 1.4206 | 1.7671 |
| 63 | 1.5599 | 1.6243 | 1.5274 | 1.6581 | 1.4943 | 1.6932 | 1.4607 | 1.7296 | 1.4265 | 1.7671 |
| 64 | 1.5635 | 1.6268 | 1.5315 | 1.6601 | 1.4990 | 1.6946 | 1.4659 | 1.7303 | 1.4322 | 1.7672 |
| 65 | 1.5670 | 1.6294 | 1.5355 | 1.6621 | 1.5035 | 1.6960 | 1.4709 | 1.7311 | 1.4378 | 1.7673 |
| 66 | 1.5704 | 1.6318 | 1.5395 | 1.6640 | 1.5079 | 1.6974 | 1.4758 | 1.7319 | 1.4433 | 1.7675 |
| 67 | 1.5738 | 1.6343 | 1.5433 | 1.6660 | 1.5122 | 1.6988 | 1.4806 | 1.7327 | 1.4486 | 1.7676 |
| 68 | 1.5771 | 1.6367 | 1.5470 | 1.6678 | 1.5164 | 1.7001 | 1.4853 | 1.7335 | 1.4537 | 1.7678 |
| 69 | 1.5803 | 1.6390 | 1.5507 | 1.6697 | 1.5205 | 1.7015 | 1.4899 | 1.7343 | 1.4588 | 1.7680 |
| 70 | 1.5834 | 1.6413 | 1.5542 | 1.6715 | 1.5245 | 1.7028 | 1.4943 | 1.7351 | 1.4637 | 1.7683 |
| 71 | 1.5865 | 1.6435 | 1.5577 | 1.6733 | 1.5284 | 1.7041 | 1.4987 | 1.7358 | 1.4685 | 1.7685 |
| 72 | 1.5895 | 1.6457 | 1.5611 | 1.6751 | 1.5323 | 1.7054 | 1.5029 | 1.7366 | 1.4732 | 1.7688 |
| 73 | 1.5924 | 1.6479 | 1.5645 | 1.6768 | 1.5360 | 1.7067 | 1.5071 | 1.7375 | 1.4778 | 1.7691 |
| 74 | 1.5953 | 1.6500 | 1.5677 | 1.6785 | 1.5397 | 1.7079 | 1.5112 | 1.7383 | 1.4822 | 1.7694 |
| 75 | 1.5981 | 1.6521 | 1.5709 | 1.6802 | 1.5432 | 1.7092 | 1.5151 | 1.7390 | 1.4866 | 1.7698 |
| 76 | 1.6009 | 1.6541 | 1.5740 | 1.6819 | 1.5467 | 1.7104 | 1.5190 | 1.7399 | 1.4909 | 1.7701 |
| 77 | 1.6036 | 1.6561 | 1.5771 | 1.6835 | 1.5502 | 1.7117 | 1.5228 | 1.7407 | 1.4950 | 1.7704 |
| 78 | 1.6063 | 1.6581 | 1.5801 | 1.6851 | 1.5535 | 1.7129 | 1.5265 | 1.7415 | 1.4991 | 1.7708 |
| 79 | 1.6089 | 1.6601 | 1.5830 | 1.6867 | 1.5568 | 1.7141 | 1.5302 | 1.7423 | 1.5031 | 1.7712 |
| 80 | 1.6114 | 1.6620 | 1.5859 | 1.6882 | 1.5600 | 1.7153 | 1.5337 | 1.7430 | 1.5070 | 1.7716 |
| 81 | 1.6139 | 1.6639 | 1.5888 | 1.6898 | 1.5632 | 1.7164 | 1.5372 | 1.7438 | 1.5109 | 1.7720 |
| 82 | 1.6164 | 1.6657 | 1.5915 | 1.6913 | 1.5663 | 1.7176 | 1.5406 | 1.7446 | 1.5146 | 1.7724 |
| 83 | 1.6188 | 1.6675 | 1.5942 | 1.6928 | 1.5693 | 1.7187 | 1.5440 | 1.7454 | 1.5183 | 1.7728 |
| 84 | 1.6212 | 1.6693 | 1.5969 | 1.6942 | 1.5723 | 1.7199 | 1.5472 | 1.7462 | 1.5219 | 1.7732 |
| 85 | 1.6235 | 1.6711 | 1.5995 | 1.6957 | 1.5752 | 1.7210 | 1.5505 | 1.7470 | 1.5254 | 1.7736 |