

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT MEGA ELTRA CABANG PROVINSI LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

M IQBAL HARORI



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2012**

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEGA ELTRA CABANG PROVINSI LAMPUNG

Oleh

M IQBAL HARORI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung yang terdiri dari 81 orang. Penelitian ini dilaksanakan di PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung yang bertempat di Bandar Lampung, Kabupaten Tulang Bawang Barat, Kabupaten Mesuji, dan Kabupaten Lampung Utara. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung.

Kata kunci : Lingkungan kerja dan kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT TOWARD THE EMPLOYEES PERFORMANCE AT MEGA ELTRA CORPORATION LAMPUNG PROVINCE SUBDIVISION

By

M IQBAL HARORI

This study was aimed to investigated the influence of work environment toward the employees performance. The population was all employees of Mega Eltra Corporation Lampung Province Subdivision, consisting of 81 people. The research was conducted in Mega Eltra Corporation Lampung Province Subdivision, which is located in Bandar Lampung, west Tulang Bawang District, Mesuji district, and North Lampung District. The analysis used was simple linier regression analysis. The result shows that work environment simultaneously influence the employees performance at Mega Eltra Corporation Lampung Province Subdivision.

Keywords: work environment and performance

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT MEGA ELTRA CABANG PROVINSI LAMPUNG**

Oleh

M IQBAL HARORI

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS

Pada

**Jurusan Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2012**

Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT MEGA ELTRA CABANG
PROVINSI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **M IQBAL HARORI**

NPM : 0716051040

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Nur Efendi, S.Sos., M.Si
NIP. 19691012 199512 1 001

Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.
NIP. 19850115 2008 01 2002

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Dr. Suropto, S.Sos., M.A.B
NIP. 19690226 199903 1 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Nur Efendi, S.Sos., M.Si**

Sekretaris : **Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si**

Penguji
Bukan Pembimbing : **Dr. Suripto, S.Sos., M.A.B**

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Drs. H. Agus Hadiawan, M.Si
NIP 1958109 198603 1 002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 25 Januari 2012

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Teluk Betung pada tanggal 20 Maret 1988, sebagai anak kedua dari empat bersaudara. Buah hati dari Bapak Drs. Syukuruddin dan ibu Emthony M.

Jenjang pendidikan yang pernah ditempuh penulis adalah menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar Negeri 2 Tanjung Gading Bandar Lampung pada tahun 2000, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri 23 Bandar Lampung pada tahun 2003, Sekolah Menengah Umum Negeri 9 Bandar Lampung pada tahun 2006. Ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri Raden Intan (IAIN) Fakultas Syari'ah selama 1 tahun. Selanjutnya pada tahun 2007, penulis mengikuti jalur Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB) dan diterima sebagai mahasiswa di Universitas Lampung Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Strata 1 (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.

Penulis Aktif di beberapa kegiatan kemahasiswaan antara lain HMI Komisariat Syariah IAIN Raden Intan Bandar Lampung, HMI Komisariat Sosial Politik UNILA cabang Bandar Lampung, HMJ Administrasi Bisnis, LSM Permadani, penulis juga pemakarsa terbentuknya komunitas persahabatan BeoaL.

SANWACANA

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat, ridho, dan kemudahan yang telah diberikan-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Adapun penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UNILA.

Dalam penyelesaian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung”**, banyak pihak yang telah memberikan sumbangsih, bantuan, nasihat, serta saran-saran yang membangun, karena itu dengan rendah hati penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga nilainya kepada:

1. Bapak Drs. Agus Hadiawan, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Suropto, S.Sos., M.A.B. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis dan juga merangkap sebagai pembahas yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan, kritik, saran untuk perbaikan skripsi ini, serta berbagai bantuan dan perhatian kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi dengan cepat.

3. Bapak Nur Efendi, S.Sos., M.Si. selaku pembimbing utama bagi penulis yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan bimbingan, perhatian, pengarahan, harapan agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan cepat tetapi penulis banyak merepotkan dan mengecewakan. Dan untuk limpahan ilmu yang sangat berarti bagi penulis, terutama saat penulis menghadapi berbagai permasalahan dalam proses penyelesaian skripsi, serta kebijakan-kebijakan yang diambil saat masih menjabat sebagai ketua jurusan untuk membantu penulis, memberi kesan tersendiri yang mendalam bagi penulis dan menyadarkan penulis tentang arti kepemimpinan sesungguhnya.
4. Ibu Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si. selaku pembimbing kedua yang telah banyak meluangkan waktu hingga kurun waktu 1,3 tahun, memberikan bimbingan dengan gaya yang mudah dicerna dengan kemampuan intelektual penulis, perhatian dan pengertian yang tinggi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi yang banyak mengalami kesalahan, dan pengarahan yang menghadirkan banyak ilmu bagi perkembangan intelektual penulis.
5. Bapak Ahmad Rifai, S.Sos, M.Si. selaku Pembimbing Akademik yang selama 4,5 tahun menjalani proses perkuliahan banyak memberikan bimbingan secara akademik.
6. Bapak dan ibu dosen serta pegawai akademik di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

7. Kedua orang tua tercinta, Buya Drs. Syukuruddin dan Mama Emthony M yang telah membesarkan, mendidik, memberikan doa dan perlindungan dengan segenap cinta dan kasih sayang yang tiada akhir yang telah dianugerahkan kepada penulis, mama-buya semua pengorbanan kalian takkan sia-sia.
8. Kakakku tercinta satu-satunya Lensiyana Unzila, S.P. atas doa, kasih sayang, saran, masukan, *sharing* pemikiran dan proses bimbingan selama ini.
9. Kedua adikku tercinta dan terlucu Iqrima Aini dan M. Bahvi Yandurixo atas keceriaan, gangguan dan gelak senyum tawa selama ini.
10. Ucapan terima kasih tak terhingga kepada Nindya Eka Sobita, S.P atas segala bantuannya hingga dapat memperkilat jalannya seminar dan penyelesaian skripsi ini, dari titik ini membuka langkah baru untuk mengapai segala impian yang telah terkonsepkan dengan matang untuk masa depan.
11. Mba Mia Savietri, S.E dan seluruh staff PT Mega Eltra cabang Provinsi Lampung atas masukan dan bantuannya selama penelitian.
12. Kepada rekan-rekan terbaik yang sangat berperan dalam penyelesaian skripsi ini dan tanpa sumbangsih kalian penulis tak akan sampai ketitik ini, walau kebaikan dan ketulusan kalian tidak dapat penulis balas tetapi pasti tercatat dan dibalas oleh ALLAH SWT. Kepada bung Santuk Al Ikhsan, Nona Suryanti Rahayu, Ikke Meliyanti, Ricky Noveldy.N, Susiana, Destiana, Try, Erinsen, Fitri Yanis Andara L.S, Windiarti , Ela, M.Bayu Rachmanda, M.Dzul Adha, Alan Bastian.

13. Sahabat perjuangan ABI 2007: Boss Eri, Izza, Alex, Wizie, Irlani, Made, Nyoman, Wawan, Irfan, Albert, Nugroho, Liza, Ayu, Azani, Delima, Mareta, Lia, Cici, Reski, Martina Desi, Iin Taria, Okta Arvy, Rizki, Posman Erlando, Kak Hernadi, Aini, Mas Pandu, Rizal, Wina, Riski, Elly, Nugroho, Evan.
14. Kepada kawan-kawan seperjuangan di HMI Komsospol Cabang Bandar Lampung dan kawan-kawan kader di Administrasi Bisnis Baironi, M. Faris Afif, Novia Ayu Wulandari, Shendy Nistia Putri Jaya Negara, Shinta Aulia Sari. Perjuangan kita takkan pernah selesai sampai hembusan nafas terakhir yang semata-mata karena KETAUHIDAN.
15. Serta kawan-kawan beOaL yang membantu penulis secara psikologis yang tak dapat disebutkan tapi terap terasa kehadirannya.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas kebaikan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat. Amin.

Bandar Lampung, Januari 2012

Penulis

M. Iqbal Harori.

Motto

Mati berjuang atau mati
sia-sia

&

Saya bukan siapa-siapa dan saya
bukan apa-apa
tapi saya “ADA”

-harbeb -

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Lingkungan Kerja.....	11
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	11
2. Manfaat Lingkungan Kerja.....	12
3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	13
B. Kinerja	17
1. Pengertian Kinerja	17
2. Penilaian Kinerja	18
3. Tujuan Penilaian Kinerja.....	19
4. Manfaat Penilaian Kinerja.....	19
5. Faktor-Faktor Yang Menentukan Kinerja	21
C. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	22
D. Tinjauan Penelitian Terdahulu	25
E. Kerangka Pemikiran.....	26
F. Hipotesis.....	28
III. METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian.....	29
B. Variabel Penelitian	29
C. Definisi Konseptual.....	30
D. Definisi Operasional.....	30
E. Lokasi Penelitian	31

F. Populasi dan Sampel	31
1. Populasi	31
2. Sampel	32
G. Sumber Data	32
H. Teknik Pengumpulan Data	33
I. Teknik Pengolahan Data	34
J. Skala Pengukuran	34
K. Teknik Analisis Data	35
1. Analisis Statistik Deskriptif	35
2. Analisis Statistik Inferensi.....	35
a) Pengujian Validitas instrumen	35
b) Pengujian Reabilitas Instrumen	37
c) Analisis Regresi Linier Sederhana.....	38
d) Uji Asumsi Klasik.....	39
1) Uji Normalitas	39
2) Uji Autokorelasi	40
3) Uji Heteroskedastisitas.....	40
e) Uji R^2	41
f) Uji t	42
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum PT Mega Eltra.....	43
1. Sejarah Singkat PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung	43
2. Struktur Organisasi	46
3. Visi, Misi, Tata Nilai Dan Motto.....	49
B. Pembahasan	50
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	50
a) Lingkungan Kerja	50
b) Kinerja	56
C. Uji Asumsi Klasik	65
1. Uji Normalitas	66
2. Uji Autokorelasi	67
3. Uji Heteroskedastisitas	68
D. Analisis Regresi Linier Sederhana	69
E. Uji R^2	71
F. Uji t	71
G. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	72
V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	74
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Karyawan PT Mega Eltra tahun 2011	3
2. Data Realisasi Penjualan PT Mega Eltra tahun 2010	4
3. Tingkat Absensi Karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung Tahun 2009-2010.....	5
4. Tata warna di tempat kerja.....	16
5. Definisi Operasional	31
6. Hasil Uji Validitas.....	36
7. Hasil Uji Realibilitas.....	38
8. Tanggapan responden tentang penerangan di ruang kerja.....	50
9. Tanggapan responden tentang kondisi suhu ruang kerja mereka	51
10. Tanggapan responden tentang suara-suara yang terdengar disekitar kantor selama bekerja	52
11. Tanggapan responden tentang dekorasi ruang dan peletakan barang di tempat kerja.....	53
12. Tanggapan responden tentang tata warna di tempat kerja	54
13. Tanggapan responden tentang aroma yang tercium di tempat kerja...	54
14. Tanggapan responden tentang keamanan yang dirasakan selama bekerja.....	55
15. Tanggapan responden tentang target penjualan yang ditetapkan perusahaan.....	56

16.	Tanggapan responden tentang kepatuhan mereka mengikuti jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	57
17.	Tanggapan responden tentang kejelasan tugas-tugas pekerjaan mereka.....	58
18.	Tanggapan responden tentang ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.....	59
19.	Tanggapan responden tentang inisiatif pengambilan keputusan yang dilakukan karyawan saat terjadi masalah dengan pekerjaannya	60
20.	Tanggapan responden tentang keahlian menggunakan alat kerja yang dibutuhkan bagi pekerjaannya.....	61
21.	Tanggapan responden tentang hubungan dengan para pelanggan.....	62
22.	Tanggapan responden tentang komunikasi karyawan dengan pimpinan	62
23.	Tanggapan responden tentang komunikasi karyawan kepada sesama karyawan lainnya.....	63
24.	Tanggapan responden tentang adanya kordinasi kepada pimpinan dan karyawan lainnya saat melakukan pekerjaan	64
25.	Hasil Uji Autokorelasi Regresi Sederhana	68
26.	Uji <i>Coefficients</i>	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka pemikiran	28
2. Bagan Struktur PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung.....	46
3. <i>Normal P-P Plot of Regresion Standardized Residual</i> Kinerja.....	66
4. Mendeteksi autokorelasi berdasarkan nilai Durbin Watson.....	67
5. Uji Heteroskedasitas	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Pernyataan Pemberian izin Penelitian.....	79
2. Kueisioner	80
3. Lampiran Data Hasil Penelitian Lingkungan Kerja dan Kinerja	84
4. Analisis Regresi Linier Sederhana	86
5. Uji Validitas Lingkungan Kerja	87
6. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja	88
7. Uji Validitas Kinerja	89
8. Uji Reliabilitas Kinerja.....	90
9. Uji Normalitas	92
10. Uji Autokorelasi	92
11. Uji Heteroskedastisitas	93
12. Tabel r	94
13. Tabel t.....	95
14. Tabel DW	96

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejalan dengan perkembangan ekonomi yang terus mengalami perubahan maka setiap perusahaan yang ada, baik pemerintah maupun swasta dituntut untuk selalu siap dalam mengantisipasi permasalahan dan mampu menyelesaikan kegiatan yang dilaksanakannya dengan baik. Tujuan pendirian perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan, sehingga perusahaan dituntut agar dapat bersaing guna menjaga kelangsungan hidup dan mengembangkan usahanya.

Untuk mampu mempertahankan kelangsungan kegiatan dalam persaingan ini, suatu perusahaan dituntut untuk menjaga dan meningkatkan kualitas dari hasil produksinya tersebut. Segenap sumber daya perusahaan seperti peralatan produksi, metode pelayanan, keuangan dan sumber daya manusia perlu dikelola sebaik-baiknya berdasarkan prinsip-prinsip yang menjamin tercapainya daya guna dan hasil yang maksimal.

Perkembangan suatu perusahaan dapat diukur dengan kinerja perusahaannya, bagaimana hasil pencapaian selama kurun waktu tertentu dan bagaimana realisasi dari target yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja menjadi suatu tolak ukur bagi perusahaan, dan karyawan mempunyai peran penting bagi keberhasilan perusahaan. Peningkatan kinerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh

elemen-elemen yang berada di dalamnya, maka untuk memperbaiki kinerja suatu perusahaan perlu adanya pembinaan dari dalam yang bersifat internal.

Salah satu faktor yang memiliki peranan yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan adalah faktor tenaga kerja, karena faktor ini merupakan faktor penggerak bagi faktor-faktor produksi lainnya dalam kegiatan operasional perusahaan. Menurut Mangkunegara (2001) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan yang menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset utama dalam perusahaan tentunya akan memikirkan langkah-langkah dan tindakan-tindakan apa yang akan diterapkan guna mendorong sumber daya manusia untuk lebih produktif, kreatif dan berprestasi dalam menghadapi persaingan yang ada dalam dunia usaha saat ini.

Kualitas sumber daya manusia mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, terutama dalam menghadapi dunia persaingan yang semakin ketat. Para karyawan memegang peranan penting dan sangat strategis bagi keberlangsungan perusahaan. Jika karyawan tidak menguasai bidangnya tentu pekerjaannya akan terhambat dan mempengaruhi pekerjaan bagian lain, karena hasil pekerjaan karyawan menjadi roda bagi kemajuan perusahaan tersebut.

Salah satu perusahaan yang menghendaki peningkatan kinerjanya agar dapat bertahan dalam persaingan di dunia usaha adalah PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung, yang merupakan salah satu cabang perusahaan PT Mega Eltra.

PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung bergerak dalam bidang distributor pertanian yang usahanya adalah perdagangan pestisida, pupuk dan bibit, baik subsidi maupun non subsidi. PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung memiliki karyawan berjumlah 81 orang dan 1 orang pimpinan cabang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT Mega Eltra tahun 2011

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan (orang)
1.	Pemimpin Cabang	1
2.	Accounting	2
3.	Bagian Keuangan	2
4.	Bagian Marketing	66
5.	Bagian Gudang	2
6.	Personalia/ Umum	2
7.	Staf	3
8.	Supir	4
Jumlah Karyawan		82

Sumber: PT Mega Eltra 2011

Karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung yang terdapat di kantor pusat bertempat di Bandar Lampung berjumlah 16 orang karyawan termasuk pimpinan dan sisanya 66 orang karyawan masuk kedalam bagian *marketing* yang tersebar di kios Kabupaten Tulang Bawang Barat, Kabupaten Mesuji, dan Kabupaten Lampung Utara.

Adapun kinerja PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung dapat dilihat dari hasil pencapaian target penjualan yang dilakukan oleh perusahaan.

Tabel 2. Data Realisasi Penjualan PT Mega Eltra tahun 2010

Bulan	Target (ton)	Realisasi (ton)	Pencapaian (%)
Januari	592.304	380.072	64
Februari	754.484	479.485	63
Maret	964.430	548.927	56
April	974.585	712.616	73
Mei	926.587	473.807	51
Juni	804.326	524.380	65
Juli	836.183	530.425	63
Agustus	873.638	546.346	62
September	753.641	463.323	61
Oktober	792.439	514.233	64
November	789.527	371.945	47
Desember	621.459	497.072	79
Rata-rata			62

Sumber: PT Mega Eltra 2011

Berdasarkan uraian pada tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa target dan realisasi perusahaan pada tahun 2010 belum sepenuhnya tercapai, dengan persentase sebesar 62% menunjukkan bahwa target yang diharapkan perusahaan masih jauh dari pencapaian target minimum 85% yang telah ditetapkan. Kinerja perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan, tentunya kinerja perusahaan harus didukung juga dengan kinerja karyawan yang baik.

Berbagai cara harus ditempuh agar karyawan bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar sehingga memiliki dedikasi yang tinggi bagi perusahaan, menurut Sedarmayanti (2009) bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui bahwa kinerja perusahaan tergolong rendah karena perusahaan menetapkan standar minimum pencapaian penjualan sebesar 85% tetapi pada tahun 2010 pencapaiannya tidak berhasil. Kinerja perusahaan

yang tidak sesuai dengan target yang diharapkan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya faktor kehadiran karyawan di tempat kerja, tingkat absensi yang tinggi tentu akan berpengaruh terhadap pencapaian yang diharapkan. Hal ini dapat digambarkan dalam tabel absensi berikut ini:

Tabel 3. Tingkat Absensi Karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung Tahun 2009-2010.

Bulan	Jumlah hari kerja		Jumlah karyawan		Jumlah absensi		Tingkat absensi (%)	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Januari	22	21	81		35	35	1.96	2.05
Februari	20	20	81		42	47	2.59	2.90
Maret	22	23	81		48	56	2.69	3.00
April	22	21	81		50	54	3.14	3.17
Mei	21	22	81		38	42	2.23	2.35
Juni	22	22	81		45	61	2.52	3.42
Juli	23	21	81		51	33	2.73	1.92
Agustus	21	23	81		63	59	3.70	3.16
September	22	22	81		57	60	3.19	3.36
Oktober	22	20	81		44	57	2.46	3.51
November	21	22	81		40	55	2.35	3.08
Desember	23	22	81		46	50	2.46	2.80
Rata-rata							2.60	2.89

Sumber: PT Mega Eltra 2011

Tingkat absensi karyawan dapat dihitung dengan menggunakan rumus

(Umar, 2008):

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah absensi}}{\text{Jumlah karyawan} \times \text{jumlah hari kerja}} \times 100$$

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa pada tahun 2009 tingkat absensi tertinggi karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung terdapat pada bulan Agustus sebesar 3,70% dan terendah pada bulan Januari sebesar 1,96%. Sedangkan pada tahun 2010 tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Oktober sebesar 3,51% dan terendah terjadi pada bulan Juli sebesar 1,92%.

Tingkat absensi yang tinggi dapat disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang baik yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan pihak manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut waktu yang lebih banyak sehingga tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja karyawan di sini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan serta lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti penerangan, suhu, dan sebagainya (Anoraga, 1997).

Jika kondisi kerja tersebut dapat diciptakan oleh perusahaan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Adanya semangat bekerja inilah yang menjadi salah satu unsur dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman akan sangat berpengaruh pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Rasa malas untuk masuk kerja dan adanya kebosanan dalam bekerja karena pengaruh lingkungan ini akan mempengaruhi absensi karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut.

Lingkungan kerja yang baik akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari perusahaan karena tidak jarang terjadi suatu perusahaan gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan akan mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut di dalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

Berikut ini dijelaskan lingkungan kerja karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung yang bertempat di kantor pusat Bandar Lampung dan di kios-kios kabupaten. Karyawan di kantor pusat yang bertempat di Bandar Lampung mendapatkan penerangan lampu yang terang yang terdapat di setiap ruangan tetapi pada lantai 2 hanya ruang pimpinan yang memiliki penerangan yang baik, penerangan di kios tidak semua ruangan memiliki penerangan, bahkan lampu yang berfungsi baik di kios Kabupaten Tulang Bawang Barat hanya untuk ruang penjualan dan teras kios.

Dekorasi ruang di kios penataan letaknya tidak baik, terkadang barang-barang yang harusnya terletak di gudang sering kali bercampur dengan tempat penjualan. Mengenai sirkulasi udara/ventilasi tentunya suhu ruangan di setiap daerah berbeda-beda jika terdapat AC yang dapat mengatur suhu ruang tentunya karyawan akan betah berlama-lama di dalam ruangan dan sebaliknya jika suhu ruangan panas dan gerah akan membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja seperti di kios di Kabupaten Lampung Utara dan Kabupaten Tulang Bawang Barat memiliki ventilasi ruang tetapi tidak cukup menyejukkan terutama siang hari yang membuat karyawan kegerahan.

Pewarnaan kantor dan kios yang ditetapkan oleh kantor pusat di Jakarta semestinya didominasi warna biru dan putih sesuai dengan warna lambang Perusahaan dan pembaruan dilakukan secara berkala 2 tahun sekali tetapi pewarnaan yang terdapat di kios-kios pembaruan warna dapat mencapai 5 hingga 6 tahun. Keamanan saat bekerja menjadi suatu hal yang tergolong penting, karena dengan terciptanya rasa aman saat bekerja para karyawan akan fokus dan memberikan hasil terbaiknya saat bekerja. Keamanan mutlak diperlukan bagi seluruh karyawan dan tentunya perusahaan dapat memberikan rasa aman kepada karyawan.

Para karyawan di semua bagian terutama *marketing* berperan sebagai ujung tombak bagi kemajuan perusahaan, karena mereka yang berhadapan langsung kepada pelanggan, sehingga perusahaan di tingkat cabang provinsi harus dapat memperhatikan kondisi kerja para karyawan di semua bagian kerja sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan kantor pusat. Berdasarkan uraian di atas maka

penulis tertarik untuk menulis skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung”.

B. Rumusan Masalah

Menurunnya semangat bekerja karyawan yang dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi karyawan yang rata-rata 2,60% tahun 2009 dan 2,89% pada tahun 2010, tingkat absensi tersebut sudah di luar batas standar minimal yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar 1% dan pencapaian persentase rata-rata target penjualan hanya 62% dari penetapan minimum sebesar 85%. Tingginya tingkat absensi dan rendahnya kinerja perusahaan dapat dipengaruhi faktor lingkungan kerja yang kurang baik, seperti pewarnaan ruangan yang mulai memudar, suhu ruangan yang panas, penataan dekorasi yang buruk, aroma bau yang tercium di tempat kerja serta keamanan yang dirasakan karyawan saat sedang bekerja. Berdasarkan hal tersebut, permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan hasilnya dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a) Kegunaan dari aspek teoritis, dapat memberikan kajian pengetahuan tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagi penelitian selanjutnya.
- b) Untuk memperkaya informasi yang bersifat ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a) Sebagai masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan untuk peningkatan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan tentang lingkungan kerja.
- b) Menambah wawasan penulis untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan karyawan terbaik yang dimiliki tidaklah dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terjadi berkat kepiawaian manajemen dalam memahami kebutuhan karyawan dan kemampuan mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan dapat membuat para karyawan merasa termotivasi. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Agar karyawan dapat bekerja dengan semangat dan bergairah, maka dibutuhkan suatu lingkungan kerja yang menunjang serta meningkatkan semangat dari para karyawan dalam bekerja. Sedarmayati (2009) memberikan pengertian yang lebih rinci, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan penjelasan ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan. Selain itu, dapat

pula diketahui bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan semangat dan bergairah apabila lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut nyaman. Namun sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak nyaman maka karyawan akan menjadi tidak bersemangat dan bergairah dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja karyawan akan menurun.

2. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam pabrik tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Prawirosentono (2002) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- a. Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.

- b. Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
- c. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- d. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

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. Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan (Sedarmayati, 2009), diantaranya adalah

1. Penerangan/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 mengakibatkan penglihatan menjadi 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. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama udara segar dengan adanya ventilasi ruangan yang baik sehingga memudahkan pertukaran udara di dalam ruangan dan terdapat tanaman di sekitar tempat kerja berpengaruh secara psikologis yang keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. 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 bisa 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.

4. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja, sehingga membuat karyawan dapat bergerak secara leluasa dan nyaman. Seorang karyawan tidak dapat bekerja jika tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak, dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan karyawan.

5. 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 dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Di bawah ini terdapat daftar beberapa warna yang dapat mempengaruhi perasaan manusia.

Tabel 4. Tata warna di tempat kerja

Warna	Sifat	Pengaruh	Untuk ruang/pekerjaan
Merah	Dinamis, merangsang semangat dan panas	Menimbulkan semangat kerja	Pekerjaan sepiantas (singkat)
Kuning	Keanggunan, bebas dan hangat	Menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat saraf mata	Gang-gang lorong kantor
Biru	Tenang, tentram dan sejuk	Mengurangi tekanan atau ketegangan	Berfikir konsentrasi

Sumber: Sedarmayanti (2009)

Selain warna dapat merangsang emosi atau perasaan, warna juga dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

6. Aroma/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 conditioner* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja terhadap perasaan.

7. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman baik keamanan fisik karyawan dari gangguan-gangguan seperti premanisme dan juga gangguan barang pribadi karyawan dari pencurian, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja atau prestasi adalah pengalihbahasaan dari kata dalam bahasa Inggris yang berarti *performance* (Ruky, 2002), pengertian kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatan kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah dan rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target dan di bawah target.

Menurut Mangkunegara (2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2009) bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Sadili (2005) menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Berdasarkan pengertian di atas bahwa kinerja dimaknai sebagai keseluruhan unjuk kerja dari seseorang karyawan yang menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, sesuai dengan petunjuk,

fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam organisasi modern penilaian kinerja memberikan mekanisme penting. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang sebagai sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan. Dalam kehidupan suatu organisasi, ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja (kinerja). Asumsi tersebut antara lain sebagai berikut (Sedarmayanti, 2009):

- a. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.
- b. Setiap orang ingin mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.
- c. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tentang karier yang akan diraihinya apabila dapat melaksanakan tugas dengan baik.
- d. Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya.
- e. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- f. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin.

Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja penting dalam suatu organisasi guna pengembangan sumber daya manusia.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Dalam rangka melacak kemajuan kinerja, mengidentifikasi kendala, dan memberi informasi dalam suatu organisasi, diperlukan adanya komunikasi kinerja yang berlangsung terus menerus, sehingga dapat mencegah dan menyelesaikan masalah yang terjadi. Karena alasan sebenarnya mengelola kinerja adalah untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas, serta merancang-bangun kesuksesan bagi setiap pekerja. Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Dharma (2001) adalah sebagai berikut:

1. Pertanggungjawaban

Apabila standar dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggungjawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

2. Pengembangan

Jika standar dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

4. Manfaat Penilaian Kinerja

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009) manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Peningkatan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

2. Kesempatan kerja yang adil

Adanya penilaian kinerja yang akurat, dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah, sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

6. Kesalahan desain pekerjaan

Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja yang berarti hasil penilaian tersebut dapat digunakan mendiagnosis kesalahan desain kerja.

7. Penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang rendah bagi karyawan baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan dalam proses rekrutmen dan seleksi.

5. Faktor-Faktor Yang Menentukan Kinerja

Untuk mengidentifikasi suatu kinerja dapat dilihat berdasarkan aspek-aspek kinerja itu sendiri. Menurut T.R. Mitchell dalam Sedarmayanti (2009), kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. Kualitas Kerja (*quality of work*)

Untuk menentukan suatu kualitas kerja karyawan maka dapat diukur dengan hasil kerja yang diperoleh, kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi dan manfaat hasil kerja tersebut.

2. Ketepatan waktu (*promptness*)

Ketepatan waktu sangat diutamakan dalam menjalankan suatu usaha karena ini menyangkut kepercayaan konsumen, ketepatan waktu dapat diukur dengan penataan rencana kegiatan, ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

3. Inisiatif (*inisiative*)

Inisiatif memiliki peran dalam menentukan aspek kinerja seorang karyawan dan karyawan yang memiliki inisiatif yang tinggi sangat dibutuhkan dan masuk sebagai aset sumber daya manusia perusahaan yang berharga. Inisiatif karyawan adalah memiliki ide atau gagasan dalam berorganisasi, inisiatif yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan masalah kerja yang dihadapi.

4. Kemampuan (*capability*)

Perusahaan dalam melakukan penerimaan karyawan tentunya mendalami terlebih dahulu hal lain yang dimiliki oleh karyawan seperti keterampilan, karena hal tersebut dapat membantu perusahaan jika terjadi suatu masalah maupun dalam memajukan perusahaan dengan dibantu kemampuan karyawan. Keterampilan karyawan tersebut dapat diukur dengan kemampuan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti mengoperasikan alat, membuat laporan, bernegosiasi dengan konsumen dan lain-lain.

5. Komunikasi (*communication*)

Komunikasi dalam perusahaan selain memperlancar kerja juga merekatkan hubungan antar individu, komunikasi yang baik akan membuat karyawan merasa bahwa orang-orang dalam perusahaan adalah keluarganya sehingga membuatnya semakin nyaman. Komunikasi dapat mengalir secara vertikal atau horizontal, komunikasi vertikal dapat dibagi lebih lanjut keatas dan kebawah. Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjalin terhadap rekan kerja (Robbins, 2007). Dalam penilaian kinerja indikator komunikasi karyawan adanya komunikasi kepada pimpinan, sesama rekan kerja dan kerjasama dalam pelaksanaan tugas.

C. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam perjalanan suatu organisasi apapun tidak pernah memisahkan atau terpisahkan diri dengan lingkungan dimana organisasi tersebut berada, hal ini tentunya lebih dikarenakan adanya ketergantungan antar organisasi atau individu organisasi. Kemampuan organisasi untuk bertahan sejauh mana kemampuan organisasi tersebut dapat beradaptasi dengan lingkungannya.

Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Veithzal Rivai (2008) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan pertanyaan dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja didukung oleh teori menurut As'ad (2003) yang menyatakan bahwa keberhasilan kinerja karyawan yang meningkat merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya. Kemudian

menurut Robbins (2007) kondisi kerja yang mendukung membuat karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).

Kondisi kerja yang mendukung sangat diperlukan, karena akan meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi dan efektivitas kerja. Hal ini antara lain dengan tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai. Hasibuan (2005) menerangkan bahwa betapa pun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi dan dedikasi yang tidak diragukan, maka tanpa sarana dan prasarana kerja yang baik, karyawan tidak akan dapat berbuat banyak apalagi dalam hal meningkatkan efisiensi, efektivitas serta produktivitas kerja.

Kebutuhan karyawan akan kondisi kerja yang baik merupakan faktor yang sangat penting dan mendapat perhatian karena seorang pekerja menggunakan sepertiga hidupnya dalam lingkungan kerja setiap harinya. Sedangkan menurut Siagian (2009) menerangkan bahwa kondisi kerja tidak terbatas hanya pada kondisi kerja ditempat pekerjaan masing-masing seperti nyamannya tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan dan hal-hal yang sejenis, tetapi juga lokasi tempat kerja dikaitkan dengan tempat tinggal karyawan. Kondisi kerja yang mendukung sangat relevan dan benar untuk menekankan bahwa efisiensi, efektivitas dan

produktivitas kerja pada akhirnya tergantung pada unsur manusia dalam organisasi

D. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan permasalahan Lingkungan kerja adalah:

1. Lilik Khoiriyah pada tahun 2009 di Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan mengambil judul “Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta”. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Aji Bali Jayawijaya Surakarta yang berjumlah 100 orang. Seluruh populasi diambil sebagai sampel sehingga disebut penelitian populasi dan tidak menggunakan teknik sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda, uji F, uji R².

Kesimpulannya adalah pertama upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Aji Bali Jayawijaya. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t hitung $X_1 = 7,588$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Kedua, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Aji Bali Jayawijaya. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t hitung $X_2 = 6,142$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Ketiga, upah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Aji Bali Jayawijaya. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh F hitung sebesar 87,424 diterima pada taraf signifikansi 5%.

2. M. Wahyuddin pada tahun 2003 dengan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Kota Surakarta”. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum kota Surakarta. Variabel kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum kota Surakarta.

E. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memiliki suatu peranan yang sangat penting bagi kelangsungan suatu perusahaan, karena tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kinerja suatu perusahaan dapat dipastikan tidak akan baik. Suatu perusahaan dituntut untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang dapat menjalankan roda usaha agar dapat terus bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Salah satunya dengan memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang kotor, bau, gelap, panas akan membuat karyawan tidak betah bekerja berlama-lama sehingga berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja karyawan dipengaruhi oleh:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja

4. Dekorasi di tempat kerja
5. Tata warna di tempat kerja
6. Aroma/Bau tidak sedap di tempat kerja
7. Keamanan di tempat kerja

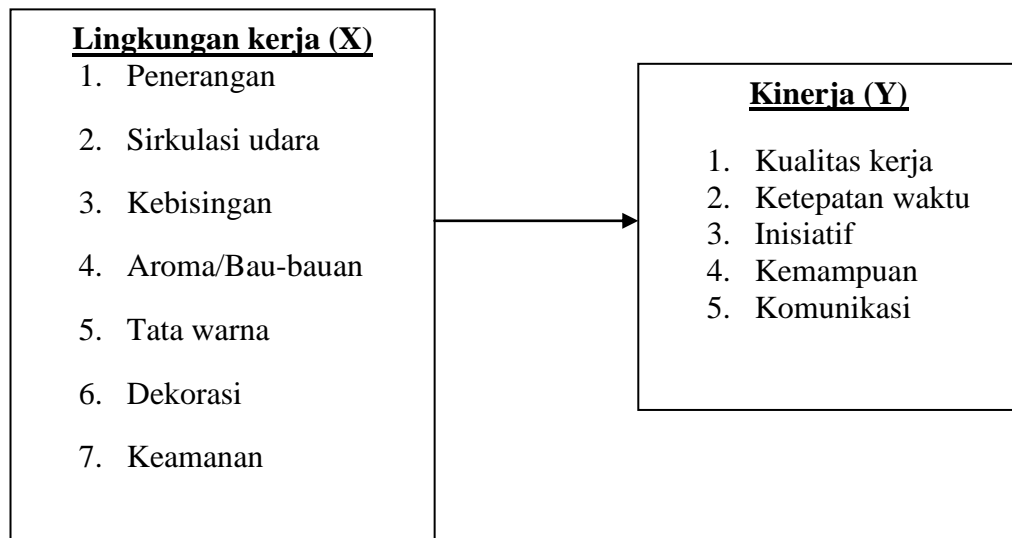
Perhatian dari perusahaan kepada lingkungan kerja karyawan akan berdampak kepada kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan yang secara langsung berdampak terhadap kinerja perusahaan.

Menurut T.R.Mitchell dalam Sedarmayanti (2009) kinerja karyawan dapat diukur dengan.

1. Kualitas kerja (*quality of work*)
2. Ketepatan waktu (*promptness*)
3. Inisiatif (*inisiative*)
4. Kemampuan (*capability*)
5. Komunikasi (*communication*)

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan M. Wahyuddin pada tahun 2003 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Kota Surakarta, dimana hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum kota Surakarta.

Oleh karena itu, maka bagan kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka pemikiran

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya dalam bentuk kalimat pertanyaan (Azwar, 1998). Berdasarkan latar belakang, permasalahan yang ada dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka dapat diperoleh suatu hipotesis yaitu.

Ha : Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho : Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *eksplanatory* (penjelasan). Menurut Singarimbun dan Efendi (1995) penelitian eksplanasi merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang akan diteliti serta untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

B. Variabel Penelitian

Agar proses penelitian dapat berjalan dengan lebih baik, maka perlu diketahui beberapa unsur penelitian seperti konsep, definisi operasional dan lainnya. Pemahaman ini diperlukan pada proses teorisasi, karena adanya pengetahuan tentang unsur-unsur tersebut, maka peneliti akan merumuskan hubungan-hubungan teori dengan baik.

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan dirinci tentang variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini.

1. Variabel bebas (independen)

Variabel bebas sering disebut juga sebagai variabel independen merupakan variabel yang menjadi sebab perubahannya akan timbul variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X).

2. Variabel terikat (dependen)

Variabel terikat sering disebut juga sebagai variabel dependent yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

C. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti untuk mengoperasikan konsep tersebut di lapangan (Singarimbun dan Effendi, 1995). Definisi konseptual dalam penelitian ini adalah:

- a. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.
- b. Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah bagaimana suatu variabel diukur, dengan definisi operasional dalam suatu penelitian, maka kita akan mengetahui baik buruknya

variabel tersebut (Singarimbun dan Effendi, 1995). Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Definisi Operasional

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala Variabel
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	1. Penerangan	Interval
		2. Sirkulasi Udara	Interval
		3. Kebisingan	Interval
		4. Dekorasi	Interval
		5. Tata Warna	Interval
		6. Aroma	Interval
		7. Keamanan	Interval
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu	1. Kualitas kerja	Interval
		2. Ketepatan waktu	Interval
		3. Inisiatif	Interval
		4. Kemampuan	Interval
		5. Komunikasi	Interval

E. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung beralamat di Jl. Citra Raya Blok RE No.10 Bandar Lampung sebagai kantor pusat di Provinsi Lampung dan kios milik PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung yang berada di beberapa kabupaten antara lain Kabupaten Tulang Bawang Barat, Kabupaten Mesuji dan Kabupaten Lampung Utara.

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung yang berjumlah 81 orang.

2. Sampel

Sampel penelitian menurut Arikunto (2002) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sekaligus sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi. Jika jumlah subyek besar maka diambil 10-15%, atau 20-25% atau lebih. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 81 orang.

G. Sumber Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah (Usman, 2008):

1. Data primer

Data primer merupakan sumber data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu maupun kelompok. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung di lapangan melalui hasil wawancara dan penyebaran kuesioner pada karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumentasi, kepustakaan, tabel, pada PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung.

H. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang penting, karena data yang terkumpul nantinya dipakai sebagai informasi yang valid dan representatif guna pemecahan masalah (Umar, 2008). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung secara sistematis terhadap objek penelitian.

2. Wawancara

Teknik wawancara dilakukan guna mengumpulkan data yang diperlukan peneliti. Teknik wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan teknik wawancara terstruktur.

3. Studi Literatur

Merupakan cara mendapatkan informasi dengan membaca serta mempelajari berbagai literatur, jurnal manajemen dan penunjang kepastakaan lainnya yang berhubungan secara relevan dengan penelitian ini.

4. Kuesioner

Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dengan menggunakan daftar pertanyaan kepada para responden yaitu seluruh karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung.

I. Teknik Pengolahan Data

Data yang terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan teknik sebagai berikut (Tika, 2006):

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan kembali terhadap data yang diperoleh untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan atau kekeliruan dalam pengisiannya.
2. *Coding*, yaitu mengklarifikasikan jawaban-jawaban para responden menurut macamnya. Klasifikasi dilakukan dengan jalan menandai masing-masing jawaban dengan kode-kode tertentu.
3. Tabulasi, yaitu mengelompokkan jawaban-jawaban yang serupa dengan teliti dan teratur. Kegiatan ini dilaksanakan sampai dengan terwujud tabel-tabel yang selanjutnya digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh.

J. Skala Pengukuran

Skala penelitian ini menggunakan skala *semantik differential* atau disebut juga perbedaan semantik, yang berusaha mengukur arti objek atau konsep bagi seorang responden (Singarimbun dan Effendi, 1995) dan juga untuk mengukur sikap/karakteristik tertentu yang dimiliki oleh seseorang, kemudian data yang diperoleh adalah data interval (Sugiyono, 2009). Metode skala ini dikembangkan khususnya untuk mengukur tiga dimensi sikap, yakni:

1. Evaluasi responden tentang objek atau konsep yang sedang diukur.
2. Persepsi responden tentang potensi objek atau konsep tersebut.
3. Persepsi responden tentang aktivitas objek.

Metode ini dibuat dengan menempatkan dua skala penilaian dalam titik ekstrim yang berlawanan yang disebut *bipolar*. Biasanya di antara titik ekstrim di dapati 5

atau 7 titik-titik butir skala dimana responden menilai suatu konsep atau lebih pada setiap butir skala. Dengan penilaian kecenderungan semakin kearah kanan semakin negatif penilaiannya, dan sebaliknya semakin cenderung kekiri semakin positif penilaian yang diberikan (Widhiarso, 2009). Tampilan butir-butir skala *semantic differential* sebagai berikut:

Baik	—, —, —, —, —, —, —	Buruk
Cepat	—, —, —, —, —,	Lambat

K. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel/populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2009).

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Pengujian Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu alat ukur (instrumen). Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini maka digunakan rumus koefisien korelasi *Product moment* sebagai berikut (Umar, 2002):

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

R_{hitung} : Koefisien korelasi antara X dan Y

X : Skor Butir

Y : Skor Soal

n : Jumlah responden

Pengujian validitas menggunakan *r product moment* pada derajat keabsahan (dk)

= n-1 dengan kriteria pengujian.

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen valid.
2. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen tidak valid.

Adapun hasil pengujian validitas tiap-tiap variabel lingkungan kerja dan kinerja pada PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

No	Validitas	No.Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X)	1	0.581	0.219	Valid
		2	0.714	0.219	Valid
		3	0.448	0.219	Valid
		4	0.570	0.219	Valid
		5	0.492	0.219	Valid
		6	0.637	0.219	Valid
		7	0.765	0.219	Valid
2.	Kinerja (Y)	8	0.584	0.219	Valid
		9	0.778	0.219	Valid
		10	0.488	0.219	Valid
		11	0.355	0.219	Valid
		12	0.310	0.219	Valid
		13	0.552	0.219	Valid
		14	0.781	0.219	Valid
		15	0.632	0.219	Valid
		16	0.624	0.219	Valid
		17	0.445	0.219	Valid

Sumber: Data diolah (2011)

Berdasarkan variabel lingkungan kerja (X) dan kinerja (Y), setelah dihitung dengan SPSS 17.00 didapat nilai r_{tabel} 0.219 dengan $N = 81$ dengan ketentuan jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka item pertanyaan dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka seluruh item pernyataan yang dilakukan uji validitas didapat nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka seluruh item pertanyaan tentang lingkungan kerja dan kinerja dinyatakan valid.

b. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Pengujian internal yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Pengujian secara eksternal yaitu dengan melakukan *test-retest* (Umar, 2002). Untuk menguji Reliabilitas dengan menggunakan rumus (Arikunto, 2002:179).

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_n : Reliabilitas Instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians pertanyaan

σ_1^2 : Jumlah varians total

Dimana varians dapat dicari dengan rumus:

$$\sigma = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

x = Nilai skor yang dipilih

Instrumen tersebut memenuhi syarat jika memiliki Reliabilitas hasil $r_n > r_{tabel}$. Selanjutnya untuk menguji Reliabilitas ini peneliti menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS 17.00 dan dapat dikatakan reliabel apabila dapat memenuhi syarat jika memiliki Reliabilitas $r_n > r_{tabel}$, adapun hasil pengujian Reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Realibilitas	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X)	0.742	0.219	Realibel
2	Kinerja (Y)	0.736	0.219	Realibel

Sumber: Data diolah (2011)

Berdasarkan hasil penghitungan yang didapat pada tabel 7, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini realibel karena nilai koefisien *alfa* (*cronbach*) variabel X dan variabel Y lebih besar dari r_{tabel} . Oleh karena itu berdasarkan pengujian instrumen ini seluruh item dinyatakan valid dan realibel.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Salah satu kegunaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X). Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pada dasarnya analisis regresi dan analisis korelasi mempunyai hubungan yang sangat kuat dan mempunyai keeratan. Setiap analisis regresi otomatis ada analisis korelasinya,

tetapi sebaliknya analisis korelasi belum tentu diuji dengan analisis regresi atau diteruskan dengan analisis regresi (Sugiyono, 2009). Rumus analisis regresi sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Subjek variabel terikat yang diproyeksikan.

a : Nilai konstanta harga Y jika X = 0.

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X : variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

Selanjutnya untuk menganalisa persamaan tersebut menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS 17.00.

d. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekonometrik dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang diperlukan.

1. Uji Normalitas.

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ada variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Model yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengujinya akan digunakan alat uji normalitas yaitu dengan melihat *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* adalah:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Data menyebar jauh dan garis diagonal tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Santoso, 2006).

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah di setiap model regresi terdapat kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya ($t-1$). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah korelasi, model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi dan untuk mengetahui apakah terjadi autokorelasi dalam suatu model regresi digunakan *Durbin-Watson test* dengan angka signifikan pada 0.05 dengan ketentuan jika $dU < d < 4-dU$ maka H_0 diterima dan dapat diartikan tidak ada autokorelasi (Yuwono, 2005).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu kepengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam suatu model regresi yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* (Priyatno, 2010) dan dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

e. Uji R²

Korelasi (r) adalah hubungan keterkaitan antara dua atau lebih variabel. Hasil korelasi positif mengartikan bahwa makin besar nilai variabel 1 menyebabkan makin besar pula nilai variabel 2. Korelasi negatif mengartikan bahwa makin besar nilai variabel 1 maka kecil variabel 2. Sedangkan korelasi nol mengartikan bahwa tidak ada atau tidak menentukannya hubungan dua variabel (Firdaus, 2004).

Rumus yang digunakan Uji R² sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

- $b_1 \sum x_1 y$ = Korelasi Sederhana antara X1 dan Y
- $b_2 \sum x_2 y$ = Korelasi Sederhana antara X2 dan Y
- $\sum y^2$ = Korelasi Sederhana Y

f. Uji t

Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan uji-t dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dan signifikasi dari masing-masing maupun semua variabel independent secara bersamaan terhadap variabel dependen. Uji t ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 50$) dan derajat kebebasan n-k-1 dimana k = jumlah regresor. Untuk melihat makna signifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan maka hasil korelasi tersebut kemudian diuji melalui uji t dengan rumus (Priyatno, 2009):

$$t = \frac{(r^2)(n-2)}{1-r^2}$$

Keterangan:

t = Nilai t

r = Nilai koefisien korelasi *Product Moment*

n = Jumlah sampel

Dari hasil uji t dapat diketahui makna signifikansi nilai korelasi *product moment* sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X dan variabel Y.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X dan variabel Y.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Mega Eltra

PT Mega Eltra bermula dari perusahaan Belanda yang kegiatan usahanya dibidang listrik, mesin dan peralatan teknik yang telah eksis sejak tahun 1930, dikenal dengan nama *Electro Import NV*. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan *Jacobson Vanden Berg & Co*, sebuah perusahaan Belanda yang pada zamannya dikenal dalam kelompok perusahaan *The Big Five* yang berdiri sekitar tahun 1940. Dalam rangka perjuangan pembebasan Irian Barat, maka keluarlah undang-undang No.86 tahun 1958 tentang nasionalisasi perusahaan milik belanda yang berlaku sejak tanggal 31 Desember 1957 dan PP No.33 tahun 1959 tentang penentuan perusahaan dagang yang besar milik Belanda beserta cabang-cabangnya dan anak-anak perusahaannya yang dikenakan nasionalisasi, maka *Elektro Import N.V* sebagai anak perusahaan milik Belanda dinasionalisasikan oleh pemerintah Republik Indonesia.

Melalui proses verbal No.51 tahun 1960 oleh Raden Kadiman, notaris di Jakarta, diputuskan untuk mengubah *Elektro Import N.V* menjadi PT Jada Elektra, Perubahan ini disahkan menteri kehakiman dengan daftar penetapan menteri kehakiman tertanggal 11 maret 1961 No. J.A.5/8/21. PT Jada bhakti *Coorporation*

yang bernama *Jacobson Van Den Berg And Co.N.V.* Dengan PP No. 72 tahun 1961 sebagai pelaksana Undang-undang No.19/Prp tahun 1960, PT Juda Elektra bersama dengan PT Indestins, PT Upigrafina dan PT *W.J. Stockvis* diintegrasikan kedalam Perusahaan Negara (PN) Tulus Bhakti yaitu Perusahaan baru yang didirikan dengan PP ini. Di dalam PN Tulus Bhakti ini, PT Juda Elektra menjadi divisi III/elektro Teknik. Adanya Surat Keputusan (SK) direksi BPU-Niaga Negara No.025/a/65, atas SK Menteri Perdagangan No. 376/M/SK/64 tanggal 9 Desember 1964, berkas divisi III/ Elektro Teknik diberi nama Mega Elektro (mesin, gaya dan elektra) dan berstatus sebagai unit B.PU niaga negara.

Aktivitas perusahaan masih tetap sebagaimana yang dilakukan perusahaan yang terdahulu, yaitu import, instalatir, produsen dan reparir. Setelah melalui Penelitian dan penilaian pada tanggal 28 Desember 1970 PT Mega Elektro di kalangan masyarakat timbul gambaran, seakan-akan perusahaan ini hanya bergerak pada bidang kelistrikan saja, padahal tujuan sebagaimana tercantum di dalam anggaran dasarnya antara lain berdagang dalam arti kata seluas-luasnya, dan kenyataanpun demikian. Oleh karena itu untuk menghilangkan *image* yang keliru tadi maka diubahlah seluruh anggaran dasar PT Mega Elektro dengan menyusun kembali dan akhirnya mengubah nama menjadi PT Mega Eltra (mesin, gaya, elektro dan trading) yang anggarannya disahkan menteri kehakiman dengan daftar keputusan menteri kehakiman tertanggal 9 Februari 1978 No.Y.A.5/27/14. Adapun aktivitas perusahaan masih tetap sebagaimana dilakukan PT Mega Elektro.

Dengan diterbitkannya PP No. 34/1998, tanggal 28 Februari 1998 tentang pengalihan modal saham negara dari PT Mega Eltra kepada PT Pupuk Sriwijaya

(Persero) atau lebih dikenal dengan PT PUSRI maka sejak itu PT Mega Eltra masuk dalam kelompok *Holding* Pusri. Kemudian untuk memenuhi UU perseroan maka PT Rekayasa Industri ikut menempatkan sahamnya di PT Mega Eltra. Kemudian semakin berkembangnya perusahaan sehingga melakukan pembukaan cabang di berbagai daerah seperti cabang yang ada di provinsi Lampung. PT.Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung beralamat di Jl Citra Raya Blok RE No.10 Bandar Lampung. PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung resmi beroperasi tanggal 12 Maret 1996 yang bergerak dalam bidang pertanian yang usahanya adalah perdagangan pestisida, pupuk dan bibit. Untuk memperluas jangkauan usaha jasa pelayanan khususnya penyalur resmi pupuk bersubsidi dan non subsidi bagi para petani. PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung mengembangkan usahanya ke pelosok jalur-jalur pertanian yang sulit dijangkau oleh penyalur lainnya. Tujuan dan maksud perusahaan di bidang perdagangan, pertanian, pembangunan dan jasa adalah.

1. Bidang Perdagangan

- a. Menjalankan Usaha di bidang perdagangan pestisida
- b. Menjalankan usaha di bidang perdagangan pupuk
- c. Menjalankan usaha di bidang perdagangan bibit

2. Bidang Pertanian

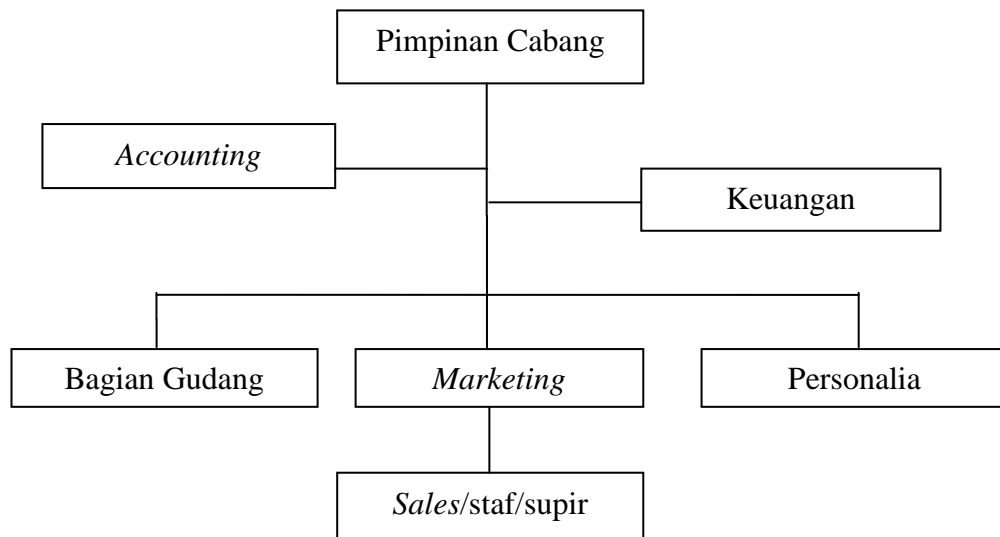
Bertindak sebagai *supplier* dalam kegiatan usaha pertanian berupa bibit, pupuk dan pestisida.

3. Bidang Jasa

Menjalankan usaha-usaha dibidang jasa meliputi jasa dalam pertanian, perdagangan dan pengandaan serta transportasi pengangkutan meliputi pengangkutan pupuk sampai ketangan konsumen.

2. Struktur Organisasi PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung

PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung merupakan Suatu organisasi yang terdiri dari sekelompok individual yang saling bekerjasama dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur organisasi PT Mega Eltra cabang provinsi Lampung dapat dilihat pada gambar sebagai berikut.



Sumber: PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung 2011

Gambar 2. Bagan Struktur Organisasi PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung

Tugas dan Tanggung jawab dari masing-masing pemegang jabatan adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin Cabang

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Melaksanakan pengawasan terhadap karyawan pada suatu cabang perusahaan
- b. Meneruskan keputusan yang diberikan oleh pemimpin umum dan membuat keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan

2. *Accounting*

Tugas dan tanggung jawab

- a. Mengadakan pencatatan terhadap segala transaksi serta memberikan laporan keuangan kepada manajemen perusahaan
- b. Melaksanakan tata usaha umum kepada perusahaan
- c. Bertanggung jawab penuh atas segala hal-hal yang berhubungan dengan keuangan dan mengatur penggunaan dana perusahaan
- d. Membuat nota penjualan barang sebelum diserahkan kepada pimpinan cabang
- e. Membuat daftar persediaan barang dagang
- f. Membuat daftar barang dagang
- g. Memberikan laporan keuangan perusahaan dan bertanggung jawab atas laporan tersebut

3. Bagian Personalia

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Merekrutmen para calon tenaga kerja baru

- b. Menilai karakter atau sifat para karyawan
- c. Melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan

4. Bagian *Marketing*

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Melaksanakan hal-hal yang berhubungan dengan konsumen
- b. Menilai dan mengawasi seluruh penjualan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya
- c. Melaksanakan riset pemasaran, mencari relasi dan pemasangan iklan
- d. Membuat semua laporan kegiatan lapangan, baik mengenai volume penjualan dan biaya operasional untuk selanjutnya melaporkan hasil penjualan yang diperoleh kepada bagian keuangan
- e. Melakukan pembagian wilayah *sales* / kanvas
- f. Membina dan mengawasi kegiatan para *sales* agar berjalan lancar

5. Bagian Keuangan

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Melakukan transaksi dari konsumen dan memberikan laporan kepada pihak *accounting*
- b. Bertanggung jawab atas segala transaksi yang terjadi dari pihak konsumen
- c. Melakukan penagihan kepada konsumen
- d. Membantu pemimpin dalam mengkonsolidasikan anggaran dan keuangan perusahaan serta transaksi dan mutasi karyawan

6. *Sales* / Kanvas

Tugas dan tanggung jawab.

- a. Mengunjungi retail, toko, grosiran dan menitipkan produk yang dipesan
 - b. Melaporkan volume penjualan kepada bagian penjualan
7. Bagian Gudang

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Memeriksa kondisi barang sebelum masuk gudang
- b. Memeriksa kondisi barang setelah keluar gudang
- c. Bertanggung jawab atas segala klaim gudang

3. Visi, Misi, Tata Nilai dan Motto PT Mega Eltra

Visi

Menjadi perusahaan yang memiliki keunggulan daya saing berkelanjutan dalam bidang usaha perdagangan, jasa konstruksi dan industri cat.

Misi

Melaksanakan kegiatan usaha dalam bidang perdagangan, jasa konstruksi dan produksi cat yang kompetitif di pasar nasional, berdasarkan 6 komitmen mutu (*the six quality*) meliputi *Quality, Cost, Delivery, Safety, Environment and Moral*.

Tata Nilai

Kejujuran (*honesty*), bertindak segera (*prompt action*), perbaikan terus menerus (*continuous improvement*).

Motto

Bermanfaat dan Dipercaya

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menjelaskan hasil pengolahan angka-angka yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Mega Eltra cabang provinsi Lampung yang berjumlah 81 orang karyawan, metode kuesioner menggunakan *semantik differential* yang mengukur arti objek atau konsep bagi seorang responden, metode ini dibuat dengan menempatkan dua skala penilaian dalam titik ekstrim yang berlawanan yang disebut *bipolar* dengan penilaian kecenderungan semakin mendekati nilai 5 semakin negatif penilaiannya, dan sebaliknya semakin cenderung mendekati nilai 1 semakin positif penilaian yang diberikan (Widhiarso, 2009).

a. Lingkungan Kerja

Tabel 8. Tanggapan responden tentang penerangan di ruang kerja

No	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0.1-2.0	0	0.00
2	1.1-2.0	0	0.00
3	2.1-3.0	15	18.51
4	3.1-4.0	40	49.38
5	4.1-5.0	26	32.09
Total		81	100%

Sumber: Data diolah (2011)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung menyatakan bahwa pencahayaan ruang kerja mereka cenderung gelap, dengan persentase sekitar 81,47%. Karyawan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan dengan keadaan ruangan yang cenderung gelap, terutama pada saat melakukan pekerjaan yang membutuhkan cahaya yang

terang seperti mengetik laporan penjualan, pencatatan barang yang keluar dan lain-lain. Akibat dari pencahayaan ruang kerja yang kurang baik, penglihatan karyawan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan pekerjaan menjadi kurang efisien, sehingga efektifitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi sulit dicapai.

Tabel 9. Tanggapan responden tentang kondisi suhu ruang kerja mereka

No	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0.1-2.0	0	0
2	1.1-2.0	10	12.34
3	2.1-3.0	26	32.09
4	3.1-4.0	36	44.44
5	4.1-5.0	9	11.11
Total		81	100%

Sumber: Data diolah (2011)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung menyatakan bahwa suhu ruang kerja yang mereka rasakan cukup panas dengan persentase sekitar 55,55%. Hal tersebut menyebabkan karyawan malas berlama-lama berada di kantor. Karyawan di kantor pusat yang memiliki fasilitas *air conditioner* jika terjadi pemadaman listrik akan merasakan suhu yang panas, walaupun memiliki genset tetapi kemampuan genset yang mereka miliki hanya sanggup untuk menghidupkan komputer dan karena suhu ruang yang panas sering membuat karyawan pulang lebih awal dan menyelesaikan pekerjaan esok harinya. Hal ini dikarenakan perusahaan tidak memaksimalkan penggunaan ventilasi udara ruangan dengan baik, sehingga ruang kerja yang panas dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi keluar untuk mencari udara segar karena tidak tahan berlama-lama di dalam

ruangan, jika hal ini terus dibiarkan berlarut-larut maka akan membuat lebih banyak waktu yang terbuang dan efisiensi dalam pekerjaan tidak akan terjadi.

Tabel 10. Tanggapan responden tentang suara-suara yang terdengar di sekitar kantor

No	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0.1-1.0	0	0
2	1.1-2.0	5	6.17
3	2.1-3.0	13	16.04
4	3.1- 4.0	3	28.39
5	4.1-5.0	40	49.38
Total		81	100%

Sumber: Data diolah (2011)

Pada tabel 10 dapat diketahui bahwa keadaan suara di sekitar kantor PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung terdengar sangat bising dengan persentase sekitar 77,77%. Lokasi kantor terletak di pinggir jalan, sering terdengar suara kendaraan yang hilir mudik menjadi penyebab suara-suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja. Bahkan menurut pemaparan responden dari hasil wawancara dengan peneliti, sering kali terjadi kesalahan dalam melakukan transaksi penjualan, pencatatan dan kerap kali juga mendapat komplain dari pelanggan karena pesanan mereka tidak sesuai dengan yang tertulis di nota.

Dalam melakukan pekerjaan karyawan 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 bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, frekuensi kebisingan. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, di antaranya

pendengaran yang semula normal dapat semakin berkurang fungsinya (Sedarmayati, 2009).

Tabel 11. Tanggapan responden tentang dekorasi ruang dan peletakan barang di tempat kerja

No	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0.1-2.0	0	0
2	1.1-2.0	3	3.70
3	2.1-3.0	16	19.75
4	3.1-4.0	42	51.85
5	4.1-5.0	20	24.69
Total		81	100%

Sumber: Data diolah (2011)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung menyatakan bahwa dekorasi ruangan dan peletakan barang di tempat mereka bekerja cukup berantakan, dengan persentase sekitar 76,54%, hal ini dikarenakan dekorasi yang buruk dan tidak tertata rapi membuat ruangan terlihat sempit. Sedangkan dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja, sehingga membuat karyawan dapat bergerak secara leluasa dan nyaman. Seorang karyawan tidak dapat bekerja dengan efisien jika tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak, dalam keadaan tertentu yang sudah parah kepadatan tempat kerja dapat juga berakibat buruk bagi kesehatan karyawan.

Tabel 12. Tanggapan responden tentang tata warna di tempat kerja

No	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0.1-2.0	0	0
2	1.1-2.0	0	0
3	2.1-3.0	19	23.45
4	3.1-4.0	41	50.61
5	4.1-5.0	21	25.92
Total		81	100%

Sumber: Data diolah (2011)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung, dengan persentase sekitar 76,53% jawaban yang dipilih responden, cenderung menyatakan bahwa pewarnaan cat kantor mereka sudah pudar, dikarenakan perusahaan tidak melakukan pembaharuan cat kantor secara berkala sehingga pewarnaan kantor sudah pudar dan tampak tidak terawat, terutama di kios pengecatan terakhir dilakukan 5 tahun yang lalu dan di kantor pusat dilakukan 3 tahun yang lalu. Perusahaan cabang seharusnya mematuhi standar yang ditetapkan kantor pusat di Jakarta bahwa pembaharuan cat dilakukan secara berkala maksimal 2 tahun sekali dan minimal 1 tahun sekali dengan dominasi warna putih dan biru, karena selain warna dapat merangsang emosi atau perasaan, warna dapat juga memantulkan sinar yang diterimannya, menurut Mangkunegara (2005) warna kantor yang sesuai dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan dan kesalahan saat bekerja.

Tabel 13. Tanggapan responden tentang aroma yang tercium di tempat kerja

No	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0.1-2.0	3	3.70
2	1.1-2.0	11	13.58
3	2.1-3.0	18	22.22
4	3.1-4.0	23	28.39
5	4.1-5.0	26	32.09
Total		81	100%

Sumber: Data diolah (2011)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung menyatakan aroma yang tercium di tempat kerja mereka adalah bau. Aroma bau tersebut membuat karyawan tidak bisa berkonsentrasi dengan baik, dengan persentase sekitar 60,48%. Aroma bau tersebut dikarenakan toilet dan banyak ruangan yang pengap, ditambah dengan adanya tumpukkan sampah yang kadang belum dibuang, keberadaan bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena bau-bauan dapat mengganggu konsentrasi bekerja karyawan, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

Tabel 14. Tanggapan responden tentang keamanan yang dirasakan selama bekerja

No	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0.1-2.0	8	3.87
2	1.1-2.0	36	44.44
3	2.1-3.0	28	34.56
4	3.1-4.0	5	6.17
5	4.1-5.0	4	4.93
Total		81	100%

Sumber: Data diolah (2011)

Berdasarkan tabel di atas, dengan persentase sekitar 79,00 % jawaban yang dipilih responden dapat diketahui karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung, menyatakan mereka cukup merasa aman saat bekerja, dan empat responden dengan persentase 4.93% menyatakan tidak aman, keempat responden ini menjalani tugas sebagai supir. Tujuan keamanan saat bekerja adalah melindungi karyawan dan fasilitas yang dimiliki perusahaan, dengan adanya peningkatan jumlah kekerasan di tempat kerja, menjadikan keamanan sebagai persoalan yang semakin besar bagi perusahaan maupun karyawan. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, adalah dengan pemilihan lokasi

yang aman dan dapat juga memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan yang disediakan oleh perusahaan.

b. Kinerja

Tabel 15. Tanggapan responden tentang target penjualan yang ditetapkan perusahaan.

No	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0.1-2.0	0	0
2	1.1-2.0	0	0
3	2.1-3.0	10	12.34
4	3.1-4.0	42	51.86
5	4.1-5.0	29	35.80
Total		81	100%

Sumber: Data diolah (2011)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung, dengan persentase sekitar 87,65% jawaban yang dipilih, responden menyatakan bahwa perusahaan jarang memberikan target penjualan yang tinggi kepada karyawan, sehingga membuat para karyawan tidak merasa ada tekanan dalam kerja yang pada akhirnya membuat karyawan menjadi malas, acuh, merasa tidak ada tantangan, kurang inovasi, dan hilangnya semangat untuk peningkatan karir dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa perencanaan kinerja merupakan usaha menyatukan target individual, tim dan organisasi. Dengan mengikuti model perencanaan ini, dapat memberikan ekspektasi kerja untuk tahun mendatang bagi masing-masing individu maupun karyawan. Karyawan memerlukan motivasi untuk meningkatkan kinerja, menurut Anoraga (1997) agar seseorang mau melakukan suatu pekerjaan dengan baik, orang tersebut memerlukan motivasi. Motivasi bagi karyawan merupakan suatu yang mendorong seseorang mau berbuat sesuatu.

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan dalam bekerja (Robbins, 2009).

Tabel 16. Tanggapan responden tentang kepatuhan mereka mengikuti jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan

No	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0.1-2.0	2	2.46
2	1.1-2.0	7	8.64
3	2.1-3.0	11	13.88
4	3.1-4.0	47	58.02
5	4.1-5.0	13	16.04
Total		81	100%

Sumber: Data diolah (2011)

Berdasarkan tabel di atas, dengan persentase sekitar 74,06% jawaban yang dipilih responden dapat diketahui karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung, dalam mematuhi jam kerja yang ditetapkan perusahaan tergolong tidak terlalu patuh. Dari pengamatan peneliti, mereka datang dan pulang tidak sesuai aturan yang sudah ditetapkan, jika dianggap pekerjaan mereka telah selesai mereka langsung beranjak pulang, terutama jika pimpinan mereka (cabang/kios) tidak hadir atau sudah pulang terlebih dahulu karyawanpun langsung beranjak pulang lebih awal setelah makan siang. Kedisiplinan merupakan salah satu kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka akan sulit mewujudkan tujuan dengan maksimal. Kepatuhan waktu atau disiplin kerja erat hubungannya

dengan kesadaran dari individu, sebab disiplin timbul dari kesadaran, timbulnya kesadaran memerlukan proses lama dan agak sulit dilaksanakan akan tetapi disiplin dapat juga ditumbuhkan dengan waktu yang relatif singkat dengan pemaksaan dan sanksi yang tegas diberikan dari perusahaan.

Tabel 17. Tanggapan responden tentang kejelasan tugas-tugas pekerjaan mereka

No	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0.1-2.0	4	4.93
2	1.1-2.0	9	11.11
3	2.1-3.0	11	13.58
4	3.1-4.0	24	29.62
5	4.1-5.0	33	40.74
Total		81	100%

Sumber: Data diolah (2011)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung, menyatakan bahwa sebagian besar karyawan tidak terlalu mengetahui dengan jelas pekerjaan apa saja yang mesti mereka lakukan setiap harinya, dengan persentase sekitar 70,36%. Dari pengamatan yang dilakukan peneliti hanya karyawan di bagian keuangan, personalia, *accounting* yang mengetahui apa saja yang mesti mereka lakukan setiap harinya, sementara itu karyawan di bagian gudang, supir dan sebagian besar *marketing*, melakukan pekerjaan setelah mendapat perintah oleh pimpinan. Dalam penyusunan suatu rencana kinerja karyawan tentunya perusahaan harus memberikan pemahaman tentang tugas dan wewenang yang bisa mereka lakukan. Kejelasan tugas ini penting guna mengukur sejauh mana keberhasilan kerja seorang karyawan dapat diukur dan bagaimana pertanggung jawaban seseorang dalam pekerjaan yang diembannya.

Tabel 18. Tanggapan responden tentang ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

No	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0.1-2.0	1	1.23
2	1.1-2.0	2	2.46
3	2.1-3.0	13	16.04
4	3.1-4.0	43	53.08
5	4.1-5.0	21	25.92
Total		81	100%

Sumber: Data diolah (2011)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung, menyatakan cenderung jarang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu seperti yang diperintahkan oleh pimpinan cabang maupun kios, dengan persentase sekitar 79,08%. Kemudian dari pengamatan peneliti, penyelesaian pekerjaan mereka yang lambat tidak diimbangi dengan efisiensi dan kualitas yang baik, seperti pengepakan barang yang tidak rapih, pengangkutan barang ke mobil tidak hati-hati sehingga sering terjadi kerusakan di kemasan, pengiriman barang yang tidak tepat waktu dan lain-lain. Seharusnya dalam bekerja karyawan memperhatikan keefisiensi pekerjaan karena dengan bekerja efisien adalah bekerja dengan gerakan, usaha, waktu dan kelelahan yang sedikit mungkin, cara kerja yang efisien dapat digunakan untuk semua jenis pekerjaan baik besar maupun kecil, sehingga dapat membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan dengan menghemat waktu, biaya, bahan dan lainnya.

Tabel 19. Tanggapan responden tentang inisiatif pengambilan keputusan yang dilakukan saat terjadi masalah dengan pekerjaannya.

No	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0.1-2.0	0	0
2	1.1-2.0	0	0
3	2.1-3.0	6	7.40
4	3.1-4.0	41	50.61
5	4.1-5.0	27	33.33
Total		81	100%

Sumber: Data diolah (2011)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung, menyatakan bahwa para karyawan cenderung tidak pernah mengambil keputusan sendiri saat terjadi masalah dengan pekerjaan yang sedang mereka kerjakan, dengan persentase sekitar 83,94%. Pada kenyataan di lapangan mereka ternyata menunggu instruksi dari pimpinan termasuk jika ada masalah-masalah kecil seperti terjadi kesalahan saat melakukan transaksi penjualan, terjadi kerusakan kendaraan saat mengantarkan barang, adanya barang yang rusak dll.

Inisiatif memiliki peran dalam menentukan aspek kinerja seorang karyawan dan karyawan yang memiliki inisiatif yang tinggi sangat dibutuhkan dan masuk sebagai aset sumber daya manusia perusahaan yang berharga. Inisiatif karyawan adalah memiliki ide atau gagasan dalam berorganisasi, inisiatif yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan masalah kerja yang dihadapi (Kosasih, 2009).

Tabel 20. Tanggapan responden tentang keahlian menggunakan alat kerja yang dibutuhkan bagi pekerjaannya

No	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0.1-2.0	1	1.23
2	1.1-2.0	9	11.11
3	2.1-3.0	10	12.34
4	3.1-4.0	26	32.09
5	4.1-5.0	34	41.97
Total		81	100%

Sumber: Data diolah (2011)

Berdasarkan tabel di atas, dengan persentase sekitar 74,06% jawaban yang dipilih responden dapat diketahui karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung, menyatakan cenderung tidak bisa dalam mengoperasikan alat kerja, karena dalam pengamatan peneliti mereka bukan bekerja di bagian produksi jadi tidak terlalu membutuhkan alat kerja, hanya alat kerja sederhana seperti komputer, penulisan nota penjualan, kartu kendali barang persediaan, mobil bagi supir dll. Menurut Fahoni (2009) sebelum perusahaan melakukan penerimaan karyawan tentunya perusahaan mendalami terlebih dahulu hal lain yang dimiliki oleh karyawan seperti keterampilan, karena hal tersebut dapat menunjang perusahaan jika terjadi suatu masalah maupun dalam memajukan perusahaan dengan dibantu kemampuan karyawan seperti mengoperasikan alat, membuat laporan, bernegosiasi dengan konsumen dan lain-lain. Pada hakikatnya setiap orang memiliki tipe kepribadian dengan pekerjaan yang mereka pilih, seharusnya karyawan menyadari bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut.

Tabel 21. Tanggapan responden tentang hubungan dengan para pelanggan

No	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0.1-2.0	2	2.46
2	1.1-2.0	7	8.64
3	2.1-3.0	4	4.93
4	3.1-4.0	57	70.37
5	4.1-5.0	11	13.58
Total		81	100%

Sumber: Data diolah (2011)

Berdasarkan tabel di atas, dengan persentase sekitar 83,96% jawaban yang dipilih responden dapat diketahui karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung, menyatakan bahwa hubungan yang terbina dengan para pelanggan cenderung ke arah jawaban buruk, karena hal tersebut lebih ditekankan menjadi tanggung jawab pimpinan kios, tetapi sebagian kecil karyawan menyatakan mereka cukup berinteraksi dengan baik kepada para pelanggan dan mengenal dengan baik selama ini. Menurut Nitisemito (1992) agar suatu perusahaan dapat cepat berkembang, perusahaan harus mampu membina hubungan baik dengan relasinya, hubungan itu terutama tercermin dalam kepercayaan relasi kepada perusahaan dan nilai kepercayaan yang kita terima dari relasi merupakan modal yang nilainya tidak terhingga.

Tabel 22. Tanggapan responden tentang komunikasi karyawan dengan pimpinan

No	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0.1-2.0	0	0
2	1.1-2.0	0	0
3	2.1-3.0	6	7.40
4	3.1-4.0	42	51.85
5	4.1-5.0	33	40.74
Total		81	100%

Sumber: Data diolah (2011)

Berdasarkan tabel di atas, dengan persentase sekitar 92,59% jawaban yang dipilih responden dapat diketahui karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung, menyatakan hubungan mereka dengan pimpinan cabang maupun kios tergolong buruk, karena jarak yang cukup jauh antara karyawan di kios yang berada di kabupaten kepada pimpinan cabang yang bertempat di Bandar Lampung sehingga penyampaian aspirasi, keluhan menjadi sulit dilakukan, pimpinan cabang juga tidak terlalu mencampuri urusan kerja harian karyawan di kios sehingga karyawan merasakan kurangnya perhatian perusahaan tentang kondisi yang dialami oleh karyawan. Ahyari (1999) Menyatakan bahwa hubungan karyawan yang terjalin baik kepada atasan sangat bermanfaat bagi karyawan, karena karyawan merasa diperhatikan dan timbulnya rasa kekeluargaan yang kuat bagi seluruh karyawan. Seharusnya perlu dilakukan kordinasi setiap bulan yang diwakili tiap wakil dari kios, yang dapat menunjukkan bahwa pimpinan cabang mendengar aspirasi dari bawahannya, senada yang juga diutarakan Kenna dan Beech (2001) bahwa suatu bentuk komunikasi keatas dimana para karyawan didorong untuk dapat mengemukakan gagasan dan usul bagi peningkatan praktek-praktek kerja yang perlu diusahakan dapat meningkatkan hubungan yang makin baik dari bawahan kepada atasannya.

Tabel 23. Tanggapan responden tentang komunikasi karyawan kepada sesama karyawan lainnya

No	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0.1-2.0	2	2.46
2	1.1-2.0	7	8.64
3	2.1-3.0	6	7.40
4	3.1-4.0	53	65.43
5	4.1-5.0	12	14.81
Total		81	100%

Sumber: Data diolah (2011)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung, menyatakan hubungan mereka dengan sesama rekan kerja termasuk buruk, dengan persentase sekitar 80,24%. Responden menyatakan bahwa hubungan mereka buruk dikarenakan ada ketidakcocokan antar satu sama lain. Hubungan sesama karyawan seharusnya terjalin dengan baik karena dengan adanya kedekatan emosional antar karyawan, kesamaan nasib dan pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu sebagai individu memerlukan adanya komunikasi antara pimpinan dan bawahan serta hubungan yang terbina dengan baik antar sesama karyawan (Ahyari, 1999). Karyawan akan mendapatkan kepuasan lebih daripada sekedar uang, dan terwujud dalam bentuk prestasi kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat (Robbins, 2009).

Tabel 24. Tanggapan responden tentang kordinasi kepada pimpinan dan karyawan lainnya saat melakukan pekerjaan

No	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0.1-2.0	2	2.46
2	1.1-2.0	13	16.04
3	2.1-3.0	16	19.75
4	3.1-4.0	21	25.92
5	4.1-5.0	28	34.56
Total		81	100%

Sumber: Data diolah (2011)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung, 60,24% menyatakan cenderung tidak ada kordinasi saat melakukan pekerjaan, pimpinan hanya memberikan instruksi apa yang harus karyawan kerjakan, tetapi saat pekerjaan berlangsung mereka mengerjakan sendiri tanpa ada koordinasi lebih lanjut, pimpinan cenderung tidak mempedulikan hal

teknis yang dilakukan karyawan dan sesama karyawanpun saat mendapatkan tugas tidak mencampuri pekerjaan rekannya, karena merasa sudah memiliki bagian tugas masing-masing. Koordinasi dapat diartikan menggerakkan segala usaha organisasi untuk melaksanakan usaha sebanyak mungkin atau kordinasi berarti usaha mencegah terjadinya kekacauan, percecokan, kekembaran atau kekosongan pekerjaan (Hasibuan, 2005). Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang yang terlibat dalam organisasi tersebut, untuk itu penting adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi baik dengan teman sejawat, atasan maupun bawahannya dalam organisasi sehingga semua kegiatan dapat berjalan dengan baik dan tujuan organisasi dapat dicapai. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan, umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

C. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekonometrik dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang diperlukan. Model regresi linier sederhana yang dibentuk merupakan model regresi yang menghasilkan *estimator* terbaik jika dipenuhi asumsi regresi yang sangat berpengaruh terhadap pola perubahan variabel dependen agar diperoleh hasil yang baik. Pengujian ini meliputi uji normalitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

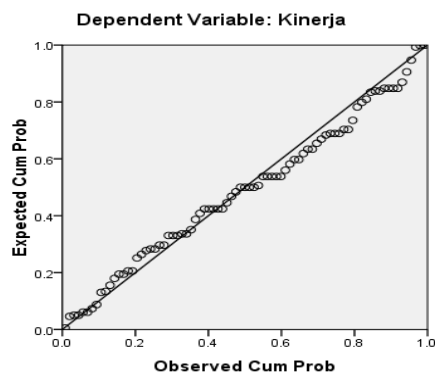
Digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian asumsi ini dilakukan dengan melihat Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang berguna untuk menguji apakah *residual* modal regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Dasar pengambilan keputusannya adalah.

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dan garis diagonal dan/tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Untuk mengetahui terjadi normalitas atau tidak dalam penelitian ini maka dapat dilihat dengan gambar *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* di bawah ini.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Berdasarkan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* untuk masing-masing variabel terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian residual dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Autokorelasi

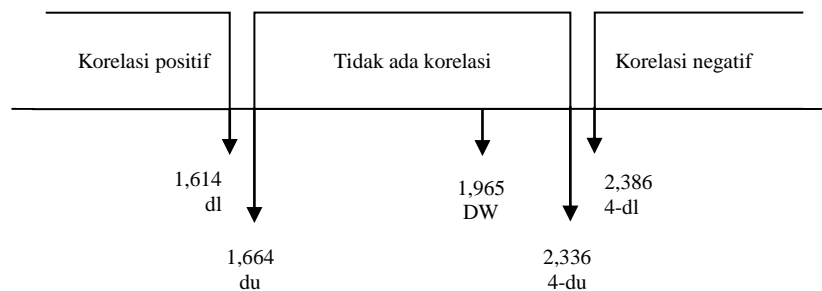
Salah satu penyimpangan asumsi dalam regresi berganda adalah adanya autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi di antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian tertentu. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji ini menggunakan *Durbin Watson statistic (DW)*. Berdasarkan hasil uji *Durbin Watson statistic (DW)* dengan menggunakan SPSS 17.00 yang menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 1.965.

Adapun nilai DW tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 81$ dan $k =$

1:

$$dL=1,614 ; 4 - dL = 2,386$$

$$dU = 1,664 ; 4 - dU = 2,336$$



Gambar 4. Mendeteksi autokorelasi berdasarkan nilai Durbin Watson

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa nilai DW berada di antara d_U dan $4 - d_U$ atau $1,664 \leq 1,965 \leq 2,336$. Model bebas autokorelasi jika $d_U < d < 4 - d_U$ maka H_0 diterima. Hal ini berarti tidak terdapat autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini. Nilai hasil uji autokorelasi regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 25. Hasil Uji Autokorelasi Regresi Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.934 ^a	.872	.871	1.873	1.965

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

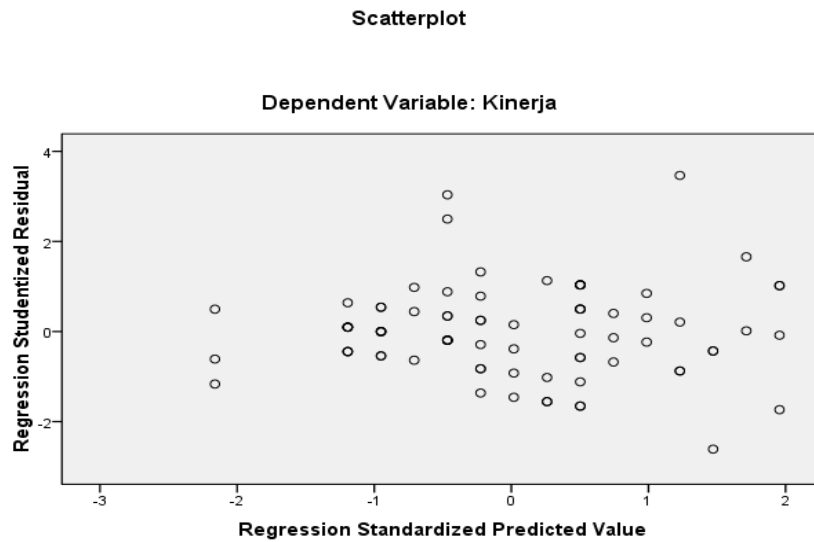
Sumber: Data diolah (2011)

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain yang tetap. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot* untuk melihat pola tertentu pada grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar *scatterplot* di atas menjelaskan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas karena terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

D. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dengan menggunakan uji model regresi sederhana. Hasil analisis data diperoleh dengan bantuan program SPSS 17.00 dan dapat dilihat dari tabel hasil penghitungan berikut ini.

Tabel 26. Uji *Coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	5.777	1.131		5.105	.000
	Lingkungan Kerja	1.179	.051	.934	23.246	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2011)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 5.777 + 1.179 (X)$$

Berdasarkan persamaan di atas diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Y = Merupakan nilai ramalan dengan nilai variabel bebas dari X
2. a = 5.777 merupakan nilai *intercept*
3. b = Setiap kenaikan 1 satuan nilai kinerja, maka akan menaikkan nilai lingkungan kerja sebesar 1.179

Kriteria pengujian tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} 23.246 sedangkan t_{tabel} 1.664 ($N = 81 - 1 - 1 = 79$). Menjelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung.

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana di atas, diperoleh model regresi linier sederhana $Y = 5.777 + 1.179 (X)$, model persamaan tersebut menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel independen yaitu lingkungan kerja maka kinerja karyawan nilainya 5.777 dan jika ada kenaikan 1 peringkat kepada faktor

lingkungan kerja akan dapat meningkatkan kinerja sebesar 1.179. Hal ini mengartikan bahwa terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung dipengaruhi lingkungan kerjanya.

E. Uji R^2

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output *moddel summary* dari hasil pengolahan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil pengolahan didapat nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0.872, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sangat kuat sebesar 87,2% ($r^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya 12.8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

F. Uji t

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan memasukan nilai hasil perhitungan regresi linier sederhana ke dalam uji t. Berdasarkan hasil penghitungannya didapat t_{hitung} sebesar 23.246 dan t_{tabel} 1.664 yang didapat dari $df = (n-k-1) = (81-1-1) = 79$. Karena hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan secara parsial dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

G. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi $Y = 5.777 + 1.179 (X)$. Arti persamaan tersebut menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel independen yaitu lingkungan kerja maka kinerja karyawan nilainya 5.777 dan jika ada kenaikan 1 peringkat kepada faktor lingkungan kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1.179.

Hasil uji hipotesis melalui uji t, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 23.246 dan t_{tabel} 1.664 dengan taraf signifikansi 5%. Karena hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan secara parsial dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja bagi karyawan, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil penghitungan uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.872, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sangat kuat sebesar 87,2% ($r^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya 12.8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Wahyudin (2003), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan dari hasil penelitian didapat persamaan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Kondisi kerja yang mendukung sangat diperlukan, karena akan meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi dan efektivitas kerja. Hal ini antara lain dengan tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai. Hasibuan (2005) menerangkan bahwa betapa pun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi dan dedikasi yang tidak diragukan, maka tanpa sarana dan prasarana kerja yang baik, karyawan tidak akan dapat berbuat banyak apalagi dalam hal meningkatkan efisiensi, efektivitas serta produktivitas kerja.

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan memperbaiki kesungguhan karyawan dalam bekerja, keadaan emosional yang menyenangkan dapat membuat para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini berdampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2008).

Keadaan ideal lingkungan kerja seperti penerangan yang terang, sirkulasi udara yang sejuk dan segar, tingkat kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja, aroma/bau-bauan di sekitar tempat kerja, tata warna kantor, dekorasi ruang kerja yang tidak teratur, dan rasa aman karyawan dalam bekerja, jika semua indikator ini dapat diatasi oleh PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung, bukan hanya dapat memberikan semangat bagi karyawan hingga karyawan

meningkatkan kinerjanya kepada perusahaan yang berdampak kinerja perusahaanpun dapat meningkat.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung, maka diperoleh kesimpulan dari penelitian ini bahwa lingkungan kerja (X) di PT Mega Eltra cabang Provinsi Lampung mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y) PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung.

B. Saran

Hasil penelitian yang dipaparkan sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung. Berdasarkan hal tersebut peneliti memberikan masukan berupa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan sebaiknya perusahaan memperhatikan tentang lingkungan kerja para karyawannya baik yang berada di kantor pusat maupun berada di kios kabupaten, karena kinerja perusahaan ditentukan salah satunya dengan kinerja dari karyawannya.
2. Perusahaan sebaiknya menaati standar operasional yang sudah ditentukan oleh kantor pusat di Jakarta mengenai lingkungan kerja para karyawan baik yang di kantor pusat provinsi maupun di kios kabupaten, sehingga karyawan

dapat merasa nyaman dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang tinggi dan dapat mengikuti persaingan di dalam dunia usaha.

3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya dilakukan penelitian lanjutan yang sejenis dengan penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel tambahan agar semakin memperkaya wawasan dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Penerbit BPF. Yogyakarta.
- Anoraga, Pandji. 1997. *Manajemen Bisnis*. Penerbit PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Penerbit Bina Aksara. Jakarta.
- As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Liberty. Jakarta.
- Azwar, Saifuddin. 1998. *Metode Penelitian*. Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Dharma, Agus. 2001. *Perencanaan Pelatihan*. Penerbit Pusdiklat Pegawai Depdikbud. Jakarta.
- Fahoni, Abdurrahman. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rieka Cipta. Jakarta.
- Firdaus, Muhammad. 2004. *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, Hani.T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Penerbit PT Gunung Agung. Jakarta.
- Kenna, Mc. Eugene & Nic Beech. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Kosasih, Sobarsa. 2009. *Manajemen Operasi*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta
- Khoiriyah, Lilik. 2009. *Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*.
<http://etd.eprints.ums.ac.id/5725/1/A210050131.pdf>

- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.
- , 2005. *Perilaku dan budaya organisasi*. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- , 1992. *45 Wawasan Manajer*. Penerbit PT Pustaka Utama Grafiti. Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Pengantar Bisnis Modern*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS.17.00*. Penerbit Mediakom. Yogyakarta.
- , 2009. *SPSS Untuk Analisis Korelasi Regresi dan Multivariate*. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Penerbit PT Indeks. Jakarta.
- Ruky, Achmad S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja prima*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sadili, Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Setia. Bandung.
- Santoso, Singgih. 2006. *Menguasai statistik Parametrik*. Penerbit PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- , 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomis atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- , 2004. *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik)*, Penerbit CV Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Teori, Motivasi dan Aplikasinya*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.

- Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Penerbit LP3ES. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV Alfabeta. Bandung.
- Tika, Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Umar, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- . 2002. *Metode Riset Bisnis*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Usman, Husaini. 2008. *Metode Penelitian Sosial*. Penerbit bumi Aksara. Jakarta.
- Wahyuddin, M. 2003. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Widhiarso, Wahyu. 2009. *Semantik Defernsial*. Fakultas Psikolohi UGM. Yogyakarta. <http://www.scribd.com/doc/30223337/3-Semantik-Diferensial>
- Yuwono, Prapto. 2005. *Pengantar Ekonometri*. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Lampiran.

KUESIONER

Dengan hormat, kuesioner ini adalah dalam rangka penelitian yang bertujuan untuk penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung”** Oleh karena itu dimohon kiranya kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan sebaik-baiknya.

Jawaban bapak/ibu/saudara/i atas pernyataan ini sangat berguna bagi penulis dalam mengumpulkan dan mengolah data. Jawaban bapak/ibu/saudara/i tidak akan mempunyai kesan/dampak negatif untuk bapak/ibu/saudara/i, atas kerjasamanya penulis mengucapkan terima kasih.

Identitas Peneliti:

Nama : M.Iqbal Harori
NPM : 0716051040
Jurusan : Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial Ilmu Politik

Petunjuk Pengisian:

Berilah tanda (I) garis tegak lurus atau horizontal pada skala jawaban kecenderungan yang anda pilih.

KUESIONER

PERNYATAAN		SKALA JAWABAN
No	Tentang Lingkungan Kerja	
1.	Pencahayaan ruang kerja di kantor saya	(Terang) ————— (Gelap)
2.	Suhu ruang kerja yang saya rasakan saat bekerja	(Dingin) ————— (Panas)
3.	Suara-suara yang terdengar disekitar kantor saya	(Sunyi) ————— (Bising)
4.	Dekorasi ruangan dan peletakan barang dikantor saya	(Teratur) ————— (Berantakan)
5.	Pewarnaan cat kantor saya	(Terang) ————— (Pudar)
6.	Aroma yang tercium di tempat kerja saya	(Wangi) ————— (Bau)
7.	Keamanan yang saya rasakan selama bekerja	(Aman) ————— (Tidak Aman)

PERNYATAAN		SKALA JAWABAN
No	Tentang Kinerja	
8.	Perusahaan selalu memberikan target penjualan yang tinggi	(Selalu) ————— (Jarang)
9.	Saya mematuhi jam kerja yang ditetapkan perusahaan	(Patuh) ————— (Tidak patuh)
10.	Saya mengetahui dengan jelas tugas-tugas untuk bidang pekerjaan saya	(Tahu) ————— (Tidak Tahu)
11.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	(Selalu) ————— (Jarang)
12.	Jika terjadi masalah dengan pekerjaan yang sedang saya lakukan, saya mengambil inisiatif sendiri	(Pernah) ————— (Tidak Pernah)
13.	Saya bisa menggunakan alat kerja dengan baik yang dibutuhkan bagi bidang pekerjaan saya	(Bisa) ————— (Tidak Bisa)
14.	Hubungan saya dengan para pelanggan	(Baik) ————— (Buruk)
15.	Komunikasi saya selama ini dengan pimpinan	(Baik) ————— (Buruk)

16.	Komunikasi saya dengan sesama rekan kerja	(Baik) ————— (Buruk)
17.	Kordinasi dengan pimpinan dan sesama karyawan saat melaksanakan pekerjaan	(Ada) ————— (Tidak Ada)

Lampiran Data Hasil Penelitian Lingkungan Kerja dan Kinerja

No	Lingkungan Kerja							Σ	Kinerja										Σ
	1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	3.2	1.1	3.1	3.1	3.2	3.1	1.0	17.8	3.2	1.3	3.1	3.0	4.2	3.0	1.1	3.3	1.3	4.2	27.7
2	3.2	1.1	3.1	3.1	3.1	3.0	1.2	17.8	3.1	1.6	3.2	3.3	3.2	3.2	1.0	3.1	1.2	3.1	26.0
3	3.1	1.3	1.3	3.0	3.1	1.0	1.1	13.9	3.2	1.6	1.0	3.2	3.1	1.4	1.3	3.1	1.2	3.3	22.4
4	5.0	3.0	1.3	3.0	3.0	2.0	3.2	20.5	4.2	3.2	1.3	3.3	5.0	2.1	3.3	4.4	3.1	5.0	34.9
5	5.0	3.3	1.2	3.1	3.0	2.2	3.0	20.8	5.0	3.1	1.2	3.2	4.2	2.0	3.1	5.0	3.2	5.0	35.0
6	5.0	3.0	1.1	5.0	5.0	2.0	3.2	24.3	4.6	3.2	1.2	4.2	5.0	2.2	3.4	4.8	3.2	4.3	36.1
7	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	3.3	4.0	29.3	4.5	5.0	4.2	4.3	3.2	3.2	4.2	4.2	4.3	3.4	40.5
8	5.0	3.1	2.2	5.0	4.2	5.0	3.0	27.5	4.7	3.1	2.2	4.3	3.1	4.2	3.2	5.0	3.6	3.1	36.5
9	3.0	3.0	5.0	4.3	4.3	2.0	3.0	24.6	3.2	3.3	5.0	4.2	3.3	2.4	3.3	3.1	3.3	3.2	34.3
10	4.2	3.2	1.1	4.2	5.0	2.0	3.1	22.8	4.2	3.1	1.2	5.0	3.2	2.1	3.2	4.2	3.2	3.3	32.7
11	3.1	3.1	1.0	4.2	5.0	2.0	3.1	21.5	3.2	3.2	1.4	4.4	3.1	2.7	3.3	4.2	3.1	1.2	29.8
12	3.1	3.0	2.1	3.1	3.0	3.2	3.2	20.7	3.1	3.2	2.1	3.3	5.0	3.3	3.2	3.3	3.2	2.1	31.8
13	3.0	4.2	2.1	3.0	3.3	5.0	4.1	24.7	3.1	5.0	2.1	3.0	4.2	5.0	4.2	3.3	4.3	2.0	36.2
14	4.2	3.0	1.2	4.0	4.4	2.0	3.0	21.8	5.0	3.0	1.1	4.2	4.2	2.0	3.1	5.0	3.4	1.1	32.1
15	5.0	1.7	3.1	4.5	4.7	2.1	3.3	24.4	4.0	3.1	3.2	4.2	4.3	2.2	3.3	4.4	3.1	3.4	35.2
16	3.0	3.1	4.2	4.2	5.0	2.2	3.0	24.7	3.2	3.1	4.2	4.4	4.4	2.2	3.5	4.4	3.2	4.2	36.8
17	4.0	3.0	2.0	3.3	3.1	2.2	3.3	20.9	4.0	3.2	2.3	3.3	3.3	2.1	3.3	3.2	3.3	2.2	30.2
18	3.2	3.0	1.0	3.0	3.1	2.0	3.2	18.5	3.1	3.0	1.1	3.6	3.2	2.4	3.2	3.3	3.2	1.4	27.5
19	3.2	3.1	2.0	3.3	3.0	1.1	3.0	18.7	3.0	3.3	2.0	3.3	3.2	1.2	3.3	3.2	3.3	2.1	27.9
20	3.4	3.0	1.0	3.0	3.3	2.2	3.0	18.9	3.0	3.1	1.0	3.3	3.3	2.1	3.0	3.1	3.8	1.2	26.9
21	3.0	3.1	1.0	1.4	3.0	3.3	3.0	17.8	3.2	3.0	1.1	1.0	3.2	3.1	3.2	3.0	4.2	1.8	26.8
22	3.3	3.0	2.0	3.0	5.0	3.1	3.3	22.7	3.0	3.3	2.5	3.1	3.0	3.1	3.3	3.0	3.2	2.0	29.5
23	3.0	3.0	2.0	3.0	4.3	3.0	3.4	21.7	3.3	3.0	2.0	3.0	3.1	3.8	3.3	3.2	3.7	2.2	30.6
24	5.0	5.0	2.4	3.0	4.2	5.0	4.0	28.6	4.4	4.2	2.4	3.0	3.0	5.0	4.0	5.0	5.0	2.2	38.2
25	4.2	5.0	3.1	5.0	5.0	4.0	4.0	30.3	5.0	4.0	3.1	4.0	3.0	4.0	4.2	4.4	4.0	3.1	38.8
26	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.4	27.4	4.2	5.0	5.0	3.3	4.2	4.0	5.0	4.2	4.4	5.0	44.3
27	5.0	4.0	2.1	3.4	3.1	5.0	5.0	27.6	5.0	4.2	2.0	3.1	4.3	4.0	4.2	4.4	3.2	2.2	36.6
28	3.4	3.0	2.1	3.1	3.0	3.0	3.0	20.6	3.2	3.0	2.1	3.0	4.0	3.3	3.0	3.2	3.1	2.0	29.9
29	4.2	5.0	2.0	3.1	3.0	4.4	5.0	26.7	4.0	5.0	2.0	3.3	4.4	5.0	4.0	5.0	3.4	2.5	38.6
30	3.1	3.0	3.2	3.1	3.0	3.3	3.1	21.8	3.3	3.0	3.0	3.1	5.0	3.1	3.2	3.1	3.3	3.0	33.1
31	3.1	1.2	3.1	3.4	3.1	3.0	1.0	17.9	3.0	1.2	3.1	3.0	3.2	3.2	1.0	3.4	1.0	3.3	25.4
32	3.0	1.3	3.0	3.3	3.0	3.1	1.1	17.8	3.1	1.0	3.1	3.2	3.1	3.2	1.3	3.0	1.3	3.4	25.7
33	3.2	1.2	1.1	3.2	3.1	1.0	1.0	13.8	3.1	1.1	1.6	3.0	3.1	1.3	1.2	3.2	1.0	1.3	19.9
34	4.2	3.1	1.0	3.1	3.4	2.1	3.0	19.9	5.0	3.1	1.5	3.1	3.3	2.1	3.1	5.0	3.2	1.1	30.5
35	4.6	3.0	1.1	3.1	3.0	2.0	3.1	19.9	4.2	3.5	1.2	3.1	3.2	2.5	3.1	4.2	3.1	1.3	29.4
36	5.0	3.6	1.0	5.0	5.0	2.1	3.0	24.7	4.2	3.3	1.3	5.0	4.6	2.3	3.3	4.4	3.3	1.2	32.9
37	4.2	5.0	4.0	5.0	4.4	3.0	5.0	30.6	5.0	4.2	5.0	4.4	4.2	3.2	5.0	4.3	4.2	4.2	43.7
38	4.4	3.0	2.0	4.4	5.0	5.0	3.0	26.8	4.2	3.3	2.2	5.0	4.6	4.2	3.3	4.4	3.1	2.2	36.5
39	3.2	3.1	4.2	4.0	4.2	2.1	3.0	23.8	3.2	3.2	4.2	4.0	4.4	2.0	3.1	3.0	3.7	5.0	35.8
40	5.0	3.1	1.5	5.0	5.0	2.0	3.0	24.6	4.3	3.2	1.2	4.0	5.0	2.0	3.2	5.0	3.0	1.0	31.9
41	3.2	3.1	1.0	4.0	5.0	2.2	3.3	21.8	3.0	3.4	1.0	4.4	4.0	2.1	3.0	3.2	3.6	1.1	28.8
42	3.1	3.1	2.2	3.2	3.1	3.0	3.0	20.7	3.2	3.2	2.2	3.0	3.1	3.4	3.3	3.3	3.3	2.4	30.4
43	3.3	4.0	2.3	3.0	3.0	5.0	4.0	24.6	3.2	4.4	2.2	3.1	3.0	4.4	4.3	3.2	4.0	2.1	33.9
44	5.0	3.2	1.0	5.0	5.0	2.0	3.3	24.5	5.0	3.1	1.1	5.0	4.3	2.2	3.4	5.0	3.1	1.2	33.4
45	4.4	3.2	3.1	4.0	5.0	2.0	3.0	24.7	4.4	3.0	3.3	4.0	4.2	2.2	3.2	5.0	3.1	3.2	35.6
46	3.2	3.0	5.0	4.2	5.0	2.0	3.1	25.5	3.3	3.2	4.3	5.0	4.4	2.2	3.2	3.0	3.3	5.0	36.9
47	5.0	3.2	2.1	5.0	3.0	2.3	3.0	23.6	4.0	3.2	2.2	3.2	3.3	2.2	3.1	4.4	3.1	2.1	30.8
48	3.0	3.1	1.2	3.1	3.2	2.2	3.1	18.9	3.1	3.4	1.4	3.0	3.5	2.2	3.2	3.1	3.5	1.1	27.5
49	3.1	3.1	2.0	3.1	3.2	1.0	3.3	18.8	3.4	3.2	2.1	3.2	3.4	1.3	3.2	3.1	3.2	2.2	28.3
50	3.0	3.5	1.0	3.6	3.2	2.5	3.0	19.8	3.2	3.2	1.2	3.0	3.2	2.2	3.4	3.3	3.3	1.2	27.2

No	Lingkungan Kerja							Σ	Kinerja										$\Sigma 1$
	1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
51	3.2	3.1	1.2	1.2	3.1	3.0	3.0	17.8	3.0	3.2	1.0	1.1	3.0	3.1	3.2	3.5	3.2	1.0	25.3
52	3.0	3.0	2.3	3.1	5.0	3.3	3.0	22.7	3.2	3.0	2.3	3.3	5.0	3.2	3.0	3.3	3.2	2.2	31.7
53	3.3	3.0	2.0	3.0	5.0	3.1	3.2	22.6	3.0	3.1	2.2	3.0	4.2	3.0	3.1	3.3	3.3	2.1	30.3
54	5.0	5.0	2.2	3.3	4.2	5.0	4.0	28.7	5.0	4.0	2.2	3.2	4.4	4.0	4.0	4.2	5.0	2.0	38.0
55	4.2	5.0	3.0	5.0	5.0	4.0	4.5	30.7	4.0	5.0	3.0	4.2	5.0	4.2	4.0	5.0	4.2	3.1	41.7
56	4.2	4.3	5.0	3.2	5.0	5.0	4.0	30.7	5.0	4.0	4.0	3.1	4.3	4.3	4.4	4.2	4.7	5.0	43.0
57	4.2	5.0	2.1	3.2	3.1	5.0	4.2	26.8	5.0	4.4	2.0	3.5	3.2	4.0	5.0	4.0	4.3	2.0	37.4
58	3.4	3.0	2.2	3.0	3.0	3.1	3.0	20.7	3.0	3.1	2.1	3.0	3.3	3.1	3.2	3.0	3.2	2.0	29.0
59	5.0	4.4	2.0	3.0	3.0	5.0	5.0	27.4	5.0	5.0	2.3	3.1	3.2	4.4	4.2	5.0	4.4	2.2	38.8
60	3.2	3.1	3.0	3.2	3.0	3.1	3.2	21.8	3.0	3.1	3.0	3.3	3.2	3.2	3.1	3.2	3.0	3.1	31.2
61	3.0	1.3	3.0	3.1	3.3	3.0	1.1	17.8	3.3	1.0	3.4	3.3	3.2	3.5	1.1	3.1	1.2	3.2	26.3
62	3.3	1.1	3.0	3.0	3.4	3.0	1.1	17.9	3.1	1.6	3.1	3.2	3.2	3.5	1.1	3.2	1.2	3.1	26.3
63	3.0	1.0	1.6	3.0	3.0	1.2	1.0	13.8	3.2	1.5	1.6	3.0	3.1	1.3	1.3	3.2	1.2	1.2	20.6
64	5.0	3.0	1.0	3.3	3.3	2.0	3.2	20.8	4.4	3.1	1.2	3.5	3.2	2.2	3.2	4.2	3.3	1.3	29.6
65	5.0	3.2	1.4	3.2	3.0	2.0	3.0	20.8	5.0	3.1	1.3	3.3	3.1	2.2	3.2	4.0	3.6	1.1	29.9
66	5.0	3.1	1.4	5.0	5.0	2.0	3.1	24.6	4.0	3.5	1.5	4.0	4.3	2.2	3.3	4.0	3.2	1.3	31.3
67	4.3	5.0	4.0	5.0	4.0	3.1	4.2	29.6	4.6	4.4	5.0	4.4	5.0	3.2	4.0	4.3	4.4	4.6	43.9
68	5.0	3.3	2.2	5.0	5.0	5.0	3.0	28.5	4.0	3.1	2.0	4.6	4.0	4.2	3.1	4.0	3.3	2.2	34.5
69	3.0	3.0	5.0	4.3	5.0	2.0	3.3	25.6	3.1	3.0	4.0	4.4	4.5	2.4	3.2	3.1	3.1	4.2	35.0
70	5.0	3.0	1.5	5.0	4.2	2.1	3.0	23.8	4.0	3.1	1.1	4.0	4.5	2.2	3.1	4.0	3.3	1.3	30.6
71	3.4	3.0	1.0	4.4	5.0	2.0	3.0	21.8	3.3	3.2	1.2	4.0	4.4	2.2	3.5	3.2	3.3	1.1	29.4
72	3.3	3.0	2.2	3.0	3.1	3.0	3.0	20.6	3.1	3.1	2.0	3.2	3.2	3.3	3.2	3.1	3.0	2.3	29.5
73	3.3	4.7	2.0	3.4	3.0	4.5	4.7	25.6	3.1	4.2	2.2	3.3	3.0	4.2	5.0	3.2	4.2	2.2	34.6
74	5.0	3.1	1.2	5.0	4.3	2.2	3.1	23.9	4.3	3.0	1.3	4.0	4.3	2.3	3.2	4.2	3.2	1.2	31.0
75	5.0	3.1	3.0	4.4	4.0	2.0	3.3	24.8	5.0	3.3	3.0	5.0	4.4	2.2	3.3	4.3	3.0	3.3	36.8
76	3.0	3.0	4.0	5.0	4.4	2.0	3.3	24.7	3.1	3.0	4.2	4.2	4.3	2.2	3.2	3.4	3.1	4.4	35.1
77	5.0	3.0	2.1	3.1	3.3	2.2	3.2	21.9	4.2	3.0	2.1	3.2	3.1	2.2	3.2	5.0	3.0	2.3	31.3
78	3.4	3.0	1.1	3.1	3.1	2.1	3.0	18.8	3.1	3.1	1.2	3.0	3.3	2.2	3.1	3.2	3.2	1.1	26.5
79	3.0	3.3	2.1	3.2	3.0	1.2	3.1	18.9	3.1	3.2	2.2	3.2	3.1	1.0	3.3	3.3	3.1	2.2	27.7
80	3.1	3.2	1.0	3.5	3.1	2.0	3.0	18.9	3.0	3.3	1.8	3.3	3.4	2.4	3.2	3.1	3.2	1.5	28.2
81	3.0	3.1	1.1	1.1	3.3	3.2	3.1	17.9	3.1	3.3	1.7	1.4	3.1	3.2	3.2	3.2	3.4	1.3	26.9

Lampiran Uji Validitas Lingkungan Kerja

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	skortotal
item1	Pearson Correlation	1	.285	-.069	.427*	.165	.265	.422*	.581**
	Sig. (2-tailed)		.126	.715	.019	.384	.156	.020	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	.285	1	.052	.123	.191	.554**	.884**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.126		.787	.517	.311	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	-.069	.052	1	.270	.168	.208	.088	.448*
	Sig. (2-tailed)	.715	.787		.149	.374	.269	.644	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
item4	Pearson Correlation	.427*	.123	.270	1	.653**	.000	.122	.570**
	Sig. (2-tailed)	.019	.517	.149		.000	1.000	.519	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
item5	Pearson Correlation	.165	.191	.168	.653**	1	-.025	.140	.492**
	Sig. (2-tailed)	.384	.311	.374	.000		.896	.462	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
item6	Pearson Correlation	.265	.554**	.208	.000	-.025	1	.537**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.156	.001	.269	1.000	.896		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
item7	Pearson Correlation	.422*	.884**	.088	.122	.140	.537**	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.644	.519	.462	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
skortotal	Pearson Correlation	.581**	.714**	.448*	.570**	.492**	.637**	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.013	.001	.006	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran Uji Reliabilitas Kinerja

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item8	59.83	94.833	.543	.718
item9	60.27	87.720	.746	.693
item10	61.27	92.892	.385	.720
item11	60.13	98.740	.271	.733
item12	59.83	98.902	.249	.734
item13	60.63	91.482	.493	.712
item14	60.37	89.757	.760	.699
item15	59.77	93.909	.580	.715
item16	60.40	92.731	.584	.712
item17	60.80	93.890	.335	.725
skortotal	31.03	26.309	.992	.747

item16	Pearson Correlation	.302	.828**	.098	-.017	-.034	.452	.884**	.339	1	-.158	.624**
	Sig. (2-tailed)	.104	.000	.608	.928	.860	.012	.000	.067		.404	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item17	Pearson Correlation	.264	-.062	.390	.219	.425	-.058	-.042	.242	-.158	1	.445
	Sig. (2-tailed)	.158	.746	.033	.245	.019	.760	.824	.197	.404		.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
skortotal	Pearson Correlation	.584**	.778**	.488**	.355	.310	.552**	.781**	.632**	.624**	.445	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.006	.055	.096	.002	.000	.000	.000	.014	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	40.20	59.545	.492	.722
item2	40.87	55.430	.664	.696
item3	41.80	60.097	.325	.735
item4	40.53	59.706	.489	.723
item5	40.27	61.099	.411	.731
item6	41.10	56.093	.552	.706
item7	40.83	56.144	.716	.697
skortotal	21.93	16.685	.996	.704

Lampiran Analisis Regresi Linier Sederhana

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.872	.871	1.873

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1895.742	1	1895.742	540.376	.000 ^a
	Residual	277.147	79	3.508		
	Total	2172.889	80			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

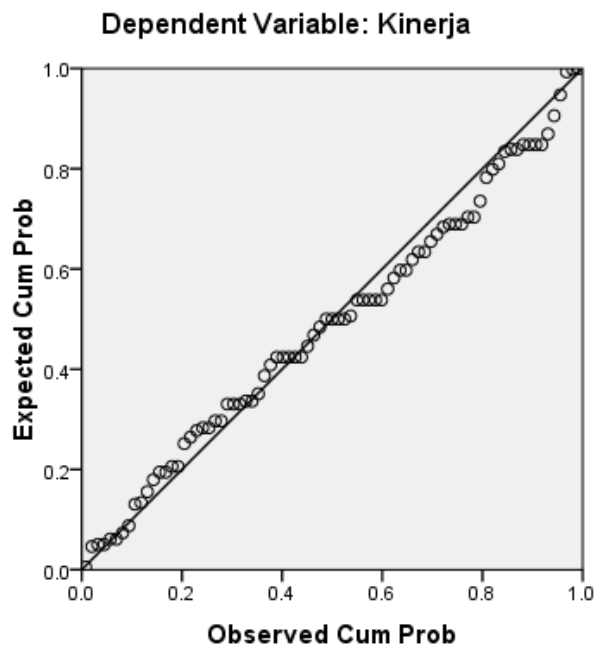
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.777	1.131		5.105	.000
	Lingkungan Kerja	1.179	.051	.934	23.246	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran Uji Autokorelasi

Model Summary^b

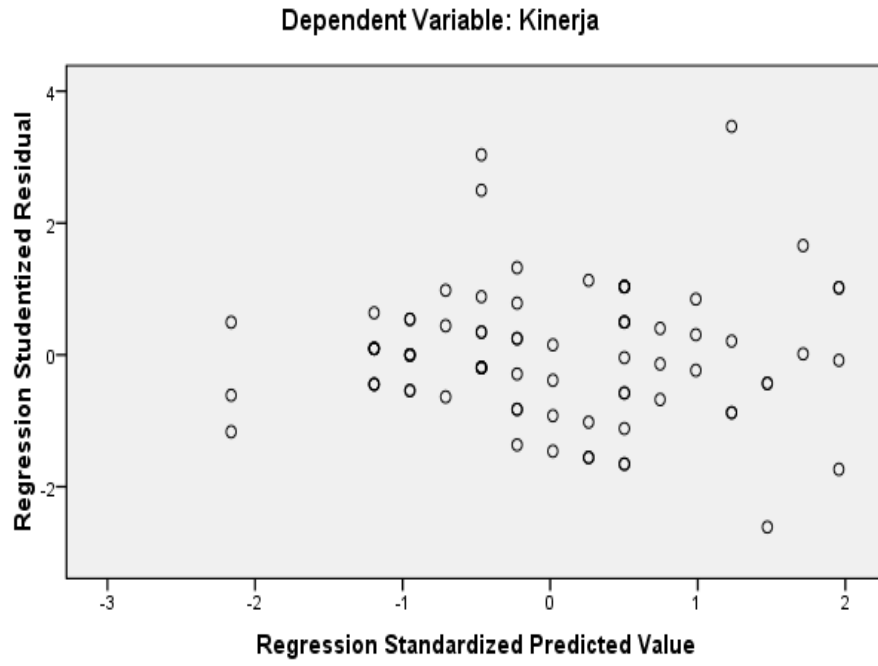
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.934 ^a	.872	.871	1.873	1.965

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran Uji Heteroskedasitas

Scatterplot



Lampiran Tabel r

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Lampiran Tabel t

Tabel t (Pada taraf signifikansi 0,05)
1 sisi (0,05) dan 2 sisi (0,025)

Df	Signifikansi		Df	Signifikansi	
	0.025	0.05		0.025	0.05
1	12.706	6.314	46	2.013	1.679
2	4.303	2.920	47	2.012	1.678
3	3.182	2.353	48	2.011	1.677
4	2.776	2.132	49	2.010	1.677
5	2.571	2.015	50	2.009	1.676
6	2.447	1.943	51	2.008	1.675
7	2.365	1.895	52	2.007	1.675
8	2.306	1.860	53	2.006	1.674
9	2.262	1.833	54	2.005	1.674
10	2.228	1.812	55	2.004	1.673
11	2.201	1.796	56	2.003	1.673
12	2.179	1.782	57	2.002	1.672
13	2.160	1.771	58	2.002	1.672
14	2.145	1.761	59	2.001	1.671
15	2.131	1.753	60	2.000	1.671
16	2.120	1.746	61	2.000	1.670
17	2.110	1.740	62	1.999	1.670
18	2.101	1.734	63	1.998	1.669
19	2.093	1.729	64	1.998	1.669
20	2.086	1.725	65	1.997	1.669
21	2.080	1.721	66	1.997	1.668
22	2.074	1.717	67	1.996	1.668
23	2.069	1.714	68	1.995	1.668
24	2.064	1.711	69	1.995	1.667
25	2.060	1.708	70	1.994	1.667
26	2.056	1.706	71	1.994	1.667
27	2.052	1.703	72	1.993	1.666
28	2.048	1.701	73	1.993	1.666
29	2.045	1.699	74	1.993	1.666
30	2.042	1.697	75	1.992	1.665
31	2.040	1.696	76	1.992	1.665
32	2.037	1.694	77	1.991	1.665
33	2.035	1.692	78	1.991	1.665
34	2.032	1.691	79	1.990	1.664
35	2.030	1.690	80	1.990	1.664
36	2.028	1.688	81	1.990	1.664
37	2.026	1.687	82	1.989	1.664
38	2.024	1.686	83	1.989	1.663
39	2.023	1.685	84	1.989	1.663
40	2.021	1.684	85	1.988	1.663
41	2.020	1.683	86	1.988	1.663
42	2.018	1.682	87	1.988	1.663
43	2.017	1.681	88	1.987	1.662
44	2.015	1.680	89	1.987	1.662
45	2.014	1.679	90	1.987	1.662

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

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

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7745
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754
90	1.6345	1.6794	1.6119	1.7026	1.5889	1.7264	1.5656	1.7508	1.5420	1.7758
91	1.6366	1.6810	1.6143	1.7040	1.5915	1.7275	1.5685	1.7516	1.5452	1.7763
92	1.6387	1.6826	1.6166	1.7053	1.5941	1.7285	1.5713	1.7523	1.5482	1.7767
93	1.6407	1.6841	1.6188	1.7066	1.5966	1.7295	1.5741	1.7531	1.5513	1.7772
94	1.6427	1.6857	1.6211	1.7078	1.5991	1.7306	1.5768	1.7538	1.5542	1.7776
95	1.6447	1.6872	1.6233	1.7091	1.6015	1.7316	1.5795	1.7546	1.5572	1.7781
96	1.6466	1.6887	1.6254	1.7103	1.6039	1.7326	1.5821	1.7553	1.5600	1.7785
97	1.6485	1.6901	1.6275	1.7116	1.6063	1.7335	1.5847	1.7560	1.5628	1.7790
98	1.6504	1.6916	1.6296	1.7128	1.6086	1.7345	1.5872	1.7567	1.5656	1.7795
99	1.6522	1.6930	1.6317	1.7140	1.6108	1.7355	1.5897	1.7575	1.5683	1.7799
100	1.6540	1.6944	1.6337	1.7152	1.6131	1.7364	1.5922	1.7582	1.5710	1.7804
101	1.6558	1.6958	1.6357	1.7163	1.6153	1.7374	1.5946	1.7589	1.5736	1.7809
102	1.6576	1.6971	1.6376	1.7175	1.6174	1.7383	1.5969	1.7596	1.5762	1.7813
103	1.6593	1.6985	1.6396	1.7186	1.6196	1.7392	1.5993	1.7603	1.5788	1.7818
104	1.6610	1.6998	1.6415	1.7198	1.6217	1.7402	1.6016	1.7610	1.5813	1.7823
105	1.6627	1.7011	1.6433	1.7209	1.6237	1.7411	1.6038	1.7617	1.5837	1.7827
106	1.6644	1.7024	1.6452	1.7220	1.6258	1.7420	1.6061	1.7624	1.5861	1.7832
107	1.6660	1.7037	1.6470	1.7231	1.6277	1.7428	1.6083	1.7631	1.5885	1.7837
108	1.6676	1.7050	1.6488	1.7241	1.6297	1.7437	1.6104	1.7637	1.5909	1.7841
109	1.6692	1.7062	1.6505	1.7252	1.6317	1.7446	1.6125	1.7644	1.5932	1.7846
110	1.6708	1.7074	1.6523	1.7262	1.6336	1.7455	1.6146	1.7651	1.5955	1.7851
111	1.6723	1.7086	1.6540	1.7273	1.6355	1.7463	1.6167	1.7657	1.5977	1.7855
112	1.6738	1.7098	1.6557	1.7283	1.6373	1.7472	1.6187	1.7664	1.5999	1.7860
113	1.6753	1.7110	1.6574	1.7293	1.6391	1.7480	1.6207	1.7670	1.6021	1.7864
114	1.6768	1.7122	1.6590	1.7303	1.6410	1.7488	1.6227	1.7677	1.6042	1.7869
115	1.6783	1.7133	1.6606	1.7313	1.6427	1.7496	1.6246	1.7683	1.6063	1.7874
116	1.6797	1.7145	1.6622	1.7323	1.6445	1.7504	1.6265	1.7690	1.6084	1.7878
117	1.6812	1.7156	1.6638	1.7332	1.6462	1.7512	1.6284	1.7696	1.6105	1.7883
118	1.6826	1.7167	1.6653	1.7342	1.6479	1.7520	1.6303	1.7702	1.6125	1.7887
119	1.6839	1.7178	1.6669	1.7352	1.6496	1.7528	1.6321	1.7709	1.6145	1.7892
120	1.6853	1.7189	1.6684	1.7361	1.6513	1.7536	1.6339	1.7715	1.6164	1.7896
121	1.6867	1.7200	1.6699	1.7370	1.6529	1.7544	1.6357	1.7721	1.6184	1.7901
122	1.6880	1.7210	1.6714	1.7379	1.6545	1.7552	1.6375	1.7727	1.6203	1.7905
123	1.6893	1.7221	1.6728	1.7388	1.6561	1.7559	1.6392	1.7733	1.6222	1.7910
124	1.6906	1.7231	1.6743	1.7397	1.6577	1.7567	1.6409	1.7739	1.6240	1.7914
125	1.6919	1.7241	1.6757	1.7406	1.6592	1.7574	1.6426	1.7745	1.6258	1.7919
126	1.6932	1.7252	1.6771	1.7415	1.6608	1.7582	1.6443	1.7751	1.6276	1.7923
127	1.6944	1.7261	1.6785	1.7424	1.6623	1.7589	1.6460	1.7757	1.6294	1.7928
128	1.6957	1.7271	1.6798	1.7432	1.6638	1.7596	1.6476	1.7763	1.6312	1.7932
129	1.6969	1.7281	1.6812	1.7441	1.6653	1.7603	1.6492	1.7769	1.6329	1.7937
130	1.6981	1.7291	1.6825	1.7449	1.6667	1.7610	1.6508	1.7774	1.6346	1.7941
131	1.6993	1.7301	1.6838	1.7458	1.6682	1.7617	1.6523	1.7780	1.6363	1.7945
132	1.7005	1.7310	1.6851	1.7466	1.6696	1.7624	1.6539	1.7786	1.6380	1.7950
133	1.7017	1.7319	1.6864	1.7474	1.6710	1.7631	1.6554	1.7791	1.6397	1.7954
134	1.7028	1.7329	1.6877	1.7482	1.6724	1.7638	1.6569	1.7797	1.6413	1.7958
135	1.7040	1.7338	1.6889	1.7490	1.6738	1.7645	1.6584	1.7802	1.6429	1.7962
136	1.7051	1.7347	1.6902	1.7498	1.6751	1.7652	1.6599	1.7808	1.6445	1.7967