



**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PERUM PERUMNAS REGIONAL I MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**SULHIYAH ULFA**  
NPM : 1625311083

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : SULHIYAH ULFA  
NPM : 1625311083  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PERUM PERUMNAS REGIONAL I MEDAN

MEDAN, 15 MEI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

DEKAN



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : SULHIYAH ULFA  
NPM : 1625311083  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PERUM PERUMNAS REGIONAL I MEDAN

MEDAN, 15 MEI 2019

KETUA



(NURAFRINA SIBGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA - I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA-IV

(Dr. KIKI FARIDA FARINE, S.E., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

NAMA : SULHIYAH ULFA  
NPM : 1625311083  
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN  
Judul Skripsi : ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PERUM PERUMNAS REGIONAL I MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 15 Mei 2019

  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
00DAFF56275495  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH  
(Sulhiyah Ulfa)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sulhiyah Ulfa  
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 03 Januari 1995  
NPM : 1625311083  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Panglima Denai Gg Hasibuan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 15 Mei 2019

Yang membuat pernyataan.



(Sulhiyah Ulfa)

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 22 Januari 2019  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

**TANDA BEBAS PUSTAKA**  
 No. 1653/pep/ksp/2019  
 Dinyatakan tidak ada sengketa  
 paut dengan UPT. Perpustakaan  
 Medan, 25 JAN 2019  
 S.Sos. S.Pd.I



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SULHIYAH ULFA  
 Tempat/Tgl. Lahir : KELAPA SATU / 03 Januari 1995  
 Nama Orang Tua : M MUSTARI S  
 N.P. M : 1625311083  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082267431101  
 Alamat : JL. PANGLIMA DENAI GANG HASIBUAN


Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan. Selanjutnya saya menyatakan :

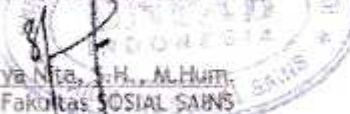
1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan Ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalain dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>
5. UK Termin	Rp	4.200.000
	Rp	<u>6.300.000</u>

25/1/19  
1 cm

Ditandatangani/Ditetapkan oleh :

  
 Surya Nita, S.H., M.Hum.  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya  
  
 SULHIYAH ULFA  
 1625311083

Daftar :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku 60 hari ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalain
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs. ybs.

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

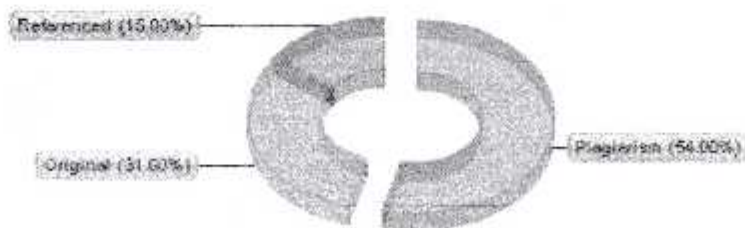
Analyzed document: 14-01-19 8:27:08 AM

"SULHIYAH ULFA\_1625311083\_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License2



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 90	wrds: 12785	<a href="http://eprints.stainkudus.ac.id/6597/78ab4.pdf">http://eprints.stainkudus.ac.id/6597/78ab4.pdf</a>
% 79	wrds: 11209	<a href="https://docobook.com/pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-fisik-316h12ae1123e77639d39738...">https://docobook.com/pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-fisik-316h12ae1123e77639d39738...</a>
% 74	wrds: 11074	<a href="http://repository.unsu.ac.id/3458/1/e/ripta%20dian.pdf">http://repository.unsu.ac.id/3458/1/e/ripta%20dian.pdf</a>

[Show other Sources:]

Processed resources details:

239 - Ok / 30 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:

Excluded Urls:

Included Urls:



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Tel. 061-8458077 PO. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)

(TERAKREDITASI)

(TERAKREDITASI)

(TERAKREDITASI)

(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

: SULHIYAH ULFA

Tempat/Tgl. Lahir

: KELAPA SATU / 03 Januari 1995

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1625311083

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: Manajemen SDM

Jumlah Kredit yang telah dirapai

: 121 SKS, IPK 3.32

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul Skripsi	Persetujuan
1.	Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan	<input type="checkbox"/>
2.	Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Analisis Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan	<input type="checkbox"/>

Judul yang diusulkan telah Kemin Program Studi diberikan tanda



(Rektor)

(Dr. Bhakti Alamsvah, M.T., Ph.D.)

Medan, 11 Agustus 2018

Pemohon,

(SULHIYAH ULFA)

Nomor : .....

Tanggal : .....

Disahkan oleh

Dekan

(Dr. Surya Hita, S.P., M.Hum.)

Tanggal : 20-07-2018

Disetujui oleh:

Ka. Prodi Manajemen

(NURAFRIZA SIREGAR, SE, M.Si.)

Tanggal : 11-08-2018

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing I :

(M. Tohyib. Pauloy, SE, MM.)

Tanggal : 11-08-2018

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing II :

(Rahmas Hidayat, SE, MM.)

No. Dokumen: FM-PPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.

Email : admin\_fakultas@pancabudi.org

http://www.pancabudi.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : Sosial Sains  
 Dosen Pembimbing I : Dr. M. TOYIB Daulay, S.E., M.M  
 Nama Mahasiswa : SuciHIAH ULEA  
 Jurusan / Program Studi : Manajemen  
 No. Stambuk / NPM : 162531083  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Skripsi : Analisis Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Perumahan Regional I Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
08/07/2019	BAB I		Keperluan Administrasi
	BAB II		
	BAB III		
	BAB IV		
09/07/2019	kompleks pencapaian restruktur perusahaan		Keperluan Administrasi
10/07/2019	Ace persiapan S. Maxi Hoxi		Ace

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Teip.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fa@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fa@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Universitas pembangunan panca Budi  
 Fakultas : Sosial Sains  
 Dosen Pembimbing II : Rahmat Hidayat, SE, M.M  
 Nama Mahasiswa : Sukhyah Ufa  
 Jurusan / Program Studi : Manajemen  
 No. Stambuk / NPM : 16.25311083  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Skripsi : Analisis Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Badan Perum Perumnas Regional I Medan.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Teori pergesahan		
	Judul		
	Abstrak		
	Daftar Isi		
	Uraian paragraf		
	Acc sidan		
	11/01 2019		

Medan,  
 Diketahui / Disetujui Oleh :  
 Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Rahmat Hidayat, S.E., M.M

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Metode penelitian kuantitatif yang merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan uji determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Perumnas Regional I Medan, dan sampel sebanyak 52 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja**

## ABSTRACT

---

*This study aims to determine whether the work environment and work motivation partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at Perum Perumnas Regional I Medan. The data analysis technique used is the quantitative research method which is one type of research whose specifications are systematic, planned and structured clearly from the beginning to the design of the research with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis, F test, t test and determination test. The population in this study were all employees of Perum Perumnas Medan I, and a sample of 52 respondents. Taking primary data using a questionnaire. The results showed that the work environment and work motivation partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee job satisfaction at Perum Perumnas Regional I Medan.*

***Keywords : Work Environment, Work Motivation and Job Satisfaction***

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	9
1. Lingkungan Kerja .....	9
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	9
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	10
c. Jenis Lingkungan Kerja.....	13
d. Indikator Lingkungan Kerja .....	14
2. Motivasi Kerja .....	17
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	17
b. Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	18
c. Tujuan Motivasi Kerja.....	20
d. Indikator Motivasi Kerja .....	21
3. Kepuasan Kerja Karyawan.....	22
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	22
b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja .....	23
c. Indikator Kepuasan Kerja.....	25
B. Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Konseptual .....	29
D. Hipotesis .....	29
<b>BAB III.   METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitan .....	31

	B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31
	C. Populasi dan Sampel .....	32
	D. Jenis dan Sumber Data.....	33
	E. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional .....	34
	F. Teknik Pengumpulan Data.....	36
	G. Teknik Analisa Data.....	37
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian .....	45
	1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	45
	2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	47
	3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	63
	4. Pengujian Asumsi Klasik.....	66
	5. Regresi Linier Berganda .....	70
	6. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....	71
	B. Pembahasan.....	74
	1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	74
	2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja...	75
	3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	75
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Simpulan .....	77
	B. Saran .....	77
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
	<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	32
Tabel 3.2 Variabel Penelitian & Defenisi Operasional .....	33
Tabel 3.3 Skala Likert .....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	46
Tabel 4.5 Pernyataan X <sub>1.1</sub> .....	47
Tabel 4.6 Pernyataan X <sub>1.2</sub> .....	48
Tabel 4.7 Pernyataan X <sub>1.3</sub> .....	48
Tabel 4.8 Pernyataan X <sub>1.4</sub> .....	49
Tabel 4.9 Pernyataan X <sub>1.5</sub> .....	49
Tabel 4.10 Pernyataan X <sub>1.6</sub> .....	50
Tabel 4.11 Pernyataan X <sub>1.7</sub> .....	51
Tabel 4.12 Pernyataan X <sub>1.8</sub> .....	51
Tabel 4.13 Pernyataan X <sub>1.9</sub> .....	52
Tabel 4.14 Pernyataan X <sub>1.10</sub> .....	52
Tabel 4.15 Pernyataan X <sub>2.1</sub> .....	53
Tabel 4.16 Pernyataan X <sub>2.2</sub> .....	54
Tabel 4.17 Pernyataan X <sub>2.3</sub> .....	54
Tabel 4.18 Pernyataan X <sub>2.4</sub> .....	55
Tabel 4.19 Pernyataan X <sub>2.5</sub> .....	55
Tabel 4.20 Pernyataan X <sub>2.6</sub> .....	56
Tabel 4.21 Pernyataan X <sub>2.7</sub> .....	56
Tabel 4.22 Pernyataan X <sub>2.8</sub> .....	57

Tabel 4.23	Pernyataan $X_2.9$ .....	58
Tabel 4.24	Pernyataan $X_2.10$ .....	58
Tabel 4.25	Pernyataan $X_2.11$ .....	59
Tabel 4.26	Pernyataan $X_2.12$ .....	59
Tabel 4.27	Pernyataan Y.1 .....	60
Tabel 4.28	Pernyataan Y.2.....	60
Tabel 4.29	Pernyataan Y.3 .....	61
Tabel 4.30	Pernyataan Y.4.....	62
Tabel 4.31	Pernyataan Y.5 .....	62
Tabel 4.32	Uji Validitas $X_1$ (Lingkungan Kerja).....	63
Tabel 4.33	Uji Validitas $X_2$ (Motivasi Kerja) .....	64
Tabel 4.34	Uji Validitas Y (Kepuasan Kerja).....	64
Tabel 4.35	Uji Reliabilitas $X_1$ (Lingkungan Kerja) .....	65
Tabel 4.36	Uji Reliabilitas $X_2$ (Motivasi Kerja) .....	65
Tabel 4.37	Uji Reliabilitas Y (Kepuasan Kerja).....	66
Tabel 4.38	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	68
Tabel 4.39	Uji Multikolinearitas .....	69
Tabel 4.40	Regresi Linier Berganda .....	70
Tabel 4.41	Uji Simultan .....	71
Tabel 4.42	Uji Parsial.....	72
Tabel 4.43	Uji Determinasi.....	73



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	27
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas .....	66
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas .....	67
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	69

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, Wr.Wb

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Swt karena berkat rahmat dan hidayahNYA penulis dapat mengajukan sebuah skripsi ini yang disusun gunanya sebagai untuk memenuhi syarat dalam pembuatan skripsi. Adapun judul dari penulis yang telah diajukan adalah “**Analisis Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan**”.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi..
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rahmat Hidayat, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda M. Mustari. S dan Ibunda Suriatik serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada Perum Perumnas Regioal I Medan terima kasih telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian
8. Kepada seluruh keluargaku yaitu Muhammad Afnan Halwy (Adik), Muhammad Amsal Abrory (Adik), Shofwah Dalila (Adik), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Dita Sukma Pertiwi, dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
10. Kepada teman-temanku yang lain Ade Ajeng Adawiyah Hrp, Sekar Afrianda Susanti, Corina Audya Ginting, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, 15 Mei 2019

Penulis

Sulhiyah Ulfa

1625311083

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi nyaman dan kondusif yang dapat mendorong pekerja untuk berprestasi dibidangnya dan meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Taiwo (2010:301), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik”.

Melalui penanganan lingkungan kerja yang baik dimaksudkan agar perusahaan dapat memberikan semangat kerja yang baik bagi karyawan sehingga akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan karena karyawan adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh karyawan.

Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang kondusif, imbalan yang layak dan adil, beban kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan, sikap dan perilaku dari manajer

untuk membentuk kepuasan karyawan. Menurut Luthans (2011:160), “menjelaskan bahwa komponen dari motivasi kerja meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah bentuk motivasi yang berhubungan dengan internal karyawan yang mampu memotivasi karyawan dalam berperilaku maupun bertindak. Motivasi intrinsik, meliputi: tanggung jawab (*responsibility*), pengakuan atas pencapaian kerja (*achievement*), pengalaman (*experience*), atau sesuatu yang bahwa dengan pekerjaan itu sendiri. Motivasi ekstrinsik adalah bentuk motivasi yang bersifat fisik (*tangibles*), dan termasuk motivasi ekstrinsik antara lain: gaji (*pay*), keuntungan (*benefits*), promosi (*promotions*), dan lingkungan kerja (*work environment*)”.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars (Priansa, 2016:291) menyatakan bahwa “kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan”.

Davis dan Newstrom dalam Sinambela (Karyoto, 2016:312) beliau mengatakan bahwa “sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya

akan menimbulkan prestasi yang tinggi, tetapi asumsi ini tidak benar, bukti yang memberi kesan menjadi lebih akurat bahwa produktifitas itu memungkinkan timbulnya kepuasan”. Robbins (Karyoto, 2016:312) Kepuasan adalah “suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai. Selanjutnya bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan. Berdasarkan defenisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai presepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya”.

Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perumnas) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan Umum (Perum) yang berbasis Nasional. Perumnas didirikan berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 29 tahun 1974, diubah dengan Peraturan pemerintah Nomor 12 tahun 1988, dan disempurnakan melalui Peratutan Pemerintah No. 15 Tahun 2004 tanggal 10 Mei 2004. Sebagai Badan Usaha Milik Negara Perumnas mengembangkan tugas pemerintah dalam penyediaan perumahan dan pemukiman yang bernilai dan berkualitas. Perusahaan ini juga mempunyai banyak cabang di seluruh Indonesia, salah satu diantaranya adalah di Provinsi Sumatera Utara yaitu Perum Perumnas Regional I Medan yang beralamat di Jl. Matahari Raya No. 313 Helvetia. Medan .

Terdapat beberapa masalah yang terjadi pada Perum Perumnas Regional I Medan dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, maka diharapkan akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas Regional I Medan yang dinilai belum optimal dikarenakan terdapat banyak kendala-kendala yang dihadapi. Kendala-kendala tersebut seperti absensi karyawan dari bulan ke bulan yang banyak mengalami penurunan, karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal dan juga penyelesaian tugas yang belum optimal. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan"**.

## **B. Identifikasi Dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Dilihat dari uraian latar belakang tersebut maka permasalahan yang dapat diambil adalah :

- a. Kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas Regional I Medan belum terpenuhi secara menyeluruh.
- b. Motivasi kerja karyawan Perum Perumnas Regional I Medan relatif rendah.

- c. Keadaan lingkungan kerja yang belum kondusif antar karyawan Perum Perumnas Regional I Medan. .

## **2. Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah pada penelitian ini berdasarkan dengan uraian latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada Analisis Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan.

## **C. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang ada di atas, maka di sini penulis ingin melakukan penelitian , yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan ?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan?
3. Apakah lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan?



## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang ingin dilakukan penulis disini antara lain:

- a. Untuk menganalisis lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan.
- b. Untuk menganalisis motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan.
- c. Untuk menganalisis lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi peneliti, sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti mengenai lingkungan Kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan.
- b. Bagi Universitas, sebagai salah bentuk pustaka karya ilmiah mahasiswa mengenai analisis lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan.

- c. Bagi Perumnas Regional I Medan, Sebagai bahan informasi bagi Perumnas Regional I Medan dalam hal meningkatkan kepuasan kerja di masa yang akan datang.
- d. Bagi Peneliti selanjutnya, untuk bahan referensi penelitian selanjutnya agar dapat melakukan penelitian secara lebih luas terutama yang berkaitan dengan “Analisis Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan”.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Ada banyak penelitian yang dilakukan dengan judul tentang Analisis Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan dan salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Novita Rahmawati (2014), dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pku Asyiyah Boyolali”.

Sedangkan pada penelitian ini berjudul “Analisis Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan”. Dalam penelitian ini terdapat perbedaan, dan perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Variabel Penelitian** : Pada penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja ) dan memiliki 1 (satu) variabel terikat (kinerja karyawan).sedangkan pada penelitian

ini menggunakan 2 variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja ) dan memiliki 1 (satu) variabel terikat (kepuasan kerja).

2. **Jumlah Observasi/sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 60 orang sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 52 orang.
3. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
4. **Lokasi Penelitian** : Pada penelitian terdahulu dilakukan di Pku Asiyah Boyolali, sedangkan pada penelitian sekarang dilakukan pada Perum Perumnas Regional I Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Lingkungan Kerja**

###### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:2) “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”.

Menurut Schultz dan Schultz (2010:405), “lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja”.

Pengertian dari lingkungan kerja juga dinyatakan oleh Taiwo (2010:301) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik”.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja.

## **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Sofyan (2013:20), “menyebutkan secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut”:

1. Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Menurut Nuraida (2014:174), “faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dia antaranya adalah sebagai berikut”:

### **1. Cahaya/Penerangan**

Cahaya merupakan faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai karena memengaruhi kesehatan pegawai dan keselamatan serta kelancaran kerja. Penerangan yang baik merupakan hal vital yang dibutuhkan indra penglihat agar dapat melaksanakan tugas kantor. Tugas-tugas melihat ini untuk pekerjaan di dalam kantor lebih banyak

tuntutannya karena yang dilihat adalah catatan-catatan kantor sehingga harus didukung oleh penerangan dalam jumlah dan mutu yang tepat dan diletakkan di tempat-tempat yang tepat pula.

Penerangan kantor yang optimal berguna untuk:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja
- b. Meningkatkan mutu kerja
- c. Mengurangi terjadinya kesalahan
- d. Mengurangi ketegangan/kerusakan mata
- e. Mengurangi rasa lelah
- f. Meningkatkan semangat kerja pegawai
- g. Memberikan citra yang lebih baik bagi perusahaan

## 2. Warna

Warna juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Warna mempunyai pengaruh penting terhadap penerangan kantor. Perusahaan dapat menggunakan warna-warna muda apabila ingin menghemat biaya penerangan. Penggunaan tata warna dalam kantor berpengaruh besar terhadap keadaan psikologis atau perasaan seseorang. Setiap warna mempunyai pengaruh yang berlainan terhadap orang, atau setiap orang akan menunjukkan reaksi yang berbeda terhadap warna-warna tertentu. Efek warna- warna ini dapat diberlakukan dalam penggunaannya pada dinding kantor, langit-langit, lantai karpet, tirai, perabotan kantor, dan lain-lain.

### 3. Udara

Udara dalam hal ini lebih dilihat dari sisi suhu/temperatur, kelembapan, sirkulasi/ventilasi, dan kebersihan. Terpenuhiya kualitas dan kuantitas udara yang baik akan memberikan banyak keuntungan bagi kantor, antara lain:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja
- b. Meningkatkan mutu kerja kantor
- c. Menjaga kesehatan pegawai
- d. Meningkatkan semangat kerja
- e. Menimbulkan kesan yang menyenangkan bagi para tamu.

### 4. Bunyi/Suara

Terutama untuk pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi, faktor suara dapat memengaruhi efisiensi pekerja karena suara yang bising dapat mengganggu dan dapat berpengaruh pada kesehatan pekerja.

### 5. Musik dapat mempengaruhi keadaan fisik dan mental pegawai. Musik berguna untuk hal-hal berikut.

- a. Meningkatkan efisiensi, kepuasan kerja, dan produktivitas.
- b. Mengurangi ketegangan mental, menimbulkan rasa relaks, mengurangi rasa gugup dan kejenuhan, serta menambah kegembiraan kerja.

### c. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011: 26), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

#### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan



kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Jadi, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan”.

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

##### **1. Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2011:26), “menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator di bawah ini”:

###### **a. Kebisingan**

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 dapat menyebabkan kematian. Kebisingan di lingkungan kerja bisa disebabkan oleh suara mesin/alat kerja maupun suara gaduh manusia. Penyelesaian pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising

hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan perusahaan menjadi meningkat.

#### b. Keamanan

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, komputer. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan fisik ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Keamanan finansial yaitu rasa aman karyawan dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Keamanan komputer yaitu rasa aman karyawan terhadap komputer yang digunakan dari serangan virus.

#### c. Penerangan Cahaya

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi/perusahaan sulit tercapai dengan baik dan tepat sasaran.

d. Suhu udara di ruangan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

e. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Fasilitas perusahaan yang berbentuk benda diantaranya alat kerja seperti meja, kursi, komputer, printer, dan lain sebagainya. Fasilitas yang berbentuk uang diantaranya kesehatan, tunjangan, dan lain sebagainya.

f. Dekorasi di Tempat Kerja

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

## 2. Indikator Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Wursanto (2011:47), “adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut”:

### a. Suasana kerja

1. Suasana kekeluargaan
2. Suasana nyaman

### b. Perlakuan

1. Perlakuan yang baik antara sesama rekan kerja
2. Perlakuan yang adil antar sesama rekan kerja dan atasan

### c. Rasa aman

1. Perlindungan dari ancaman pemberhentian
2. Perlindungan dari ancaman kecelakaan kerja

### d. Hubungan yang harmonis

1. Komunikasi sesama pegawai
2. Komunikasi dengan atasan

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Kadarisman (2012: 278), “Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”.

Menurut Hasibuan (2012: 141), “Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

Menurut Siagian (dalam Sutrisno, 2016:110), “Motivasi Kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi”.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi Kerja adalah kegiatan atau cara untuk mendorong keinginan. daya penggerak kemauan bekerja seseorang agar mau berperilaku, bekerja secara optimal untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan yang telah ditentukan.

## **b. Faktor Faktor Motivasi Kerja**

Menurut Sunyoto (2013: 13-17), “faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu”:

### **1. Promosi**

Menurut Sunyoto (2013: 18), “Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji”.

## 2. Prestasi Kerja

Menurut Sunyoto (2013: 18), “Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan”.

## 3. Pekerjaan itu sendiri

Menurut Sunyoto (2013: 19), “Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing- masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak”.

## 4. Penghargaan

Menurut Sunyoto (2013: 19), “Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi”.

## 5. Tanggung Jawab

Menurut Sunyoto (2013: 19), “Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing- masing”.

## 6. Pengakuan

Menurut Sunyoto (2013: 19), “Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan”.

### **c. Tujuan Motivasi Kerja**

“Tujuan Motivasi Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013: 17-18) adalah sebagai berikut”:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan

5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

#### **d. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator di bagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi kebutuhan ini diperkuat oleh Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2013:162), “dimensi dan indikator motivasinya adalah”:

1. Dimensi Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:
  - a. Mengembangkan kreativitas
  - b. Antusias untuk berprestasi tinggi
2. Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu:
  - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja (sense of belonging)
  - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance).



- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achievement).
  - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation)
3. Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:
- a. Memiliki kedudukan yang terbaik.
  - b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

### **3. Kepuasan Kerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Dadang (2013:15) adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya”.

Menurut Siagian (2013 : 295), “kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya”.

Menurut Edy Sutrisno (2014:73) “kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka

usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan”.

Khaerul Umam (2010:192) “kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya”.

Berdasarkan uraian teori di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang bisa terlihat melalui sikap yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya

## **b. Faktor Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans dalam Anwar Prabu (2010:225), ada 6 dimensi kepuasan kerja adalah yang merupakan 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu :

### **1. *Pay*/Upah atau Gaji.**

Merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima pegawai dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi.

## 2. *Working conditions*/Kondisi Kerja.

Kondisi kerja, apabila kondisi kerja pegawai baik (bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya.

## 3. *Co-worker*/Rekan Kerja.

Rekan kerja, merupakan suatu tingkat dimana rekan kerja memberikan dukungan. Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja, tim yang “kuat” menjadi sumber dukungan, kenyamanan, bantuan, dan nasihat bagi pegawai.

## 4. *Supervision*/Supervisi.

Supervisi, merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan. Supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan akan mempengaruhi pegawai agar bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

## 5. *The work itself*/Pekerjaan Itu Sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dalam hal ini, sejauh mana pegawai memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab.

#### 6. *Promotion opportunities*/Promosi Jabatan.

Kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir yang adil dan didasarkan pada kinerja dan senioritas (lama bekerja), akan meningkatkan kepuasan kerja.

Sementara As'ad (dalam Widodo, 2010) “mengemukakan juga beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu”:

1. Faktor psikologik yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman dalam kerja, bakat dan ketrampilan.
2. Faktor sosial yaitu faktor yang berkembang dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan.
3. Faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan dan sebagainya.

#### c. **Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Issa *et.al*, (2013:528), “mengemukakan ada lima indikator kepuasan kerja, yaitu”:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Seberapa besar pekerjaan itu memberi seseorang tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Kepuasan terhadap gaji

Berapa besar imbalan financial yang diterima dan seberapa besar hal itu dianggap pantas/adil dibandingkan dengan imbalan di organisasi lain.

3. Kepuasan terhadap promosi

Kesempatan untuk maju dalam organisasi.

4. Kepuasan terhadap pengawasan (Supervisi).

Kemampuan penyelia memberi bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5. Kepuasan terhadap rekan kerja.

Seberapa besar rekan kerja terampil secara teknis dan secara sosial memberi dukungan.

## B. Penelitian Terdahulu

Dalam suatu penelitian diperlukan dukungan hasil-hasil penelitian yang telah ada sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian tersebut.

**Table 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti / Tahun	Judul	Variabel (X)	Variabel (Y)	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Novita Rahmawati (2014)	Analisis Pengaruh, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pku Aisyiyah	Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja dan motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pku Aisyiyah

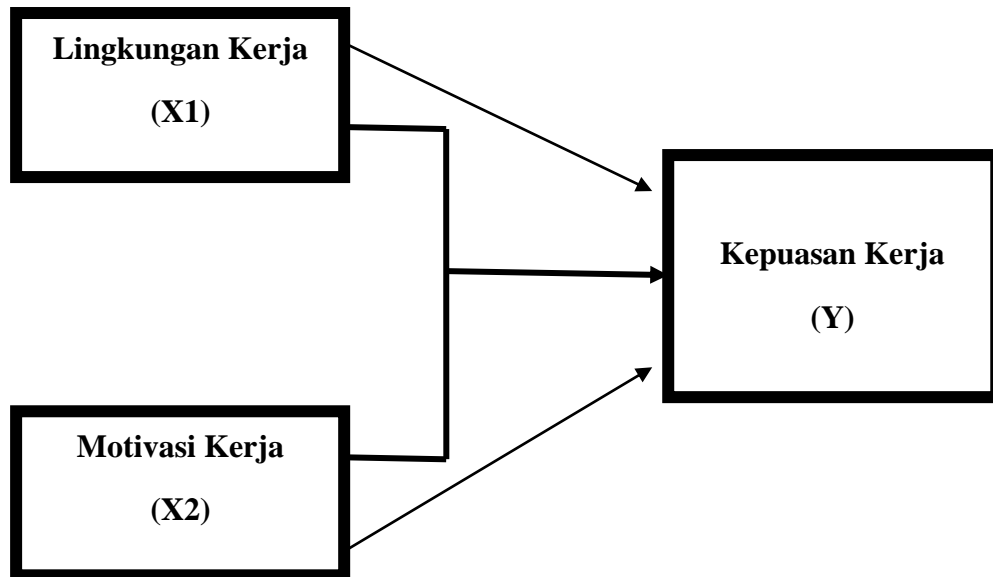
		Boyolali				Boyolali
2	Rahmat Ali Bahtiar (2014)	Pengaruh, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Surya Inti Putra Jember	Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)	Kepuasan Kerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi Kerja pada kepuasan kerja karyawan Di PT. Surya Inti Putra Jember
3	Lucky Wulan Analisa (2011)	Analisis Pengaruh, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang )	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel dan motivasi Kerja (X1) Lingkungan kerja ( X2 ) terhadap kinerja karyawan.
4	Aurelia Potu (2013)	Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo Dan Maluku Utara Di Manado	Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo Dan Maluku Utara Di

						Manado
5	Hayatika (2013)	Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan KerjaKaryawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru	Faktor psikologis (X1) Faktor Sosial (X2) Faktor Fisik (X3) Faktor finansial (X4)	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Dari hasil regresi linier berganda bahwa faktor psikologis, sosial, fisik, dan finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.
6	Regina Aditya Reza (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa	gaya kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan , motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Sumber : Diolah Penulis , 2018

### C. Kerangka Konseptual

“Kerangka konsep merupakan kerangka yang menghubungkan beberapa konsep yang akan diteliti, digunakan sebagai kerangka pikir dalam penelitian dan merupakan pengembangan dari beberapa teori yang telah dibahas Nursalam (dalam Rusiadi, 2014:66)”.

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Sumber : Penulis 2018

Dimana :

X1 = Lingkungan Kerja (*Variable Independen*)

X2 = Motivasi Kerja (*Variable Independen*)

Y = Kepuasan kerja (*Variabel Dependen*)

#### **D. Hipotesis**

Menurut Dani (2008) dalam Rusiadi, Nur Subiantoro, dan Rahmat Hidayat (2014: 74), “Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya”. Berdasarkan teori-teori dan hasil penelitian seperti yang terlihat didalam kerangka konseptual, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:



1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan.
3. Lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013: 13), “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Lokasi pada penelitian ini adalah di Perum Perumnas Regional I Medan  
Jl. Matahari Raya No. 313 Helvetia. Medan.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian dimulai dari bulan Agustus 2018 sampai dengan selesai.

**Table 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Kegiatan	Agustus 2018				September 2018				Desember 2018				Januari 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		1	Pengajuan judul														
2	Penyusunan proposal/Acc																
3	Seminar proposal																
4	Pengolahan data																
5	Penyusunan skripsi																
6	Bimbingan skripsi																
7	Sidang Meja Hijau																

Sumber : Diolah penulis 2018

### C. Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 389) “mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini dilakukan oleh penulis di Perum Perumnas Regional I Medan jumlah karyawan 52 orang.

#### 2. Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Rusiadi dkk (2015:31)”. “Jika populasinya diatas 30 dan dibawah 100 maka untuk sampelnya boleh dipakai seluruhnya, Rusiadi dkk (2015:185). Dan untuk sampel disini berjumlah 52 orang”.

## **D. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Data Primer**

Menurut Indriantoro dan Supomo (2013: 146-147), “data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Dalam penelitian ini data primer yang dikumpulkan diperoleh melalui survei hasil kuesioner yang disebar kepada pegawai perum perumnas regional I Medan”.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data-data yang diperoleh dari buku-buku, dokumentasi atau bahkan laporan dari objek yang akan diteliti. “Data sekunder (*Secondary data*) adalah data yang diterbitkan atau digunakan pihak lain (suharyadi dan purwanto, 2011:14)”.

## **E. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan 2 (Dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama lingkungan kerja (X1), variabel bebas kedua motivasi kerja (X2), dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

### **2. Defenisi Operasional**

Menurut Sugiyono (2013: 38), “variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai

variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka peneliti memberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuesioner penulisan sebagai berikut:

**Table 3.2 Definisi operasional variabel**

Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala Angket	Skala Data
Lingkungan Kerja (X1)	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  <i>Sedarmayanti (2011:2)</i>	Lingkungan kerja Fisik 1. Kebisingan 2. Keamanan 3. Penerangan Cahaya 4. Suhu udara di ruangan 5. Fasilitas 6. Dekorasi di Tempat Kerja  <i>Sedarmayanti (2011:26)</i>  Lingkungan Kerja Non Fisik 1. Suasana kerja 2. Perlakuan 3. Rasa Aman 4. Hubungan yang harmonis  <i>Wursanto (2011:47)</i>	<i>Likert</i>	Ordinal
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong	1. Dimensi Kebutuhan akan prestasi 2. Dimensi Kebutuhan	<i>Likert</i>	Ordinal

	dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya  <i>Kadarisman (2012: 278)</i>	akan afiliasi 3. Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan  <i>Malayu S.P Hasibuan (2013:162)</i>		
Kepuasan Kerja (Y)	keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya  <i>Dadang (2013:15)</i>	1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 2. Kepuasan terhadap gaji 3. Kepuasan terhadap promosi 4. Kepuasan terhadap pengawasan (Supervisi) 5. Kepuasan terhadap rekan kerja.  <i>Issa et. al, (2013:528)</i>	<i>Likert</i>	Ordinal

Sumber : Diolah penulis, 2018

“Penelitian menggunakan skala likert , yaitu skala untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sugiyono (2010:93)”.

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

No	Kategori	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Angket (*questionnaire*)**

Menurut Sugiyono (2010), “Suatu daftar yang dimana terdapat pertanyaan/pernyataan yang harus dijawab atau diisi oleh responden. Disini penulis menggunakan angket tertutup, yang dimana jawaban pada setiap pertanyaan/pernyataan sudah disediakan dan kemudian responden bebas memberikan suatu jawaban pada setiap pertanyaan sesuai alternatif jawaban yang telah disiapkan”.

Menurut Sugiyono (2010), “Pada angket tersebut terdapat yang namanya skala likert, yang dimana dapat mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu yang ingin diketahui. Dalam angket skala Likert ini biasanya disediakan lima alternatif jawaban, misalnya: SS, S, KS, TS, dan STS, untuk penskoran jawaban Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Kurang Setuju (KS) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1”.

### **2. Wawancara**

Menurut Sugiyono (2010), “Wawancara yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisioner”.

## G. Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2010), “Dalam penelitian ini metode analisis yang dipakai adalah analisis kuantitatif, untuk memperhitungkan dan juga memperkirakan secara kuantitatif dari beberapa faktor secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan”.

### 1. Uji Instrument

#### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (dalam Rusiadi, Nur Subiantoro, Rahmat Hidayat, 2014:106), Validitas adalah “tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan  $r$ -kritis = 0,30. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment*”:

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

Dimana:



$r$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah sampel;

$X$  = Nilai skor butir pertanyaan atau pernyataan

$Y$  = Nilai skor total.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Menurut Harrison dalam Rusiadi, Nur Subianto, Rahmat Hidayat, (2014:107), Reliabilitas adalah “ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya di ukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *spears-brown*. Kuesioner dikatakan reliabel jika  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah  $0,60$ ”. Nilai korelasi product moment yang dihasilkan, dimasukkan ke dalam rumus *spears-brown*, yaitu:

$$r_{sb} = \frac{2 r_{pm}}{1 + r_{pm}}$$

dimana:

$r_{sb}$  = Nilai

reliabilitas

instrument

$r_{pm}$  = Korelasi *product moment*

Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*.

### a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2010), “Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model- model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P Plot”. Kriteria untuk histogram, yaitu:

1. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
2. Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
3. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu:

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
2. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2010), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2010), “Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara *SRISED* dan *ZPRED*, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah *residual* ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah *distudentized*. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139) adalah”:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas .

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014:277) bahwa: “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”. Menurut Sugiyono (2014:277) “persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut”:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \acute{\epsilon}$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja (Endogenous Variable )

X1 = Lingkungan Kerja (Eksogenous Variable)

X2 = Motivasi Kerja (Eksogenous Variable)

$\acute{\epsilon}$  = Error Term / Tingkat Kesalahan

a = Koefisien konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

#### 4. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)

##### 1. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Menurut Kuncoro (dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013:279), “Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%”. Kriteria pengujianya adalah sebagai berikut :

1.  $H_0 : \beta_i = 0$ , tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
2.  $H_0 : \beta_i \neq 0$ , ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
3. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima.
4. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima)

Rumus Uji t (Umar, 2008:197) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

b. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Terima H<sub>0</sub> (tolak H<sub>i</sub>), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F > \alpha 5\%$
2. Tolak H<sub>0</sub> (terima H<sub>i</sub>), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F < \alpha 5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, (2013 : 257), “koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  mempunyai interval antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin baik hasil untuk model

regresi tersebut dan semakin kecil  $R^2$  (mendekati 0) maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen (sulaiman, 2004 dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013:257)”. Rumus koefisien determinasi:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

###### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**  
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	24	46.2	46.2	46.2
Perempuan	28	53.8	53.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Perum Perumnas Regional I Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 53.8% dari total responden.

###### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	31	59.6	59.6	59.6
31-40 Tahun	13	25.0	25.0	84.6
41-50 Tahun	8	15.4	15.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)



Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Perum Perumnas Regional I Medan yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 59.6% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	10	19.2	19.2	19.2
S1	24	46.2	46.2	65.4
S2	4	7.7	7.7	73.1
SMA	14	26.9	26.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Perum Perumnas Regional I Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 46.2% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4**  
**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-2 Tahun	7	13.5	13.5	13.5
3-4 Tahun	36	69.2	69.2	82.7
5-6 Tahun	9	17.3	17.3	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Perum Perumnas Regional I Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 3 - 4 tahun yaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 69.2% dari total responden.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 52 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

### a. Variabel X<sub>1</sub> (Lingkungan Kerja)

**Tabel 4.5**  
**Ruangan tempat saya bekerja jauh dari kebisingan.**  
**Pernyataan X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Ragu-Ragu	11	21.2	21.2	23.1
Setuju	15	28.8	28.8	51.9
Sangat Setuju	25	48.1	48.1	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (48.1%), setuju sebanyak 15 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (21.2%) dan sebanyak 1 orang (1.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa ruangan tempat saya bekerja jauh dari kebisingan.

**Tabel 4.6**  
**Saya menjaga keamanan di tempat saya bekerja dengan maksimal.**  
**Pernyataan X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Tidak Setuju	4	7.7	7.7	9.6
Ragu-Ragu	13	25.0	25.0	34.6
Setuju	20	38.5	38.5	73.1
Sangat Setuju	14	26.9	26.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (51.2%), setuju sebanyak 20 orang (38.5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (25.0%), tidak setuju sebanyak 4 orang (7.7%) dan sebanyak 1 orang (1.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (38.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya menjaga keamanan di tempat saya bekerja dengan maksimal.

**Tabel 4.7**  
**Penerangan cahaya di tempat saya bekerja sudah cukup baik dan tidak merusak pandangan.**  
**Pernyataan X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Tidak Setuju	1	1.9	1.9	3.8
Ragu-Ragu	13	25.0	25.0	28.8
Setuju	25	48.1	48.1	76.9
Sangat Setuju	12	23.1	23.1	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (23.1%), setuju sebanyak 25 orang (48.1%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (25.0%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.9%) dan sebanyak 1

orang (1.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa penerangan cahaya di tempat saya bekerja sudah cukup baik dan tidak merusak pandangan.

**Tabel 4.8**  
**Suhu udara di ruangan tempat saya bekerja mempunyai suhu udara yang cukup baik.**  
**Pernyataan X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
Ragu-Ragu	6	11.5	11.5	26.9
Setuju	15	28.8	28.8	55.8
Sangat Setuju	23	44.2	44.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (44.2%), setuju sebanyak 15 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (11.5%) dan sebanyak 8 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa suhu udara di ruangan tempat saya bekerja mempunyai suhu udara yang cukup baik.

**Tabel 4.9**  
**Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan cukup memenuhi kebutuhan saya untuk bekerja.**  
**Pernyataan X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Ragu-Ragu	7	13.5	13.5	15.4
Setuju	14	26.9	26.9	42.3
Sangat Setuju	30	57.7	57.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (57.7%), setuju sebanyak 14 orang (26.9%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (13.5%) dan sebanyak 1 orang (1.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (57.7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan cukup memenuhi kebutuhan saya untuk bekerja.

**Tabel 4.10**  
**Dekorasi di tempat saya bekerja sudah cukup bagus.**  
**Pernyataan X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	7.7	7.7	7.7
Tidak Setuju	15	28.8	28.8	36.5
Ragu-Ragu	2	3.8	3.8	40.4
Setuju	18	34.6	34.6	75.0
Sangat Setuju	13	25.0	25.0	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (25.0%), setuju sebanyak 18 orang (34.6%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (3.8%), tidak setuju sebanyak 15 orang (28.8%) dan sebanyak 4 orang (7.7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (34.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa dekorasi di tempat saya bekerja sudah cukup bagus.

**Tabel 4.11**  
**Perusahaan memberikan suasana kerja yang cukup baik dan nyaman.**  
**Pernyataan X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	10	19.2	19.2	19.2
	Setuju	26	50.0	50.0	69.2
	Sangat Setuju	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (30.0%), setuju sebanyak 26 orang (50.0%) dan sebanyak 10 orang (19.2%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan suasana kerja yang cukup baik dan nyaman.

**Tabel 4.12**  
**Prilaku antar karyawan dan atasan di tempat anda bekerja sudah cukup baik.**  
**Pernyataan X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	11.5	11.5	11.5
	Ragu-Ragu	6	11.5	11.5	23.1
	Setuju	23	44.2	44.2	67.3
	Sangat Setuju	17	32.7	32.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (32.7%), setuju sebanyak 23 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (11.5%) dan sebanyak 6 orang (11.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden

setuju bahwa perilaku antar karyawan dan atasan di tempat anda bekerja sudah cukup baik.

**Tabel 4.13**  
**Perusahaan sudah cukup memberikan jaminan keamanan dan kesejahteraan karyawan.**  
**Pernyataan X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
	Tidak Setuju	7	13.5	13.5	17.3
	Ragu-Ragu	6	11.5	11.5	28.8
	Setuju	22	42.3	42.3	71.2
	Sangat Setuju	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (28.8%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (11.5%), tidak setuju sebanyak 7 orang (13.5%) dan sebanyak 2 orang (3.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan sudah cukup memberikan jaminan keamanan dan kesejahteraan karyawan.

**Tabel 4.14**  
**Hubungan kerja sama sesama rekan kerja dan atasan terjalin dengan baik/harmonis.**  
**Pernyataan X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
	Ragu-Ragu	17	32.7	32.7	48.1
	Setuju	23	44.2	44.2	92.3
	Sangat Setuju	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.7%), setuju sebanyak 23 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (32.7%) dan sebanyak 8 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa hubungan kerja sama sesama rekan kerja dan atasan terjalin dengan baik/harmonis.

#### b. Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi Kerja)

**Tabel 4.15**  
**Saya mencoba dengan sangat sungguh sungguh untuk meningkatkan kinerja saya.**

**Pernyataan X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	11.5	11.5	11.5
Ragu-Ragu	18	34.6	34.6	46.2
Setuju	15	28.8	28.8	75.0
Sangat Setuju	13	25.0	25.0	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (25.0%), setuju sebanyak 15 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (34.6%) dan sebanyak 6 orang (11.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (34.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya mencoba dengan sangat sungguh sungguh untuk meningkatkan kinerja saya.



**Tabel 4.16**  
**Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis.**  
**Pernyataan X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	19.2	19.2	19.2
Ragu-Ragu	19	36.5	36.5	55.8
Setuju	18	34.6	34.6	90.4
Sangat Setuju	5	9.6	9.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (9.6%), setuju sebanyak 18 orang (34.6%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (36.5%) dan sebanyak 10 orang (19.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (36.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan ragu-ragu bahwa saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis.

**Tabel 4.17**  
**Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas.**  
**Pernyataan X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
Ragu-Ragu	17	32.7	32.7	48.1
Setuju	23	44.2	44.2	92.3
Sangat Setuju	4	7.7	7.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.7%), setuju sebanyak 23 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (32.7%) dan sebanyak 8 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 23 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas.

**Tabel 4.18**  
**Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit.**  
**Pernyataan X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
Ragu-Ragu	20	38.5	38.5	53.8
Setuju	14	26.9	26.9	80.8
Sangat Setuju	10	19.2	19.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (19.2%), setuju sebanyak 14 orang (26.9%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (38.5%) dan sebanyak 8 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (38.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit.

**Tabel 4.19**  
**Saya ingin disukai orang lain.**  
**Pernyataan X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	17.3	17.3	17.3
Ragu-Ragu	16	30.8	30.8	48.1
Setuju	16	30.8	30.8	78.8
Sangat Setuju	11	21.2	21.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (21.2%), setuju sebanyak 16 orang (30.8%), ragu-ragu

sebanyak 16 orang (30.8%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 16 orang (30.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa saya ingin disukai orang lain.

**Tabel 4.20**  
**Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.**

**Pernyataan X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	19.2	19.2	19.2
Ragu-Ragu	17	32.7	32.7	51.9
Setuju	18	34.6	34.6	86.5
Sangat Setuju	7	13.5	13.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (13.5%), setuju sebanyak 18 orang (34.6%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (32.7%) dan sebanyak 10 orang (19.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (34.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.

**Tabel 4.21**  
**Saya terbuka untuk menjalin kerjasama yang baik dengan oranglain atau rekan kerja.**

**Pernyataan X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	21.2	21.2	21.2
Ragu-Ragu	26	50.0	50.0	71.2
Setuju	14	26.9	26.9	98.1
Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 14 orang (26.9%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (50.0%) dan sebanyak 11 orang (21.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 26 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya terbuka untuk menjalin kerjasama yang baik dengan oranglain atau rekan kerja.

**Tabel 4.22**  
**Saya menginginkan agar usaha saya ini dapat di terima oleh lingkungan kerja.**  
**Pernyataan X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
Ragu-Ragu	17	32.7	32.7	48.1
Setuju	23	44.2	44.2	92.3
Sangat Setuju	4	7.7	7.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.7%), setuju sebanyak 23 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (32.7%) dan sebanyak 8 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya menginginkan agar usaha saya ini dapat di terima oleh lingkungan kerja.

**Tabel 4.23**  
**Saya bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang saya lakukan.**  
**Pernyataan X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	17.3	17.3	17.3
Ragu-Ragu	20	38.5	38.5	55.8
Setuju	23	44.2	44.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (38.5%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang saya lakukan.

**Tabel 4.24**  
**Saya suka mempengaruhi orang lain dalam mengikuti cara saya melakukan sesuatu.**  
**Pernyataan X2.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	23.1	23.1	23.1
Ragu-Ragu	19	36.5	36.5	59.6
Setuju	13	25.0	25.0	84.6
Sangat Setuju	8	15.4	15.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (15.4%), setuju sebanyak 13 orang (25.0%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (36.5%) dan sebanyak 12 orang (23.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (36.5%). Jadi dapat disimpulkan

responden ragu-ragu bahwa saya suka mempengaruhi orang lain dalam mengikuti cara saya melakukan sesuatu.

**Tabel 4.25**  
**Saya sering bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan.**  
Pernyataan X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
	Ragu-Ragu	18	34.6	34.6	50.0
	Setuju	23	44.2	44.2	94.2
	Sangat Setuju	3	5.8	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (5.8%), setuju sebanyak 23 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (34.6%) dan sebanyak 8 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya sering bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan.

**Tabel 4.26**  
**Perusahaan sudah memberikan jabatan yang sesuai dengan hasil kerja saya.**  
Pernyataan X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
	Ragu-Ragu	17	32.7	32.7	48.1
	Setuju	23	44.2	44.2	92.3
	Sangat Setuju	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.7%), setuju sebanyak 23 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (32.7%) dan sebanyak 8 orang (15.4%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan sudah memberikan jabatan yang sesuai dengan hasil kerja saya.

### c. Variabel Y (Kepuasan Kerja)

**Tabel 4.27**  
**Saya merasa puas dengan hasil kerja tugas yang saya lakukan selama ini.**  
**Pernyataan Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	11.5	11.5	11.5
Ragu-Ragu	19	36.5	36.5	48.1
Setuju	21	40.4	40.4	88.5
Sangat Setuju	6	11.5	11.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (11.5%), setuju sebanyak 21 orang (40.4%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (36.5%) dan sebanyak 6 orang (11.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (40.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa puas dengan hasil kerja tugas yang saya lakukan selama ini.

**Tabel 4.28**  
**Penghasilan yang saya peroleh sebagai imbalan tugas/pekerjaan sudah cukup memenuhi kebutuhan hidup saya.**  
**Pernyataan Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	19.2	19.2	19.2
Ragu-Ragu	20	38.5	38.5	57.7
Setuju	22	42.3	42.3	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (38.5%) dan sebanyak 10 orang (19.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa penghasilan yang saya peroleh sebagai imbalan tugas/pekerjaan sudah cukup memenuhi kebutuhan hidup saya.

**Tabel 4.29**  
**Pimpinan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawai untuk memperoleh promosi jabatan.**

Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
Ragu-Ragu	17	32.7	32.7	48.1
Setuju	23	44.2	44.2	92.3
Sangat Setuju	4	7.7	7.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.7%), setuju sebanyak 23 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (32.7%) dan sebanyak 8 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawai untuk memperoleh promosi jabatan.



**Tabel 4.30**  
**Saya merasa puas adanya supervisi atasan Langsung.**  
**Pernyataan Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	21.2	21.2	21.2
	Ragu-Ragu	26	50.0	50.0	71.2
	Setuju	14	26.9	26.9	98.1
	Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 14 orang (26.9%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (50.0%) dan sebanyak 11 orang (21.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 26 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya merasa puas adanya supervisi atasan langsung.

**Tabel 4.31**  
**Selama ini saya merasa memiliki hubungan yang akrab dengan rekan sekerja saya.**  
**Pernyataan Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	21.2	21.2	21.2
	Ragu-Ragu	26	50.0	50.0	71.2
	Setuju	14	26.9	26.9	98.1
	Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 14 orang (26.9%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (50.0%) dan sebanyak 11 orang (21.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 26 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan

responden ragu-ragu bahwa selama ini saya merasa memiliki hubungan yang akrab dengan rekan sekerja saya.

### 3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

#### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.32**  
**Uji Validitas ( $X_1$ ) Lingkungan Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	34.8462	28.329	<b>.499</b>	.777
Pernyataan X1.2	35.2692	27.808	<b>.460</b>	.780
Pernyataan X1.3	35.1923	28.825	<b>.440</b>	.783
Pernyataan X1.4	35.0577	27.193	<b>.457</b>	.782
Pernyataan X1.5	34.6731	29.009	<b>.460</b>	.781
Pernyataan X1.6	35.6731	25.989	<b>.422</b>	.792
Pernyataan X1.7	34.9615	29.998	<b>.403</b>	.787
Pernyataan X1.8	35.0962	28.049	<b>.456</b>	.781
Pernyataan X1.9	35.2885	24.876	<b>.664</b>	.753
Pernyataan X1.10	35.6346	28.236	<b>.514</b>	.775

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.32 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.33**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Motivasi Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	37.2500	37.603	<b>.683</b>	.846
Pernyataan X2.2	37.5769	39.661	<b>.556</b>	.855
Pernyataan X2.3	37.4808	38.137	<b>.758</b>	.842
Pernyataan X2.4	37.4231	39.621	<b>.505</b>	.858
Pernyataan X2.5	37.3654	41.334	<b>.340</b>	.870
Pernyataan X2.6	37.5000	41.902	<b>.323</b>	.870
Pernyataan X2.7	37.8269	42.969	<b>.335</b>	.867
Pernyataan X2.8	37.4808	38.137	<b>.758</b>	.842
Pernyataan X2.9	37.6538	41.094	<b>.542</b>	.856
Pernyataan X2.10	37.5962	38.167	<b>.616</b>	.851
Pernyataan X2.11	37.5192	41.078	<b>.480</b>	.859
Pernyataan X2.12	37.4808	38.137	<b>.758</b>	.842

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.33 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (duabelas) butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.34**  
**Uji Validitas (Y) Kepuasan Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	12.8654	6.040	<b>.512</b>	.801
Pernyataan Y.2	13.1538	6.211	<b>.563</b>	.783
Pernyataan Y.3	12.9423	6.212	<b>.466</b>	.815
Pernyataan Y.4	13.2885	5.699	<b>.742</b>	.730
Pernyataan Y.5	13.2885	5.699	<b>.742</b>	.730

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.34 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

### b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.35**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Lingkungan Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,797 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.36**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Motivasi Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,866 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.37**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kepuasan Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	5

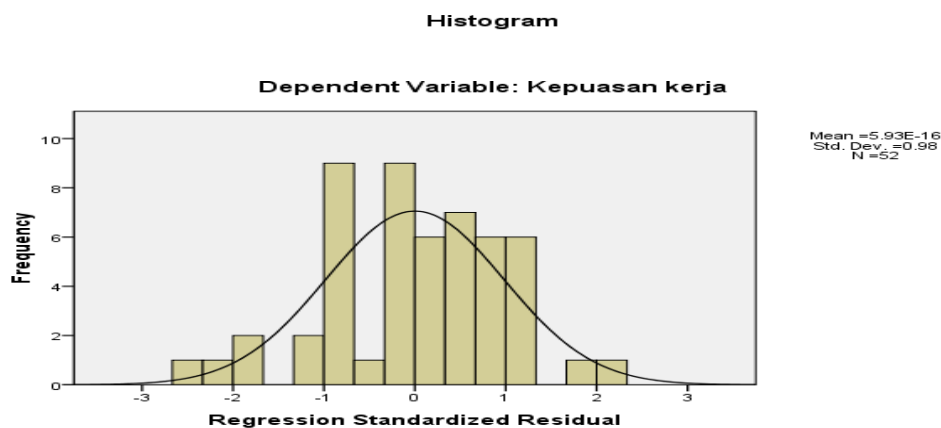
*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Dari tabel 4.37 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,810 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

#### 4. Pengujian Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

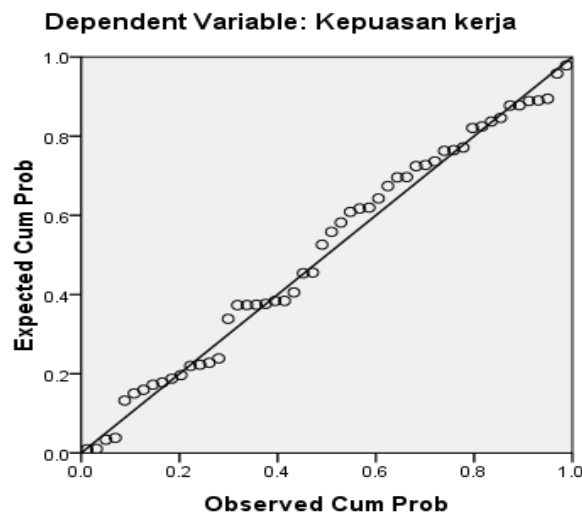


*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

**Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

**Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kepuasan kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau

tidak. Jika nilai *Asym.sig* (2-tailed) > taraf nyata ( $\alpha = 0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.38**  
**Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94038233
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.063
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.522
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.948</b>
a. Test distribution is Normal.		

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Pada tabel 4.38 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,948 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,948 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.39**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.993	1.960	1.017	.314		
	Lingkungan Kerja	.059	.065	4.903	.011	.535	1.869
	Motivasi Kerja	.295	.055	5.332	.000	.535	1.869

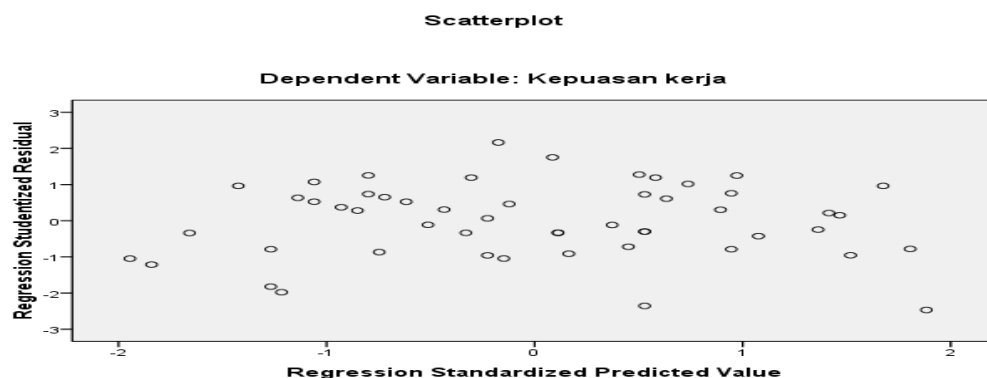
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah lingkungan kerja  $1,869 < 10$  dan motivasi kerja  $1,869 < 10$ , serta nilai *Tolerance* lingkungan kerja  $0,535 > 0,10$  dan motivasi kerja  $0,535 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

**Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 5. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Tabel 4.40**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	<b>(Constant)</b>	<b>1.993</b>	1.960	1.017	.314		
	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>.059</b>	.065	4.903	.011	.535	1.869
	<b>Motivasi Kerja</b>	<b>.295</b>	.055	5.332	.000	.535	1.869

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.40 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 1,993 + 0,059 X_1 + 0,295 X_2 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 1,993.
- b. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,059.
- c. Jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,295.

## 6. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.41**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262.288	2	131.144	<b>33.466</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	192.019	49	3.919		
	Total	454.308	51			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.41 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 33,466 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,19 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka

model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 4.42**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.993	1.960	1.017	.314		
	<b>Lingkungan Kerja</b>	.059	.065	<b>4.903</b>	<b>.011</b>	.535	1.869
	<b>Motivasi Kerja</b>	.295	.055	<b>5.332</b>	<b>.000</b>	.535	1.869

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.42 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 4,903 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,009 dan signifikan sebesar

0,011, sehingga  $t_{hitung} 4,903 > t_{tabel} 2,009$  dan signifikan  $0,011 < 0,05$ , maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 5,332 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,009 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 5,332 > t_{tabel} 2,009$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.43**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.577	.560	1.97959

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.43 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,560 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 56,0% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 56,0\% = 44,0\%$  dijelaskan oleh faktor

lain atau variabel diluar model, seperti upah, pelatihan, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,059 dan signifikan sebesar  $0,011 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Novita (2014), Rahmat (2014), Lucky (2011) dan Aurelia (2013), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kepuasan kerja. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kepuasan kerja akan menurun.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,295 dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Novita (2014), Rahmat (2014), Lucky (2011), Aurelia (2013) dan Regina (2010), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kepuasan kerja karyawan yang maksimal.

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $F_{hitung} 33,466 > F_{tabel} 3,19$  dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Novita (2014), Rahmat (2014), Lucky (2011), Aurelia (2013) dan Regina (2010), menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya

akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja akan meningkat. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kepuasan kerja karyawan yang maksimal.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan, dimana  $t_{hitung} 4,903 > t_{tabel} 2,009$  dan signifikan  $0,011 < 0,05$ .
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan, dimana  $t_{hitung} 5,332 > t_{tabel} 2,009$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan, dimana  $F_{hitung} 33,466 > F_{tabel} 3,19$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disarankan bagi Perum Perumnas Regional I Medan selaku tempat penelitian ini dilakukan sebagai bahan pertimbangan sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan cukup memenuhi kebutuhan karyawan untuk bekerja sehingga dapat mendukung kinerja pegawai yang lebih baik lagi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.



2. Perusahaan perlu meningkatkan perhatian terhadap motivasi yang telah diberikan kepada karyawan, dengan pemberian penghargaan sehingga karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan meningkatkan gaji dan memperhatikan promosi jabatan karyawan yang berprestasi.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU :

- As'ad, M, 2010. *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan*, Edisi 2, Liberty, Yogyakarta.
- Donni Juni , Priansa. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Kadarisman, 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Karyoto, 2016. *Dasar Dasar Manajemen (Teori, Definisi & Konsep )*. Yogyakarta: Cv. Andi.
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An evidence-based approach*. Twelfth Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin
- Malayu SP. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Nuraida, Ida. 2014. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Kanisius
- Nur, Indriantoro, dan Bambang, Supomo. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta : BPF.
- Robbin S.P. & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Rusiadi, Nur Subiantoro, dan Rahmat Hidayat. 2015. *Metode Penelitian,Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press.
- Schultz, D. & Schultz, E. S. 2010. *Psychology and work today* (10 edition). New York: Pearson.

- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sondang P. Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suharyadi dan Purwanto. 2011. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Wursanto. 2011. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.

## **Jurnal**

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59
- Aini , Zara Novrika. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bogasari Surabaya*. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Jember
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. JUMANT, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. JEpa, 4(2), 119-132.
- Aslinda. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe*. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis . Universitas Halu Oleo. Kendari

- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*”. *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Audrey Josephine, Dhyah Harjanti S.E.,M.Si.. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, Surabaya
- Bahtiar , Rahmat Ali. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Inti Putra Jember*. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Fakhri, Risha Faiq. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT.Audio Sumitomo Technology (AST) Indonesia)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis . Universitas Diponegoro Semarang.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hayatika. 2013. *Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau ,Pekanbaru.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Issa, Dua’a Abdul Rahim Mohammad; Fais Ahmad; Gelaidan, Hamid Mahmood. 2013. *Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint*. *Middle East Journal of Scientific Research*. Vol. 14, No. 4: pp.525-531
- Khairani Sofyan, Diana. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Jurusan Teknik Industri, Universitas Malikusaleh, Lhokseumawe, Aceh.
- Lestari, Widi Ratih. 2011. *Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap Di Kecamatan Pati Kabupaten Pati*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.

- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Potu , Aurelia. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Purnomo, Aan. 2014. *Pengaruh Motiasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga Program Studi Manajemen* . Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomika. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta
- Rahmawati, Novita. 2014. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pku Aisyiyah Boyolali*. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis . Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Sofyan, D. K. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. Vol. 2 No. 2 (18-23).
- Surodilogo , Leonardus Bintoro. 2010. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang*. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro. Semarang
- Taiwo, A.S. (2010). *The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria*. *African Journal of Business Management* 4 (3), 299-307

Utami, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi kasus Cv. Sinar Bantang Gemilang Kalasan - Sleman*. Program Studi Pendidikan Akuntansi Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial.Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan. Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.

Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.

*Bismillahirrahmanirrahim. Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan akan disusunnya penulisan skripsi di program studi Manajemen S1 Universitas Pembangunan Panca Budi dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan”, bermaksud melakukan survey melalui kuisisioner kepada Bapak dan Ibu. Untuk keakuratan dan validitas data dimohon kepada responden dapat mengisi sesuai dengan realitas yang terjadi dilapangan.

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan skripsi. Disamping itu juga, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan sumbangan pikiran kepada Perum Perumnas Regional I Medan agar dapat memberikan arahan kepada karyawannya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh*

Hormat Peneliti,

SULHIYAH ULFA  
NPM. 1625311083

# Kuisisioner Penelitian

## A. Identitas Responden

1. Nama : .....( boleh tidak diisi )
2. Nomor Responden : .....
3. Jenis Kelamin : a. Laki – laki  
b. Perempuan
4. Usia Responden : .....Tahun
5. Pendidikan terakhir : a. Tamat D3, Sarjana (S1) atau di atasnya  
b. Tamat SMA atau di bawahnya
6. Masa Kerja : .....(Bulan) / (Tahun)

## B. Petunjuk Pengisian

- 1) Jawaban Menurut Pendapat Bapak/Ibu Paling Tepat Dilaksanakan Dengan Cara Memberikan Tanda Ceklis (✓) Pada Lajur Yang Tersedia.
- 2) Jawaban Atas Pertanyaan Dibawah Ini Tidak Ada Jawaban Yang Benar Atau Salah, Tetapi Bapak/Ibu Harus Menjawab Semua Pertanyaan Yang Ada.
- 3) Jawaban Yang Tersedia Ada Lima Pilihan Yaitu:
  - 5 : Sangat Setuju
  - 4: Setuju
  3. Rau-Ragu
  2. Tidak Setuju
  1. Sangat Tidak Setuju



## Daftar Kuisioner Penelitian

### 1. Lingkungan Kerja (X1)

#### a. Lingkungan Kerja Fisik

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	<b>Kebisingan :</b> Ruangan tempat saya bekerja jauh dari kebisingan.					
2	<b>Keamanan :</b> Saya menjaga keamanan di tempat saya bekerja dengan maksimal.					
3	<b>Penerangan Cahaya :</b> Penerangan cahaya di tempat saya bekerja sudah cukup baik dan tidak merusak pandangan.					
4	<b>Suhu Udara di Ruangan:</b> Suhu udara di ruangan tempat saya bekerja mempunyai suhu udara yang cukup baik.					
5	<b>Fasilitas :</b> Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan cukup memenuhi kebutuhan saya untuk bekerja.					
6	<b>Dekorasi di Tempat Kerja :</b> Dekorasi di tempat saya bekerja sudah cukup bagus					

### b. Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	<b>Suasana kerja :</b> Perusahaan memberikan suasana kerja yang cukup baik dan nyaman.					
2	<b>Perlakuan :</b> Prilaku antar karyawan dan atasan di tempat anda bekerja sudah cukup baik					
3	<b>Rasa Aman :</b> Perusahaan sudah cukup memberikan jaminan keamanan dan kesejahteraan karyawan.					
4	<b>Hubungan Yang Harmonis :</b> Hubungan kerja sama sesama rekan kerja dan atasan terjalin dengan baik/harmonis					

### 2. Motivasi Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Dimensi Kebutuhan Akan Prestasi</b>						
1	Saya mencoba dengan sangat sungguh sungguh untuk meningkatkan kinerja saya					
2	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis					
3	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas					
4	Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit					

<b>Dimensi Kebutuhan Akan Afiliasi</b>					
5	Saya ingin disukai orang lain				
6	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.				
7	Saya terbuka untuk menjalin kerjasama yang baik dengan oranglain atau rekan kerja				
8	Saya menginginkan agar usaha saya ini dapat di terima oleh lingkungan kerja				
<b>Dimensi Kebutuhan Akan Kekuasaan</b>					
9	Saya bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang saya lakukan				
10	Saya suka mempengaruhi orang lain dalam mengikuti cara saya melakukan sesuatu				
11	Saya sering bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan.				
12	Perusahaan sudah memberikan jabatan yang sesuai dengan hasil kerja saya				

## 8. Kepuasan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	<b>Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri :</b> Saya merasa puas dengan hasil kerja tugas yang saya lakukan selama ini					
2	<b>Kepuasan terhadap gaji :</b> Penghasilan yang saya peroleh sebagai imbalan tugas/pekerjaan sudah cukup memenuhi kebutuhan hidup saya					
3	<b>Kepuasan terhadap promosi:</b> Pimpinan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawai untuk memperoleh promosi jabatan					
4	<b>Kepuasan terhadap pengawasan (Supervisi):</b> Saya merasa puas adanya supervisi atasan langsung					
5	<b>Kepuasan terhadap rekan kerja. :</b> Selama ini saya merasa memiliki hubungan yang akrab dengan rekan sekerja saya					

**TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASINYA DALAM KUISIONER INI**

**TABULASI DATA**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Usia</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Masa Kerja</b>
1	Perempuan	20-30 Tahun	S1	3-4 Tahun
2	Laki-Laki	20-30 Tahun	S1	3-4 Tahun
3	Laki-Laki	20-30 Tahun	D3	3-4 Tahun
4	Perempuan	20-30 Tahun	S1	3-4 Tahun
5	Perempuan	31-40 Tahun	S1	5-6 Tahun
6	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA	3-4 Tahun
7	Perempuan	20-30 Tahun	SMA	1-2 Tahun
8	Perempuan	31-40 Tahun	S2	5-6 Tahun
9	Laki-Laki	20-30 Tahun	S1	3-4 Tahun
10	Perempuan	31-40 Tahun	S1	3-4 Tahun
11	Perempuan	20-30 Tahun	S1	3-4 Tahun
12	Laki-Laki	41-50 Tahun	D3	5-6 Tahun
13	Perempuan	20-30 Tahun	S1	3-4 Tahun
14	Laki-Laki	31-40 Tahun	S1	3-4 Tahun
15	Laki-Laki	41-50 Tahun	S1	5-6 Tahun
16	Perempuan	20-30 Tahun	D3	3-4 Tahun
17	Perempuan	20-30 Tahun	S1	3-4 Tahun
18	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA	3-4 Tahun
19	Perempuan	20-30 Tahun	SMA	1-2 Tahun
20	Perempuan	31-40 Tahun	S2	3-4 Tahun
21	Laki-Laki	20-30 Tahun	S1	3-4 Tahun
22	Perempuan	20-30 Tahun	SMA	3-4 Tahun
23	Laki-Laki	20-30 Tahun	S1	3-4 Tahun
24	Laki-Laki	20-30 Tahun	D3	3-4 Tahun
25	Perempuan	31-40 Tahun	S1	3-4 Tahun
26	Perempuan	41-50 Tahun	SMA	5-6 Tahun
27	Perempuan	20-30 Tahun	SMA	1-2 Tahun
28	Perempuan	20-30 Tahun	D3	3-4 Tahun
29	Laki-Laki	20-30 Tahun	S2	3-4 Tahun
30	Laki-Laki	20-30 Tahun	S1	3-4 Tahun
31	Perempuan	41-50 Tahun	D3	5-6 Tahun
32	Laki-Laki	20-30 Tahun	S1	3-4 Tahun
33	Perempuan	31-40 Tahun	D3	3-4 Tahun
34	Laki-Laki	20-30 Tahun	S1	3-4 Tahun
35	Perempuan	20-30 Tahun	SMA	3-4 Tahun
36	Laki-Laki	20-30 Tahun	S1	3-4 Tahun
37	Perempuan	31-40 Tahun	D3	3-4 Tahun
38	Laki-Laki	31-40 Tahun	S1	3-4 Tahun
39	Perempuan	20-30 Tahun	SMA	1-2 Tahun
40	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA	3-4 Tahun
41	Laki-Laki	20-30 Tahun	S1	3-4 Tahun
42	Perempuan	31-40 Tahun	S1	3-4 Tahun

<b>43</b>	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA	3-4 Tahun
<b>44</b>	Perempuan	41-50 Tahun	S2	3-4 Tahun
<b>45</b>	Perempuan	31-40 Tahun	S1	3-4 Tahun
<b>46</b>	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA	1-2 Tahun
<b>47</b>	Perempuan	41-50 Tahun	SMA	5-6 Tahun
<b>48</b>	Laki-Laki	41-50 Tahun	S1	5-6 Tahun
<b>49</b>	Laki-Laki	20-30 Tahun	D3	3-4 Tahun
<b>50</b>	Perempuan	41-50 Tahun	D3	5-6 Tahun
<b>51</b>	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA	1-2 Tahun
<b>52</b>	Perempuan	20-30 Tahun	S1	1-2 Tahun

### TABULASI DATA

No	(X1)										Total	(X2)												Total	(Y)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12		P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	3	4	5	5	1	5	4	5	4	<b>41</b>	5	4	4	5	2	2	3	4	3	5	3	4	<b>44</b>	3	3	4	3	3	<b>16</b>
2	5	4	4	4	5	2	4	4	5	3	<b>40</b>	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	<b>32</b>	3	3	3	3	3	<b>15</b>
3	5	5	5	5	5	2	4	4	5	3	<b>43</b>	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	4	3	<b>41</b>	4	3	3	3	3	<b>16</b>
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	<b>48</b>	5	3	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	<b>50</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>48</b>	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	<b>53</b>	5	3	5	3	3	<b>19</b>
6	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	<b>45</b>	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	<b>47</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
7	4	2	5	3	5	2	4	2	4	3	<b>34</b>	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	<b>31</b>	3	3	3	3	3	<b>15</b>
8	5	4	4	2	3	3	5	4	4	3	<b>37</b>	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	<b>38</b>	4	3	3	3	3	<b>16</b>
9	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	<b>45</b>	5	4	4	2	5	4	3	4	4	5	4	4	<b>48</b>	4	4	4	3	3	<b>18</b>
10	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	<b>46</b>	5	5	5	5	3	5	2	5	4	5	5	5	<b>54</b>	5	2	5	2	2	<b>16</b>
11	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	<b>45</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	<b>47</b>	4	3	4	3	3	<b>17</b>
12	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	<b>44</b>	5	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	<b>44</b>	3	4	4	3	3	<b>17</b>
13	5	4	4	4	4	1	5	5	4	2	<b>38</b>	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	<b>27</b>	2	2	2	2	2	<b>10</b>
14	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	<b>46</b>	5	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	<b>50</b>	5	4	4	3	3	<b>19</b>
15	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	<b>47</b>	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	<b>51</b>	5	3	4	3	3	<b>18</b>
16	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	<b>46</b>	5	2	5	5	4	4	4	5	4	2	2	5	<b>47</b>	4	4	5	4	4	<b>21</b>
17	5	5	5	2	5	4	4	5	5	2	<b>42</b>	2	4	2	2	3	5	4	2	4	4	4	2	<b>38</b>	4	4	2	4	4	<b>18</b>
18	5	3	2	3	5	2	3	4	4	4	<b>35</b>	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	3	4	<b>36</b>	3	2	4	2	2	<b>13</b>
19	4	5	5	4	5	4	4	5	4	2	<b>42</b>	3	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	2	<b>31</b>	2	2	2	2	2	<b>10</b>
20	5	4	4	4	4	1	5	4	4	4	<b>39</b>	5	5	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	<b>45</b>	3	2	4	2	2	<b>13</b>
21	5	4	4	4	4	2	4	5	5	3	<b>40</b>	2	3	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	<b>36</b>	3	4	3	3	3	<b>16</b>
22	5	2	4	4	4	2	3	5	4	2	<b>35</b>	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	<b>32</b>	2	2	2	2	2	<b>10</b>
23	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	<b>46</b>	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	<b>44</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
24	4	3	4	3	4	2	5	4	4	3	<b>36</b>	3	2	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	<b>35</b>	3	3	3	3	3	<b>15</b>
25	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	<b>45</b>	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	<b>51</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
26	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	<b>43</b>	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	<b>53</b>	4	4	4	5	5	<b>22</b>
27	4	1	3	2	3	2	4	4	4	2	<b>29</b>	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	<b>28</b>	2	2	2	2	2	<b>10</b>
28	5	2	4	2	2	4	4	5	4	3	<b>35</b>	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	<b>40</b>	3	4	3	3	3	<b>16</b>
29	4	2	3	2	5	2	4	4	1	4	<b>31</b>	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	<b>37</b>	3	3	4	3	3	<b>16</b>
30	4	3	3	3	5	2	4	4	3	3	<b>34</b>	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	<b>41</b>	3	3	3	4	4	<b>17</b>
31	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	<b>37</b>	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	<b>47</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
32	5	3	3	5	4	5	3	5	5	5	<b>43</b>	4	3	5	5	5	3	3	5	3	3	3	5	<b>47</b>	5	3	5	3	3	<b>19</b>
33	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	<b>39</b>	4	4	4	5	4	2	3	4	4	3	4	4	<b>45</b>	3	4	4	3	3	<b>17</b>
34	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	<b>33</b>	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	<b>34</b>	3	3	3	3	3	<b>15</b>
35	3	4	3	5	3	2	4	3	1	3	<b>31</b>	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	<b>40</b>	3	3	3	3	3	<b>15</b>
36	3	4	3	5	4	4	3	2	2	3	<b>33</b>	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3	<b>43</b>	3	4	3	3	3	<b>16</b>

<b>37</b>	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	<b>38</b>	4	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4	4	<b>45</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>38</b>	3	4	4	2	3	2	4	4	2	2	<b>30</b>	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2	<b>33</b>	2	2	2	3	3	<b>12</b>
<b>39</b>	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	<b>38</b>	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	<b>44</b>	3	4	4	3	3	<b>17</b>
<b>40</b>	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	<b>42</b>	5	3	4	3	2	2	4	4	3	4	3	4	<b>41</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>41</b>	3	3	4	4	5	4	5	3	4	3	<b>38</b>	2	4	3	2	4	3	3	3	2	2	4	3	<b>35</b>	4	3	3	3	3	<b>16</b>
<b>42</b>	3	4	4	4	5	5	3	3	3	4	<b>38</b>	4	2	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	<b>40</b>	4	2	4	2	2	<b>14</b>
<b>43</b>	4	3	4	2	5	5	4	4	3	4	<b>38</b>	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	<b>46</b>	4	3	4	4	4	<b>19</b>
<b>44</b>	3	4	4	3	5	5	3	2	2	2	<b>33</b>	2	4	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	<b>35</b>	3	4	2	3	3	<b>15</b>
<b>45</b>	3	3	4	4	4	2	4	2	4	3	<b>33</b>	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	<b>36</b>	3	3	3	4	4	<b>17</b>
<b>46</b>	5	4	4	5	5	4	4	2	4	3	<b>40</b>	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	<b>39</b>	4	3	3	2	2	<b>14</b>
<b>47</b>	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	<b>44</b>	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	<b>44</b>	4	4	3	4	4	<b>19</b>
<b>48</b>	3	3	4	2	3	1	3	2	2	2	<b>25</b>	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2	2	<b>31</b>	2	4	2	2	2	<b>12</b>
<b>49</b>	3	3	3	5	5	3	4	3	2	3	<b>34</b>	4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	<b>38</b>	3	3	3	3	3	<b>15</b>
<b>50</b>	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	<b>47</b>	4	3	4	3	2	2	4	4	3	2	3	4	<b>38</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>51</b>	2	4	1	4	3	2	4	3	2	3	<b>28</b>	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	<b>35</b>	4	3	3	3	3	<b>16</b>
<b>52</b>	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	<b>45</b>	3	2	4	4	3	4	2	4	3	3	5	4	<b>41</b>	5	2	4	2	2	<b>15</b>



### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	24	46.2	46.2	46.2
	Perempuan	28	53.8	53.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	31	59.6	59.6	59.6
	31-40 Tahun	13	25.0	25.0	84.6
	41-50 Tahun	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

### Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	10	19.2	19.2	19.2
	S1	24	46.2	46.2	65.4
	S2	4	7.7	7.7	73.1
	SMA	14	26.9	26.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

### Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	7	13.5	13.5	13.5
	3-4 Tahun	36	69.2	69.2	82.7
	5-6 Tahun	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

## 1. Variabel X<sub>1</sub> (Lingkungan Kerja)

**Pernyataan X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Ragu-Ragu	11	21.2	21.2	23.1
Setuju	15	28.8	28.8	51.9
Sangat Setuju	25	48.1	48.1	100.0
Total	52	100.0	100.0	

**Pernyataan X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Tidak Setuju	4	7.7	7.7	9.6
Ragu-Ragu	13	25.0	25.0	34.6
Setuju	20	38.5	38.5	73.1
Sangat Setuju	14	26.9	26.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

**Pernyataan X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Tidak Setuju	1	1.9	1.9	3.8
Ragu-Ragu	13	25.0	25.0	28.8
Setuju	25	48.1	48.1	76.9
Sangat Setuju	12	23.1	23.1	100.0
Total	52	100.0	100.0	

**Pernyataan X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
Ragu-Ragu	6	11.5	11.5	26.9
Setuju	15	28.8	28.8	55.8
Sangat Setuju	23	44.2	44.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

**Pernyataan X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Ragu-Ragu	7	13.5	13.5	15.4
	Setuju	14	26.9	26.9	42.3
	Sangat Setuju	30	57.7	57.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Pernyataan X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7.7	7.7	7.7
	Tidak Setuju	15	28.8	28.8	36.5
	Ragu-Ragu	2	3.8	3.8	40.4
	Setuju	18	34.6	34.6	75.0
	Sangat Setuju	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Pernyataan X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	10	19.2	19.2	19.2
	Setuju	26	50.0	50.0	69.2
	Sangat Setuju	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Pernyataan X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	11.5	11.5	11.5
	Ragu-Ragu	6	11.5	11.5	23.1
	Setuju	23	44.2	44.2	67.3
	Sangat Setuju	17	32.7	32.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Pernyataan X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
	Tidak Setuju	7	13.5	13.5	17.3
	Ragu-Ragu	6	11.5	11.5	28.8
	Setuju	22	42.3	42.3	71.2
	Sangat Setuju	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Pernyataan X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
	Ragu-Ragu	17	32.7	32.7	48.1
	Setuju	23	44.2	44.2	92.3
	Sangat Setuju	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	34.8462	28.329	<b>.499</b>	.777
Pernyataan X1.2	35.2692	27.808	<b>.460</b>	.780
Pernyataan X1.3	35.1923	28.825	<b>.440</b>	.783
Pernyataan X1.4	35.0577	27.193	<b>.457</b>	.782
Pernyataan X1.5	34.6731	29.009	<b>.460</b>	.781
Pernyataan X1.6	35.6731	25.989	<b>.422</b>	.792
Pernyataan X1.7	34.9615	29.998	<b>.403</b>	.787
Pernyataan X1.8	35.0962	28.049	<b>.456</b>	.781
Pernyataan X1.9	35.2885	24.876	<b>.664</b>	.753
Pernyataan X1.10	35.6346	28.236	<b>.514</b>	.775

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	10

## 2. Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi Kerja)

**Pernyataan X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	11.5	11.5	11.5
Ragu-Ragu	18	34.6	34.6	46.2
Setuju	15	28.8	28.8	75.0
Sangat Setuju	13	25.0	25.0	100.0
Total	52	100.0	100.0	

**Pernyataan X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	19.2	19.2	19.2
Ragu-Ragu	19	36.5	36.5	55.8
Setuju	18	34.6	34.6	90.4
Sangat Setuju	5	9.6	9.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

**Pernyataan X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
Ragu-Ragu	17	32.7	32.7	48.1
Setuju	23	44.2	44.2	92.3
Sangat Setuju	4	7.7	7.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

**Pernyataan X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
Ragu-Ragu	20	38.5	38.5	53.8
Setuju	14	26.9	26.9	80.8
Sangat Setuju	10	19.2	19.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

**Pernyataan X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	17.3	17.3	17.3
	Ragu-Ragu	16	30.8	30.8	48.1
	Setuju	16	30.8	30.8	78.8
	Sangat Setuju	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Pernyataan X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	19.2	19.2	19.2
	Ragu-Ragu	17	32.7	32.7	51.9
	Setuju	18	34.6	34.6	86.5
	Sangat Setuju	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Pernyataan X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	21.2	21.2	21.2
	Ragu-Ragu	26	50.0	50.0	71.2
	Setuju	14	26.9	26.9	98.1
	Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Pernyataan X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
	Ragu-Ragu	17	32.7	32.7	48.1
	Setuju	23	44.2	44.2	92.3
	Sangat Setuju	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Pernyataan X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	17.3	17.3	17.3
	Ragu-Ragu	20	38.5	38.5	55.8
	Setuju	23	44.2	44.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Pernyataan X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	23.1	23.1	23.1
	Ragu-Ragu	19	36.5	36.5	59.6
	Setuju	13	25.0	25.0	84.6
	Sangat Setuju	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Pernyataan X2.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
	Ragu-Ragu	18	34.6	34.6	50.0
	Setuju	23	44.2	44.2	94.2
	Sangat Setuju	3	5.8	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Pernyataan X2.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
	Ragu-Ragu	17	32.7	32.7	48.1
	Setuju	23	44.2	44.2	92.3
	Sangat Setuju	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	37.2500	37.603	<b>.683</b>	.846
Pernyataan X2.2	37.5769	39.661	<b>.556</b>	.855
Pernyataan X2.3	37.4808	38.137	<b>.758</b>	.842
Pernyataan X2.4	37.4231	39.621	<b>.505</b>	.858
Pernyataan X2.5	37.3654	41.334	<b>.340</b>	.870
Pernyataan X2.6	37.5000	41.902	<b>.323</b>	.870
Pernyataan X2.7	37.8269	42.969	<b>.335</b>	.867
Pernyataan X2.8	37.4808	38.137	<b>.758</b>	.842
Pernyataan X2.9	37.6538	41.094	<b>.542</b>	.856
Pernyataan X2.10	37.5962	38.167	<b>.616</b>	.851
Pernyataan X2.11	37.5192	41.078	<b>.480</b>	.859
Pernyataan X2.12	37.4808	38.137	<b>.758</b>	.842

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	12

**3. Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

**Pernyataan Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	11.5	11.5	11.5
	Ragu-Ragu	19	36.5	36.5	48.1
	Setuju	21	40.4	40.4	88.5
	Sangat Setuju	6	11.5	11.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Pernyataan Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	19.2	19.2	19.2
	Ragu-Ragu	20	38.5	38.5	57.7
	Setuju	22	42.3	42.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	



**Pernyataan Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
	Ragu-Ragu	17	32.7	32.7	48.1
	Setuju	23	44.2	44.2	92.3
	Sangat Setuju	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Pernyataan Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	21.2	21.2	21.2
	Ragu-Ragu	26	50.0	50.0	71.2
	Setuju	14	26.9	26.9	98.1
	Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Pernyataan Y.5**

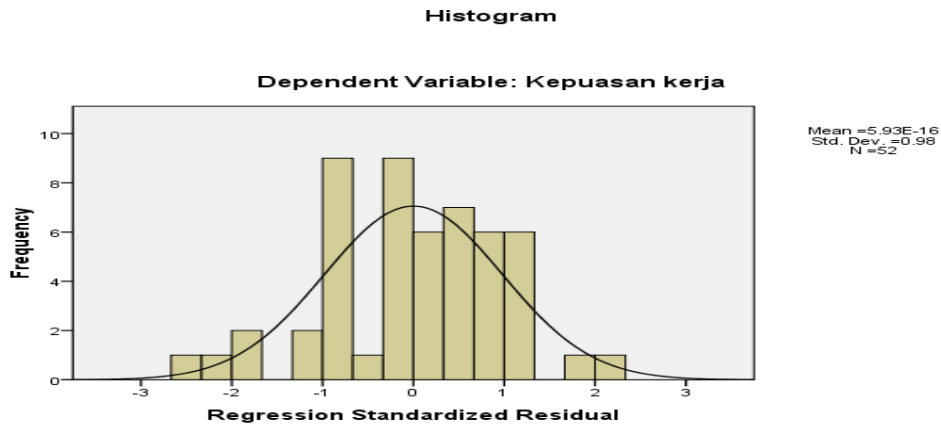
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	21.2	21.2	21.2
	Ragu-Ragu	26	50.0	50.0	71.2
	Setuju	14	26.9	26.9	98.1
	Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Item-Total Statistics**

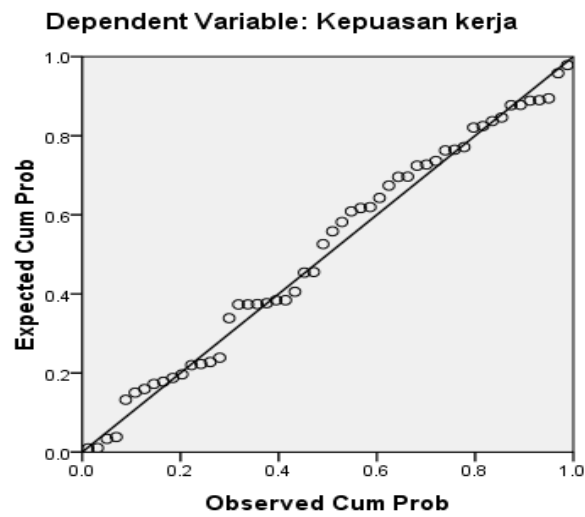
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	12.8654	6.040	<b>.512</b>	.801
Pernyataan Y.2	13.1538	6.211	<b>.563</b>	.783
Pernyataan Y.3	12.9423	6.212	<b>.466</b>	.815
Pernyataan Y.4	13.2885	5.699	<b>.742</b>	.730
Pernyataan Y.5	13.2885	5.699	<b>.742</b>	.730

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	5

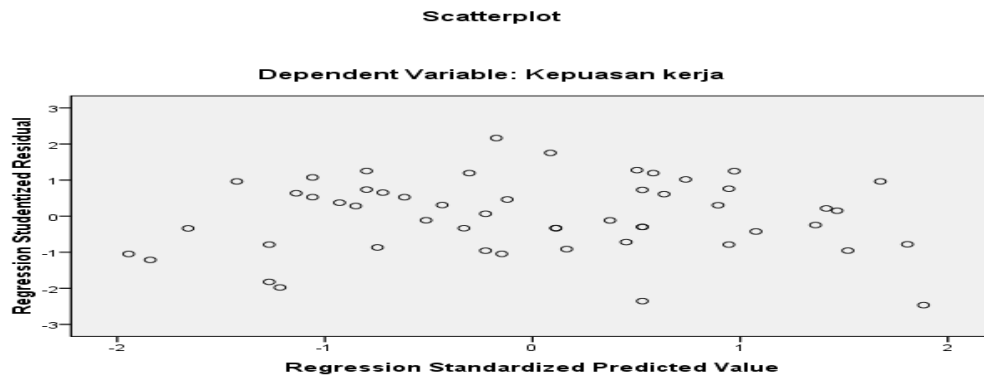


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94038233
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.063
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.522
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.948</b>
a. Test distribution is Normal.		



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

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.993	1.960	1.017	.314		
	<b>Lingkungan Kerja</b>	.059	.065	4.903	.011	<b>.535</b>	<b>1.869</b>
	<b>Motivasi Kerja</b>	.295	.055	5.332	.000	<b>.535</b>	<b>1.869</b>

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262.288	2	131.144	<b>33.466</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	192.019	49	3.919		
	Total	454.308	51			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.577	<b>.560</b>	1.97959

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

# Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

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

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

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)**

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)**

<b>Pr</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>df</b>	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



**Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)**

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

# Titik Persentase Distribusi F

## Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

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

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71