

## LAMPIRAN 1: PENGANTAR KUESIONER

### KUESIONER PENELITIAN



### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Multi Bangunan Jember)**

---

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Sdr responden

Di tempat

Dengan hormat,

Kuesioner ini ditujukan untuk karyawan guna memperoleh data yang akan dipergunakan untuk penulisan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Adapun judul skripsi yang saya buat yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Multi Bangunan Jember)”. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk bersedia meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian hanya diperlukan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin rahasia pribadi juga jawaban Bapak/Ibu dalam memberikan kebenaran data pada peneliti.

Atas bantuan dan kerjasamanya Bapak/Ibu/Saudara saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

**Nabil Abdur Rachman Bazed**  
**NIM 1410411018**

## LAMPIRAN 2: PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER PENELITIAN

Berilah tanda cek list (√) pada jawaban yang dipilih.

1. Bila pendapat anda sangat setuju (SS)
2. Bila pendapat anda setuju (S)
3. Bila Kurang Setuju (KS)
4. Bila tidak setuju (TS)
5. Bila sangat tidak setuju (STS)

Identitas responden

1. Usia : .....
2. Jenis Kelamin : .....
3. Pendidikan Terakhir : .....
4. Lama Bekerja : .....

Keterangan

Usia

- a. 20 – 25 tahun
- b. 26 – 30 tahun
- c. 31 – 35 tahun
- d. > 36 – 40 tahun

Lama Bekerja

- a. 1 –5 tahun
- b. 6 – 10 tahun
- c. 11 – 15 tahun

### LAMPIRAN 3: KUESIONER PENELITIAN

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat bernafas dengan lancar karena saluran udara di CV. Multi Bangunan Jember baik					
2	Saya membutuhkan penerangan yang baik ketika bekerja agar hasil kerja baik pula					
3	Saya bekerja dengan tenang karena tempat kerja jauh dari kebisingan lalu lintas					
4	Saya tenang karena keamanan kendaraan di tempat kerja sudah terjamin					
5	Saya mudah untuk memarkir kendaraan karena lahan parkir untuk karyawan luas					
	<b>Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>)</b>					
1	CV. Multi Bangunan Jember membagi tugas kerja jelas dan terstruktur					
2	CV. Multi Bangunan Jember selalu memperhatikan hasil pekerjaan karyawan					
3	Saya bekerja sebagai tim dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	CV. Multi Bangunan Jember menerapkan komunikasi dengan baik antar rekan kerja					
	<b>Kompensasi (X<sub>3</sub>)</b>					
1	Besaran gaji sudah sesuai dengan pencapaian kerja anda					
2	Insetif hanya diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja					
3	Saya selalu mendapatkan tunjangan hari raya					
	<b>Kinerja karyawan (Y)</b>					
1	Saya bekerja sudah sesuai dengan syarat kualitas yang ditetapkan di CV. Multi Bangunan Jember					
2	Saya dapat memenuhi target kerja yang ditetapkan di CV. Multi Bangunan Jember					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan di CV. Multi Bangunan Jember					
4	Saya menyelesaikan tugas dengan mencapai sasaran pekerjaan yang ditetapkan di CV. Multi Bangunan Jember					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri					
6	Saya lebih mengutamakan pekerjaan ketika bekerja					

#### LAMPIRAN 4: REKAPITULASI KUESIONER

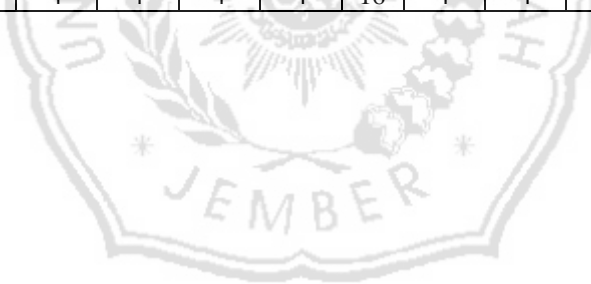
No	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja
1	B	L	Tidak Tamat SD	A
2	C	L	SD	B
3	B	L	Tidak Tamat SD	A
4	B	L	Tidak Tamat SD	A
5	C	L	SD	A
6	B	L	SD	A
7	A	L	SMP	A
8	B	L	Tidak Tamat SD	A
9	C	L	SMP	B
10	D	L	SD	C
11	C	L	SD	A
12	B	L	Tidak Tamat SD	A
13	B	L	SMP	A
14	B	L	SD	A
15	B	L	Tidak Tamat SD	A
16	C	L	SMP	C
17	B	L	SD	A
18	B	L	SD	A
19	C	L	SMP	B
20	C	L	SD	C
21	B	L	Tidak Tamat SD	A
22	A	L	SD	A
23	C	L	SD	B
24	B	L	Tidak Tamat SD	A
25	C	L	Tidak Tamat SD	C
26	B	L	SD	A
27	B	L	Tidak Tamat SD	A
28	A	L	Tidak Tamat SD	A
29	B	L	SD	A
30	D	L	SD	B
31	C	L	Tidak Tamat SD	A
32	A	L	SD	A
33	B	L	Tidak Tamat SD	A
34	A	L	SMP	A
35	C	L	SMP	C
36	D	L	Tidak Tamat SD	C
37	B	L	SD	A
38	B	L	SD	B
39	A	L	SD	A
40	C	L	SD	B
41	C	L	SMP	B
42	B	L	Tidak Tamat SD	A
43	B	L	SD	A
44	C	L	Tidak Tamat SD	B
45	B	L	Tidak Tamat SD	A
46	B	L	SD	A

Sumber: Data primer yang diolah 2018

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
1	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	4	3	4	11	4	4	2	5	4	4	23
2	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	17	4	4	5	13	5	5	4	4	4	4	26
3	5	5	4	5	5	24	4	4	5	3	16	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	21	4	3	4	2	13	4	4	5	13	5	4	5	4	4	4	26
6	5	4	4	5	5	23	4	4	5	4	17	5	5	4	14	4	5	5	5	5	5	29
7	5	4	4	4	5	22	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	4	4	5	5	27
8	4	4	4	4	3	19	3	4	4	5	16	4	4	5	13	4	4	4	5	4	4	25
9	5	5	4	5	4	23	4	5	5	5	19	5	5	4	14	5	5	4	5	5	5	29
10	5	4	4	5	5	23	5	4	5	5	19	5	4	4	13	5	5	4	5	5	5	29
11	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	18	4	4	5	13	5	5	5	5	4	4	28
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	4	4	13	4	4	5	5	4	4	26
13	4	4	4	4	5	21	5	4	4	5	18	4	5	4	13	4	4	4	4	5	5	26
14	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
15	5	4	4	5	5	23	5	4	5	4	18	5	5	4	14	5	4	5	5	4	4	27
16	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	17	4	5	4	13	4	4	4	5	5	5	27
17	4	4	4	3	3	18	3	3	3	4	13	3	4	4	11	3	4	4	4	4	4	23
18	3	3	3	4	3	16	3	3	4	3	13	3	3	4	10	2	2	4	4	4	4	20
19	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	17	4	5	4	13	4	5	5	5	4	4	27
20	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	4	5	4	4	4	26
21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	17	4	4	4	12	5	4	4	4	4	4	25
22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	19	5	5	5	15	5	5	5	5	4	4	28
24	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	5	5	26
25	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	20	4	5	5	14	5	4	5	5	4	4	27
26	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
27	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
28	5	4	5	5	4	23	4	5	4	4	17	5	5	4	14	5	4	4	5	5	5	28
29	4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	14	4	4	4	12	4	4	4	3	4	4	23
30	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	18	4	5	5	14	5	5	5	4	4	4	27

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
31	4	4	4	5	5	22	4	5	5	4	18	4	4	4	12	5	4	4	5	5	5	28
32	5	4	4	5	5	23	4	4	5	5	18	5	5	5	15	5	5	5	5	4	4	28
33	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	17	4	4	4	12	5	4	4	4	4	4	25
34	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	19	5	4	4	13	5	5	5	4	5	5	29
35	4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	14	3	4	4	11	3	4	4	4	4	4	23
36	4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	18	4	4	5	13	4	4	4	5	5	5	27
37	5	4	4	5	4	22	4	4	5	4	17	5	4	4	13	5	4	4	5	5	5	28
38	4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	18	4	4	4	12	4	4	4	5	5	5	27
39	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	5	5	5	15	5	5	4	5	5	5	29
40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	5	13	4	4	4	4	5	5	26
41	4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	18	4	5	5	14	4	4	5	5	5	5	28
42	5	4	4	5	5	23	4	5	4	5	18	5	4	4	13	5	5	5	5	4	4	28
43	5	5	4	5	4	23	4	5	4	5	18	4	5	5	14	5	4	5	5	4	4	27
44	4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	14	4	4	3	11	4	4	4	4	3	3	22
45	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17	4	4	5	13	4	5	5	4	4	4	26
46	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	16	4	4	5	13	5	4	4	4	4	4	25

Sumber: Data primer yang diolah 2018



## LAMPIRAN 5: FREKUENSI PERNYATAAN RESPONDEN

### 1. Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A	6	13.0	13.0	13.0
	B	23	50.0	50.0	63.0
	C	14	30.4	30.4	93.5
	D	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### 2. Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	46	100.0	100.0	100.0

### 3. Pendidikan Terakhir

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	21	45.7	45.7	45.7
	SMP	8	17.4	17.4	63.0
	Tidak Tamat SD	17	37.0	37.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### 4. Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A	31	67.4	67.4	67.4
	B	9	19.6	19.6	87.0
	C	6	13.0	13.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

## 1. Lingkungan Kerja Fisik

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	6.5	6.5	6.5
4	22	47.8	47.8	54.3
5	21	45.7	45.7	100.0
Total	46	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4.3	4.3	4.3
4	32	69.6	69.6	73.9
5	12	26.1	26.1	100.0
Total	46	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.2	2.2	2.2
4	36	78.3	78.3	80.4
5	9	19.6	19.6	100.0
Total	46	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	8.7	8.7	8.7
4	24	52.2	52.2	60.9
5	18	39.1	39.1	100.0
Total	46	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	15.2	15.2	15.2
4	19	41.3	41.3	56.5
5	20	43.5	43.5	100.0
Total	46	100.0	100.0	



## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	15.2	15.2	15.2
4	29	63.0	63.0	78.3
5	10	21.7	21.7	100.0
Total	46	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	15.2	15.2	15.2
4	23	50.0	50.0	65.2
5	16	34.8	34.8	100.0
Total	46	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.2	2.2	2.2
4	28	60.9	60.9	63.0
5	17	37.0	37.0	100.0
Total	46	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	2	4.3	4.3	6.5
4	21	45.7	45.7	52.2
5	22	47.8	47.8	100.0
Total	46	100.0	100.0	

### 3. Kompensasi

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	6.5	6.5	6.5
4	27	58.7	58.7	65.2
5	16	34.8	34.8	100.0
Total	46	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4.3	4.3	4.3
4	25	54.3	54.3	58.7
5	19	41.3	41.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.2	2.2	2.2
4	26	56.5	56.5	58.7
5	19	41.3	41.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

### 4. Kinerja Karyawan

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	2	4.3	4.3	6.5
4	17	37.0	37.0	43.5
5	26	56.5	56.5	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
4	28	60.9	60.9	63.0
5	17	37.0	37.0	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	4	25	54.3	54.3	56.5
	5	20	43.5	43.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	19	41.3	41.3	43.5
	5	26	56.5	56.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	25	54.3	54.3	56.5
	5	20	43.5	43.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	25	54.3	54.3	56.5
	5	20	43.5	43.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 6: HASIL UJI VALIDITAS

### 1. Lingkungan Kerja Fisik

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.642**	.320*	.434**	.448**	.807**
	Sig. (2-tailed)		.000	.030	.003	.002	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	.642**	1	.422**	.204	.251	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.174	.092	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	.320*	.422**	1	.289	.264	.587**
	Sig. (2-tailed)	.030	.003		.052	.076	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	.434**	.204	.289	1	.494**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.003	.174	.052		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1.5	Pearson Correlation	.448**	.251	.264	.494**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.002	.092	.076	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1	Pearson Correlation	.807**	.673**	.587**	.712**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

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

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

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.604**	.343*	.310*	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000	.020	.036	.000
	N	46	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	.604**	1	.300*	.497**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000		.043	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	.343*	.300*	1	.294*	.613**
	Sig. (2-tailed)	.020	.043		.048	.000
	N	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	.310*	.497**	.294*	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	.036	.000	.048		.000
	N	46	46	46	46	46
X2	Pearson Correlation	.762**	.834**	.613**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46

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

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

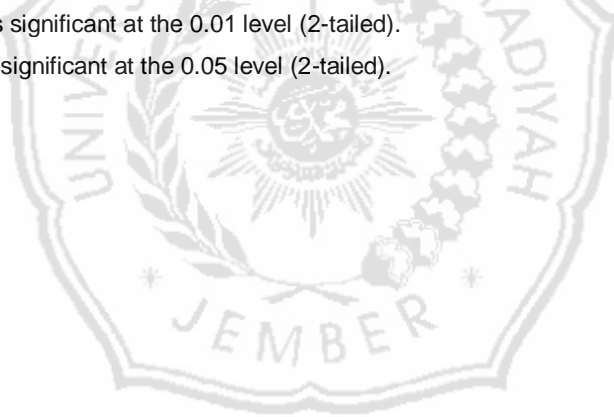
### 3. Kompensasi

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.479**	.136	.746**
	Sig. (2-tailed)		.001	.368	.000
	N	46	46	46	46
X3.2	Pearson Correlation	.479**	1	.315*	.819**
	Sig. (2-tailed)	.001		.033	.000
	N	46	46	46	46
X3.3	Pearson Correlation	.136	.315*	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.368	.033		.000
	N	46	46	46	46
X3	Pearson Correlation	.746**	.819**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46

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

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



#### 4. Kinerja Karyawan

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.582**	.335*	.297*	.173	.173	.697**
Sig. (2-tailed)		.000	.023	.045	.249	.249	.000
N	46	46	46	46	46	46	46
Y.2 Pearson Correlation	.582**	1	.431**	.330*	.193	.193	.723**
Sig. (2-tailed)	.000		.003	.025	.200	.200	.000
N	46	46	46	46	46	46	46
Y.3 Pearson Correlation	.335*	.431**	1	.213	-.029	-.029	.520**
Sig. (2-tailed)	.023	.003		.155	.848	.848	.000
N	46	46	46	46	46	46	46
Y.4 Pearson Correlation	.297*	.330*	.213	1	.352*	.352*	.638**
Sig. (2-tailed)	.045	.025	.155		.016	.016	.000
N	46	46	46	46	46	46	46
Y.5 Pearson Correlation	.173	.193	-.029	.352*	1	1.000**	.652**
Sig. (2-tailed)	.249	.200	.848	.016		.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46
Y.6 Pearson Correlation	.173	.193	-.029	.352*	1.000**	1	.652**
Sig. (2-tailed)	.249	.200	.848	.016	.000		.000
N	46	46	46	46	46	46	46
Y Pearson Correlation	.697**	.723**	.520**	.638**	.652**	.652**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	46	46	46	46	46	46	46

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

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

## LAMPIRAN 7: HASIL UJI RELIABILITAS

### 1. Lingkungan Kerja Fisik

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	5

### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	4

### 3. Kompensasi

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	3

### 4. Kinerja Karyawan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	6



## LAMPIRAN 8: HASIL UJI UJI REGRESI, UJI ASUMSI KLASIK DAN UJI HIPOTESIS

```

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

### Regression

		Notes	
Output Created			06-JUL-2018 02:48:58
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		46
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).	
Resources	Processor Time		00:00:00.56
	Elapsed Time		00:00:00.87
	Memory Required	2436 bytes	
	Additional Memory Required for Residual Plots	896 bytes	

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: Y  
 b. All requested variables entered.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 <sup>a</sup>	.860	.850	.886

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202.361	3	67.454	85.999	.000 <sup>b</sup>
	Residual	32.943	42	.784		
	Total	235.304	45			

- a. Dependent Variable: Y  
 b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.827	1.438		2.662	.011		
	X1	.565	.136	.514	4.150	.000	.217	4.608
	X2	.289	.117	.235	2.476	.017	.370	2.706
	X3	.440	.205	.240	2.149	.037	.267	3.743

- a. Dependent Variable: Y

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			X3	X2	X1
1	Correlations	X3	1.000	-.182	-.657
		X2	-.182	1.000	-.463
		X1	-.657	-.463	1.000
	Covariances	X3	.042	-.004	-.018
		X2	-.004	.014	-.007
		X1	-.018	-.007	.019

a. Dependent Variable: Y

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

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.989	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.006	24.821	.92	.02	.12	.01
	3	.003	37.026	.08	.07	.79	.27
	4	.001	55.809	.00	.91	.08	.72

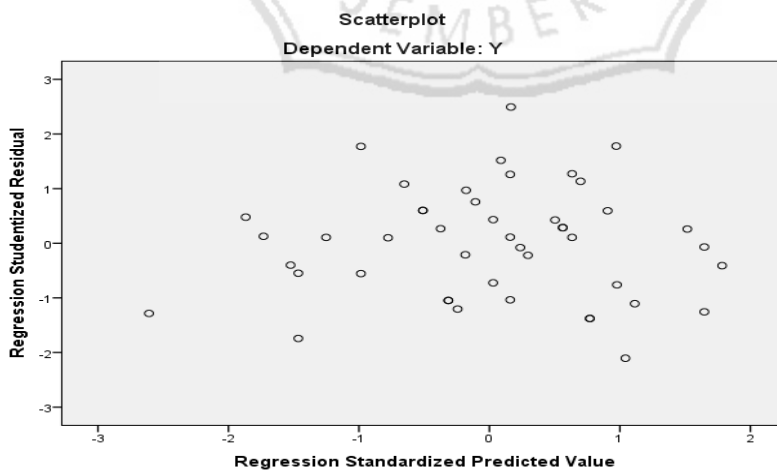
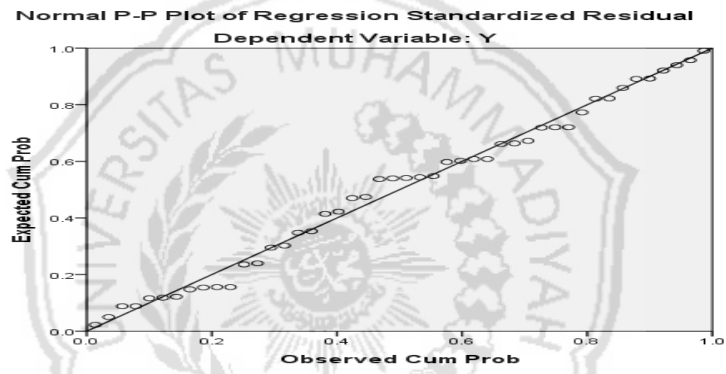
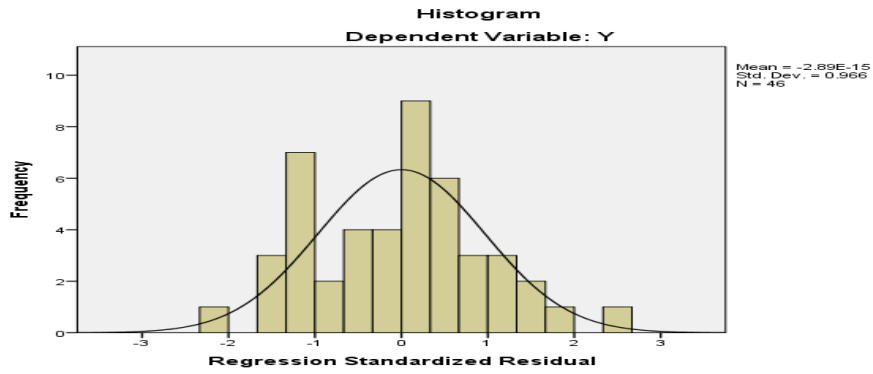
a. Dependent Variable: Y

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

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.03	30.35	26.57	2.121	46
Std. Predicted Value	-2.609	1.783	.000	1.000	46
Standard Error of Predicted Value	.138	.462	.252	.070	46
Adjusted Predicted Value	21.25	30.38	26.55	2.112	46
Residual	-1.775	2.085	.000	.856	46
Std. Residual	-2.004	2.354	.000	.966	46
Stud. Residual	-2.105	2.494	.006	1.018	46
Deleted Residual	-1.957	2.339	.011	.952	46
Stud. Deleted Residual	-2.199	2.669	.008	1.040	46
Mahal. Distance	.116	11.272	2.935	2.263	46
Cook's Distance	.000	.247	.029	.051	46
Centered Leverage Value	.003	.250	.065	.050	46

a. Dependent Variable: Y

# Charts



LAMPIRAN 9: TABEL R *PRODUCT MOMENT*, TABEL DISTRIBUSI F,  
DAN TABEL DISTRIBUSI T

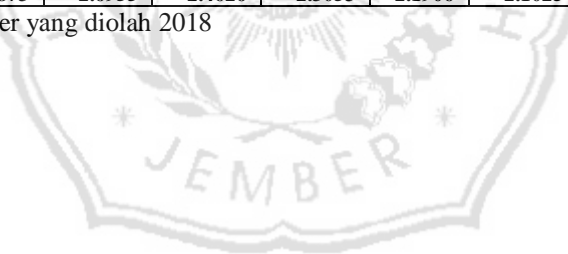
Tabel r product Moment (Sig = 0,05)							
df	r	df	r	df	r	df	r
1	0.9969	26	0.3739	51	0.2706	76	0.2227
2	0.9500	27	0.3673	52	0.2681	77	0.2213
3	0.8783	28	0.3610	53	0.2656	78	0.2199
4	0.8114	29	0.3550	54	0.2632	79	0.2165
5	0.7545	30	0.3494	55	0.2609	80	0.2162
6	0.7067	31	0.3440	56	0.2586	81	0.2159
7	0.6664	32	0.3388	57	0.2564	82	0.2146
8	0.6319	33	0.3388	58	0.2542	83	0.2133
9	0.6021	34	0.3291	59	0.2521	84	0.2120
10	0.5760	35	0.3246	60	0.2500	85	0.2108
11	0.5529	36	0.3202	61	0.2480	86	0.2096
12	0.5324	37	0.3160	62	0.2461	87	0.2084
13	0.5140	38	0.3120	63	0.2441	88	0.2072
14	0.4973	39	0.3081	64	0.2423	89	0.2061
15	0.4821	40	0.3044	65	0.2404	90	0.2050
16	0.4683	41	0.3008	66	0.2387	91	0.2039
17	0.4555	42	0.2973	67	0.2369	92	0.2028
18	0.4438	43	0.2940	68	0.2352	93	0.2018
19	0.4329	44	0.2907	69	0.2335	94	0.2006
20	0.4227	45	0.2876	70	0.2319	95	0.1996
21	0.4132	46	0.2845	71	0.2303	96	0.1986
22	0.4044	47	0.2816	72	0.2287	97	0.1975
23	0.3961	48	0.2787	73	0.2272	98	0.1966
24	0.3882	49	0.2759	74	0.2257	99	0.1956
25	0.3809	50	0.2732	75	0.2242	100	0.1946

Sumber: Data primer yang diolah 2016

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

64	3.9909	3.1404	2.7482	2.5153	2.3583	2.244	2.1564	2.0868	2.0298	1.9822
65	3.9886	3.1381	2.7459	2.5130	2.3560	2.2417	2.1541	2.0844	2.0274	1.9798
66	3.9863	3.1359	2.7437	2.5108	2.3538	2.2395	2.1518	2.0821	2.0251	1.9775
67	3.9840	3.1338	2.7416	2.5087	2.3517	2.2373	2.1497	2.0799	2.0229	1.9752
68	3.9819	3.1317	2.7395	2.5066	2.3496	2.2352	2.1475	2.0778	2.0207	1.973
69	3.9798	3.1296	2.7375	2.5046	2.3475	2.2332	2.1455	2.0757	2.0186	1.9709
70	3.9778	3.1277	2.7355	2.5027	2.3456	2.2312	2.1435	2.0737	2.0166	1.9689
71	3.9758	3.1258	2.7336	2.5008	2.3437	2.2293	2.1415	2.0717	2.0146	1.9669
72	3.9739	3.1239	2.7318	2.4989	2.3418	2.2274	2.1397	2.0698	2.0127	1.9649
73	3.9720	3.1221	2.7300	2.4971	2.3400	2.2256	2.1378	2.068	2.0108	1.9631
74	3.9702	3.1203	2.7283	2.4954	2.3383	2.2238	2.136	2.0662	2.009	1.9612
75	3.9685	3.1186	2.7266	2.4937	2.3366	2.2221	2.1343	2.0644	2.0073	1.9594
76	3.9668	3.1170	2.7249	2.4920	2.3349	2.2204	2.1326	2.0627	2.0055	1.9577
77	3.9651	3.1154	2.7233	2.4904	2.3333	2.2188	2.131	2.0611	2.0039	1.956
78	3.9635	3.1138	2.7218	2.4889	2.3317	2.2172	2.1294	2.0595	2.0022	1.9544
79	3.9619	3.1123	2.7203	2.4874	2.3302	2.2157	2.1278	2.0579	2.0007	1.9528
80	3.9604	3.1108	2.7188	2.4859	2.3287	2.2142	2.1263	2.0564	1.9991	1.9512
81	3.9589	3.1093	2.7173	2.4844	2.3273	2.2127	2.1248	2.0549	1.9976	1.9497
82	3.9574	3.1079	2.7159	2.4830	2.3259	2.2113	2.1234	2.0534	1.9961	1.9482
83	3.9560	3.1065	2.7146	2.4817	2.3245	2.2099	2.122	2.052	1.9947	1.9468
84	3.9546	3.1052	2.7132	2.4803	2.3231	2.2086	2.1206	2.0506	1.9933	1.9454
85	3.9532	3.1038	2.7119	2.4790	2.3218	2.2072	2.1193	2.0493	1.9919	1.944
86	3.9519	3.1026	2.7106	2.4777	2.3205	2.2059	2.118	2.048	1.9906	1.9426
87	3.9506	3.1013	2.7094	2.4765	2.3193	2.2047	2.1167	2.0467	1.9893	1.9413
88	3.9493	3.1001	2.7082	2.4753	2.3181	2.2034	2.1155	2.0454	1.988	1.94
89	3.9481	3.0989	2.7070	2.4741	2.3169	2.2022	2.1143	2.0442	1.9868	1.9388
90	3.9469	3.0977	2.7058	2.4729	2.3157	2.2011	2.1131	2.043	1.9856	1.9376
91	3.9457	3.0966	2.7047	2.4718	2.3145	2.1999	2.1119	2.0418	1.9844	1.9364
92	3.9445	3.0954	2.7036	2.4707	2.3134	2.1988	2.1108	2.0407	1.9833	1.9352
93	3.9434	3.0943	2.7025	2.4696	2.3123	2.1977	2.1097	2.0395	1.9821	1.9341
94	3.9423	3.0933	2.7014	2.4685	2.3113	2.1966	2.1086	2.0384	1.981	1.9329
95	3.9412	3.0922	2.7004	2.4675	2.3102	2.1955	2.1075	2.0374	1.9799	1.9318
96	3.9401	3.0912	2.6994	2.4665	2.3092	2.1945	2.1065	2.0363	1.9789	1.9308
97	3.9391	3.0902	2.6984	2.4655	2.3082	2.1935	2.1054	2.0353	1.9778	1.9297
98	3.9381	3.0892	2.6974	2.4645	2.3072	2.1925	2.1044	2.0343	1.9768	1.9287
99	3.9371	3.0882	2.6965	2.4636	2.3063	2.1915	2.1035	2.0333	1.9758	1.9277
100	3.9361	3.0873	2.6955	2.4626	2.3053	2.1906	2.1025	2.0323	1.9748	1.9267

Sumber: Data primer yang diolah 2018



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



50	1.2987	1.6759	2.0086
51	1.2984	1.6753	2.0076
52	1.2980	1.6747	2.0066
53	1.2977	1.6741	2.0057
54	1.2974	1.6736	2.0049
55	1.2971	1.6730	2.0040
56	1.2969	1.6725	2.0032
57	1.2966	1.6720	2.0025
58	1.2963	1.6716	2.0017
59	1.2961	1.6711	2.0010
60	1.2958	1.6706	2.0003
61	1.2956	1.6702	1.9996
62	1.2954	1.6698	1.9990
63	1.2951	1.6694	1.9983
64	1.2949	1.6690	1.9977
65	1.2947	1.6686	1.9971
66	1.2945	1.6683	1.9966
67	1.2943	1.6679	1.9960
68	1.2941	1.6676	1.9955
69	1.2939	1.6672	1.9949
70	1.2938	1.6669	1.9944
71	1.2936	1.6666	1.9939
72	1.2934	1.6663	1.9935
73	1.2933	1.6660	1.9930
74	1.2931	1.6657	1.9925
75	1.2929	1.6654	1.9921
76	1.2928	1.6652	1.9917
77	1.2926	1.6649	1.9913
78	1.2925	1.6646	1.9908
79	1.2924	1.6644	1.9905
80	1.2922	1.6641	1.9901
81	1.2921	1.6639	1.9897
82	1.2920	1.6636	1.9893
83	1.2918	1.6634	1.9890
84	1.2917	1.6632	1.9886
85	1.2916	1.6630	1.9883
86	1.2915	1.6628	1.9879
87	1.2914	1.6626	1.9876
88	1.2912	1.6624	1.9873
89	1.2911	1.6622	1.987
90	1.291	1.662	1.9867
91	1.2909	1.6618	1.9864
92	1.2908	1.6616	1.9861
93	1.2907	1.6614	1.9858
94	1.2906	1.6612	1.9855
95	1.2905	1.6611	1.9853
96	1.2904	1.6609	1.985
97	1.2903	1.6607	1.9847
98	1.2902	1.6606	1.9845
99	1.2902	1.6604	1.9842
100	1.2901	1.6602	1.984

Sumber: Data primer yang diolah 2018

**LAMPIRAN 10: DOKUMENTASI PENELITIAN**









**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali  
Nusra di Surabaya)**

Yacinda Chresstela Prasiadya Norianggono

Djamhur Hamid

Ika Ruhana

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

Email : [yacindac@gmail.com](mailto:yacindac@gmail.com)

**Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dari suatu perusahaan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari bagian finance and administration dan marketing area departement pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya, dengan jumlah 310 karyawan dan jumlah sampel sebesar 75. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial, analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berjalan dengan baik secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra kota Surabaya.*

**Kata kunci :** lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kinerja karyawan

**Abstract**

*This research aims to describe and explain the work environment of a company that will have an effect on performance. This research is an explanatory research with quantitative approach. Location of this research is in PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Surabaya. Population of this research is 310 employee from finance and administration dan marketing area department with 75 employee for the sample. Data analysis that used in this research are descriptive statistic analysis and inferential statistic analysis, that used is multiple regression analysis. Physical work environment variables have a significant and positive effect on employee performance variables and non physical work environment variables hadn't have a significant on employee performance variables. Physical and the non physical work environment simultaneously had a significant influence on employee it means that, if the physical and non physical work environment are going well together, it will enhance employee performance of PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra in Surabaya.*

**Key word :** Physical work environment, non physical work environment, employee performance

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut adalah diantaranya adalah mendapatkan keuntungan yang besar sehingga dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan lain yang dimiliki oleh perusahaan.

Tujuan-tujuan lain tersebut seperti, perusahaan tumbuh dan berkembang, perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, serta kaitannya dengan kesejahteraan masyarakat adalah melalui terciptanya kesejahteraan bagi karyawan.

**KOMPENSASI DAN MOTIVASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BANGUN WENANG BEVERAGES COMPANY MANADO**

Oleh:  
Ririvega Kasenda

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi  
email: [nia\\_vegal2@yahoo.com](mailto:nia_vegal2@yahoo.com)

**ABSTRAK**

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan dapat penting. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Perusahaan harus menempuh beberapa cara misalnya pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Sampel ditetapkan sebanyak 60 orang karyawan dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan  $> \alpha$ . Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan  $< \alpha$ . Hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan sangat kuat. Pemberian kompensasi bagi pegawai harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta selalu memperhatikan standar dan biaya hidup minimal. Tanpa mengesampingkan asas adil, layak, dan wajar, agar kompensasi yang diberikan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan kinerjanya.

**Kata kunci:** kompensasi, motivasi, kinerja karyawan

**ABSTRACT**

*The existence of human resources within an enterprise can be an important role. Companies must be able to build and improve performance in their environment. Companies must employ several ways such as providing adequate compensation, motivation, and creating a conducive working environment. This study aimed to determine the effect of compensation and motivation on employee performance at PT. Wenang wake Beverages Company Manado. Sample set as many as 60 employees and is the method of analysis used multiple linear regression analysis. Regression coefficient indicates that significant compensation to employee performance with coefficient is positive. This is also evidenced by the value of  $t_{count} > t_{table}$  with significant levels  $> \alpha$ . Significant effect of motivation on employee performance coefficient is positive. This is also evidenced by the value of  $t_{count} > t_{table}$  with a significant level of  $< \alpha$ . The relationship between compensation and employee motivation with a very strong performance. Compensation for employees must comply with the applicable regulations, and always pay attention to standards and minimal living expenses. Without prejudice to the principle of fair, equitable, and reasonable, that the compensation given to each employee in accordance with the performance.*

**Keywords:** compensation, motivation, employee performance

**KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANWIL DJITJEN KEKAYAAN NEGARA SULUTTENGGU DAN MALUKU UTARA DI MANADO**

Oleh:  
Aurelia Potu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado  
email: [aurelia.potu@saloo.com](mailto:aurelia.potu@saloo.com)

**ABSTRAK**

Kinerja organisasi adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, dan Maluku Utara Di Manado. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 karyawan yang juga merupakan sampel dari semua populasi pada kantor tersebut. Penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan juga harus mempunyai sikap dan tanggung jawab di dalam perusahaan.

**Kata kunci:** kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

**ABSTRACT**

Organizational performance is the end result of the work done to achieve predetermined organizational goals. Employee performance can be improved by providing a good example of a leader, motivating employees and always pay attention to employees in the work. Leadership is an activity to influence the behavior of others so that they would be directed to achieve certain goals. Employee motivation is a response to a number of statements about the overall business arising from within the employees to drive to work and grow the desired goal can be achieved. This study aims to determine the effect of leadership, motivation, and work environment on employee performance at the Regional Office of Directorate General of State of North Sulawesi, Central, Gorontalo, and North Maluku in Manado. Population in this study were 48 employees who is also a sample of the entire population at the office. Studies using multiple regression analysis. The results showed leadership, motivation and work environment positive and significant impact on employee performance. Increased leadership can be done by always providing guidance, inputs to subordinates, able to solve any problems in the work, and also have to have the attitude and responsibility within the company.

**keyword:** leadership, motivation, work environment, employee performance





## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)

Nadya Wahyuningtyas, Suharnomo<sup>1)</sup>

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soediharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

### ABSTRACT

Human resources play an important role in a company since human is the power and determiner of the organization. One of the efforts to improve the performance of employees of which having regard to the working environment. Beside that, the other factors to influences of working environment is satisfaction of compensation. Based on Supervisor Research, Coordinator Branch of Jateng Bank Semarang have lowering in employee's performance. This research was conducted in Coordinator Branch of Jateng Bank Semarang. The goal of this research is to determine the effect of working environment and satisfaction of compensation given toward employee's performance. The working environment and satisfaction of compensation are the independent variables on this research, whereas the employee's performance played as the dependent variable.

The population of the study was the 78 employees of Coordinator Branch of Jateng Bank Semarang. Census study was used as the sampling technique on this research. The data were analyzed by multiple linear regression analysis method supported by SPSS program.

This research shows that working environment significantly influences the performance of employees in Coordinator Branch of Jateng Bank Semarang and in positive direction. The compensation also gives a significant influence to the employee's performance and in positive direction.

*Keywords:* Working environment, Satisfaction of Compensation, Performance

### PENDAHULUAN

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008).

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000).

<sup>1)</sup> Corresponding author

## PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS HIJAU SAMARINDA

Yuli Suwati<sup>1</sup>

### ABSTRAK

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda serta mencari variabel mana yang berpengaruh.*

*Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil Pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.*

*Dari penjelasan diatas penulis menyarankan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya tepat pada waktunya supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dipertahankan oleh perusahaan, dalam hal pemberian penghargaan, perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan dan hukuman yang diperlakukan secara adil pada setiap karyawannya. Sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial antara karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan.*

**Kata Kunci** : *Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.*

### PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Mulawarman. Email : yhuli\_yulie@yahoo.com