



**ANALISIS KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA
FISIK, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PELAYARAN NASIONAL INDONESIA
(PERSERO) CABANG MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

MUHAMMAD WINNARDI PUTRA
NPM 1525310960

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MHD WINNARDI PUTRA
NPM : 1525310960
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KOMPETENSI LINGKUNGAN
KERJA FISIK, DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT PELAYARAN NASIONAL INDONESIA
(PFRSERO) CABANG MEDAN

MEDAN, 1 AGUSTUS 2019

KETUA PROGRAM STUDI

NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si

PEMBIMBING I

RIZAL AHMAD, S.E., M.Si

DEKAN



DR. SURYA NITA, S.H., M.Hum

PEMBIMBING II

MUI TAH EL FIKRI, S.E., M.Si



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : MHD WINNARDI PUTRA
NPM : 1525310960
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KOMPETENSI LINGKUNGAN
KERJA FISIK, DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT PELAYARAN NASIONAL INDONESIA
(PERSERO) CABANG MEDAN

MEDAN, 1 AGUSTUS 2019



MURAHINA SIBELAR, S.E., M.Si

ANGGOTA II

MIFTAH EL FIKRI, S.E., M.Si

ANGGOTA I

RIZAL AHMAD, S.E., M.Si

ANGGOTA III

EMI WAKHYUNI, SE., M.Si

ANGGOTA IV

Dr. KIKI FARIDA FARINE, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MHD WINNARDI PUTRA
NPM : 1525310960
Fakultas / Program Studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS KOMPETENSI, LINGKUNGAN
KERJA FISIK, DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT PELAYARAN NASIONAL INDONESIA
(PERSERO) CABANG MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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



19 September 2019

MHD WINNARDI PUTRA

SURAT PERNYATAAN

Nama (Penulis) : Muhammad Winnardi Putra
NPM : 1525310960
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 17 Mei 1994
No. KTP : 1271031705940004
Alamat : Jl. Bhakti Komp. BI Lk. VI No. 72
Tanjung Gusta, Medan Helvetia
Agama : Islam
Nama Ibu Kandung : Arfianti
Judul Skripsi : Analisis Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan

Menyatakan dengan sebenar – benarnya:

1. Skripsi ini adalah hasil karya penulisan sendiri dan dibuat untuk memperoleh sarjana di Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
2. Pembimbing skripsi penulis atas nama Miftah El Fikri, S.E., M.Si berhak mempublikasi, merevisi, dan mengembangkan skripsi penulis.
3. Penulis mendapat izin mengambil data dari sumber data yang tertulis di skripsi khususnya perusahaan.
4. Penulis bersedia menjaga nama baik Universitas Pembangunan Pancabudi Medan dan mengabdikan ilmu dari skripsi tersebut.
5. Bersedia dicabut gelar kesarjanaannya, apabila di dalam skripsi ini ada dan timbul masalah plagiat serta hukum dengan pihak eksternal dan karya penulis lainnya.
6. Universitas Pembangunan Pancabudi Medan dan segala undur di dalamnya khususnya dosen pembimbing dibebaskan dan tidak bertanggung jawab apabila masalah di dalam Point 5 terjadi.

Demikianlah Surat Pernyataan ini dibuat agar dapat dipergunakan dengan sebaik – baiknya.

Medan, 14 Desember 2019

Saya,

Muhammad Winnardi Putra

Telah Diperiksa oleh LPMU dengan Plagiarisme... 42% *JP*

Medan 01 AGUSTUS 2019

FM-BPAA-2012-041

Kal : Permohonan Meja Hijau



Medan, 01 Agustus 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAD Medan
Di -
Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD WINNARDI PUTRA
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 17 MEI 1994
Nama Orang Tua : SUKAMDI
N. P. M : 1525310960
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 081262621049
Alamat : JL. BAKTI KOMPLEK BI NO. 72 GAPERTA UJUNG

Datang bermohon kepada Bapak/IBU untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan, selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah dsahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan t'jazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skrripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jenuk 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
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp. 650.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp. 1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp. 100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.
Total Biaya	: Rp. 2.250.000

Handwritten signature and date: 17/8/19

Ukuran Toga : **L**

Diketahui/Disebuti oleh :

Dr. Surya Mita, S.H., M.Hum.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya

MUHAMMAD WINNARDI PUTRA
1525310960

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAD Medan.
 - Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan.
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asal) - Mhs.ybs.



Plagiarism Detector v. 1892 - Originality Report:

Analyzed document: 18/06/2019 15:49:09

"MHD WINNARDI PUTRA_1525310960_MANAJEMEN.docx"

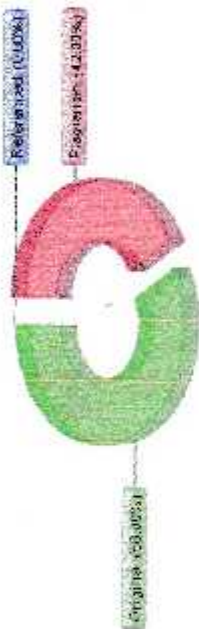
Licensed for Universitas Pembangunan Panca Budi, License#4



UNIVERSITAS
PENGANGUNAN
PANCA BUDI



Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Keyword, Detected language: Indonesian



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Fax. 061-8458077 PO. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

yang bertanda tangan di bawah ini :

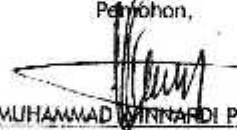
Nama : MUHAMMAD WINNARDI PUTRA
 Tgl. Lahir : MEDAN / 17 Mei 1994
 NIM / NPM : 1525310960
 Jurusan : Manajemen
 Program Studi : Manajemen SDM
 Kredit yang telah dicapai : 137 SKS, IPK 3.40
 yang mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

devis di form 2018

Judul Skripsi	Persetujuan
ANALISA KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PELAYARAN NASIONAL INDONESIA (PERSERO) CABANG MEDAN	<input checked="" type="checkbox"/>
PENGARUH DISIPLIN, INISIATIF, DAN WEWENANG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELAYARAN NASIONAL INDONESIA (PERSERO)	<input type="checkbox"/>
PENGARUH MODAL PSIKOLOGI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELAYARAN NASIONAL INDONESIA (PERSERO)	<input type="checkbox"/>

yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda


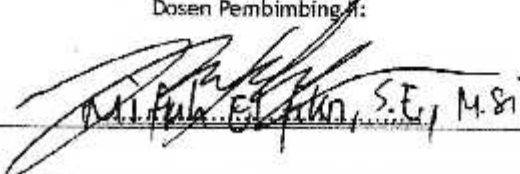

 Rector I
 (R. Bhakti Alamasyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 13 Februari 2018
 Pemohon,

 (MUHAMMAD WINNARDI PUTRA)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh:
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)
 Tanggal : 13-02-2018
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I :

 Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II :

 (M. Fala, S.E., M.Si)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015

20



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE., M.Si
 Dosen Pembimbing II : Miftah El Fikri, SE., M.Si
 Nama Mahasiswa : Muhammad Winnardi Putra
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1525310960
 Bidang Pendidikan : Strata - I
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : **ANALISIS KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELAYARAN NASIONAL INDONESIA (PERSERO) CABANG MEDAN**

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
4/3-2019	Memperbaiki tabel Deskripsi karakteristik variabel penelitian. Menambah tabel penilaian Mean. Menambah tabel standar.		
21/3-2019	Memperbaiki pembahasan, kesimpulan, dan saran.		
4-2019	Mengganti simbol angka pada tabel Hasil uji validitas. Acc Sudong MHT 9/4/19 		

Medan, 27 Maret 2019
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan,



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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE., M.Si
 Dosen Pembimbing II : Miftah El Fikri, SE., M.Si
 Nama Mahasiswa : Muhammad Winnardi Putra
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1525310960
 Bidang Pendidikan : Strata - I
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : **ANALISIS KOMPETENSI, LINGKINGAN KERJA FISIK, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELAYARAN NASIONAL INDONESIA (PERSERO) CABANG MEDAN**

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/04	Perbalkam materi		
3/04/19	Perbalkam Eyd - foto tulis.		
1/05/19	Perbalkam Rafter Bustaka, Lembaran "		
6/05/19	ACC mefu bukau		

Medan, 27 Maret 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



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




Miftah El Fikri



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : RIZAL AHMAD, SE, M.Si
 Dosen Pembimbing II : MIFTAH EL FIKRI, SE, M.Si
 Nama Mahasiswa : MUHAMMAD WINNARDI PUTRA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1525310960
 Bidang Pendidikan : SARJANA (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PELAYARAN NASIONAL INDONESIA (PERSERO) CABANG MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
18-2018	<ul style="list-style-type: none"> - Penambahan Indikator/fitnesiitas - Penambahan tabel pendidikan pada kompetensi - Kalimat deskriptor pada tabel Indikator 	 	
18-2018	<p>Acc. proposal </p>		

Medan, 04 Agustus 2018

Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan



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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Teip (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : **RIZAL AHMAD, SE, M.Si**
 Dosen Pembimbing II : **MIFTAH EL FIKRI, SE, M.Si**
 Nama Mahasiswa : MUHAMMAD WINNARDI PUTRA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1525310960
 Bidang Pendidikan : SARJANA (SI)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : **ANALISIS KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PELAYARAN NASIONAL INDONESIA (PERSERO) CABANG MEDAN**

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
5/9/18	1. Pembahasan materi		
6/9/18	2. Pembahasan eyd - eyd		
7/9/18	3. Pembahasan Daftar		
10/18	4. Aec proposal		

Medan, 04 Agustus 2018

Diketahui/Ditsetujui oleh :

Dekan



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

Acc Sidang meja Injau
18/05/19.
Mufah
Mufah El Fekri.

Acc
Sidang MK
19/05/19



**ANALISIS KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA
FISIK, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWA PADA PT
PELAYARAN NASIONAL INDONESIA
(PERSERO) CABANG MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

MUHAMMAD WINNARDI PUTRA
NPM 1525310960

**PROGRAM STUDI MANAGEMENT
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**



Miftah El fikri
Miftah
ACC
18/12/19

**ANALISIS KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA
FISIK, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PELAYARAN NASIONAL INDONESIA
(PERSERO) CABANG MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

MUHAMMAD WINNARDI PUTRA
NPM 1525310960

**PROGRAM STUDI MANAGEMENT
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah Analisis Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis dan mengetahui dengan jelas berapa besar pengaruh kompetensi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan data primer. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terlihat dari signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (12,388) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,998). Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terlihat dari signifikan (0,002) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (3,291) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,998). Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terlihat dari signifikan (0,004) lebih dari 0,05 dan t-hitung (2,957) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,998). Berdasarkan perhitungan koefisien determinan (R^2) menunjukkan Nilai *Adjusted R Square* 0,855 berarti 85,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pendelegasian kompetensi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik sedangkan sisanya 14,5% dapat dijelaskan oleh faktor – faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The title of this research is Analysis of Competence, Physical Work Environment, and Non Physical Work Environment for Employee Performance of PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan. This research was conducted with the aim of analyzing and knowing clearly how much influence of competency, physical work environment and non-physical work environment. The results of this test show that competence, physical work environment and non-physical work environment have a positive and significant effect simultaneously on the performance of employees of PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan. The study uses quantitative methods and primary data. Competency variables have a positive and significant effect on employee performance seen from significant (0,000) smaller than 0.05 and t-count (12,388) greater than t-table (1,998). Work environment variables have a positive and significant effect on employee performance. It can be seen from significance (0.002) smaller than 0.05 and t-count (3.291) greater than t-table (1.998). Variables of non-physical work environment have a positive and significant effect on employee performance seen from significant (0.004) more than 0.05 and t-count (2.957) greater than t-table (1.998). Based on the calculation of the determinant coefficient (R²), the Adjusted R Square value of 0.855 means that 85.5% of employee performance can be explained by delegation of competence, physical work environment, non-physical work environment while the remaining 14.5% can be explained by other factors not examined in this research.

Keywords: Competence, Physical Work Environment, Non Physical Work Environment and Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian	6
1. Manfaat Teoritis.....	6
2. Manfaat Praktis	6

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
B. Kinerja	9
1. Pengertian Kinerja	9
2. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
3. Tujuan Penilaian Kinerja	13
4. Manfaat Penilaian Kinerja	14
5. Indikator Kinerja.....	15
C. Kompetensi.....	17
1. Pengertian Kompetensi	17
2. Manfaat Kompetensi.....	18
3. Unsur - unsur Kompetensi	20
4. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	20
5. Indikator Kompetensi	22
D. Lingkungan Kerja Fisik	24
1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	24
2. Faktor – faktor Lingkungan Kerja Fisik	25
3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	28
E. Lingkungan Kerja Non Fisik	31
1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik	31
2. Macam – macam Lingkungan Kerja Non Fisik.....	32
3. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik.....	34
F. Penelitian Terdahulu.....	35

G. Kerangka Konseptual	38
H. Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	41
1. Lokasi Penelitian.....	41
2. Waktu Penelitian.....	42
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	42
1. Variabel Penelitian.....	42
2. Definisi Operasional	43
D. Populasi dan Sampel.....	47
1. Populasi.....	47
2. Sampel	47
E. Jenis Data.....	48
F. Sumber Data	48
G. Teknik Pengumpulan Data	48
H. Teknik Analisis Data	49
1. Uji Kualitas Data	49
2. Uji Asumsi Klasik.....	51
3. Regresi Linier Berganda	52
4. Uji Hipotesis	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	56
1. Objek Penelitian.....	56
2. Struktur Organisasi	58
3. Deskriptif Karakteristik Responden.....	60
4. Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian.....	63
5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	90
6. Pengujian Asumsi Klasik.....	93
7. Analisis Regresi Linier Berganda	96
8. Uji Hipotesis	98
B. Hasil Pembahasan dan Penelitian.....	101
BAB IV SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	110
B. Saran	111
DAFTAR PUSTAKA	113
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual	39
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi	58
Gambar 4.2	Pengujian Normalitas Histogram Hipotesis	93
Gambar 4.3	Pengujian Normalitas P-P Plot Hipotesis	94
Gambar 4.4	Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot Hipotesis	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tabel Pendidikan.....	2
Tabel 2.1	Mapping Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian dan Proses Skripsi	42
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.3	Sampel.....	47
Tabel 3.4	Skala Penilaian Likert	48
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Umur.....	60
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 4.5	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	63
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Indikator Watak	63
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Indikator Motif	64
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Indikator Konsep Diri.....	66
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan	67
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan.....	68
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebisingan	69
Tabel 4.12	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keamanan	70
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Indikator Penerangan.....	72
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Ruangan	73
Tabel 4.15	Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas	74
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator Dekorasi	75
Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Rekan Kerja Setingkat	77
Tabel 4.18	Penilaian Responden Terhadap Indikator Iklim Kerja Yang Dinamis.....	78
Tabel 4.19	Penilaian Responden Terhadap Indikator Budaya Perusahaan	79
Tabel 4.20	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebijakan Perusahaan.....	80
Tabel 4.21	Penilaian Responden Terhadap Indikator Peraturan	81
Tabel 4.22	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas	83
Tabel 4.23	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas	84
Tabel 4.24	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu.....	85
Tabel 4.25	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemandirian.....	86
Tabel 4.26	Penilaian Responden Terhadap Indikator Insitatif	87
Tabel 4.27	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama	89
Tabel 4.28	Hasil Uji Validitas.....	91
Tabel 4.29	Hasil Uji Reabilitas	92
Tabel 4.30	Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	94
Tabel 4.31	Uji Multikolinieritas Hipotesis.....	96
Tabel 4.32	Analisis Model Linier Berganda	97
Tabel 4.33	Uji Signifikan Parsial	98
Tabel 4.34	Uji Signifikan Simultan.....	100
Tabel 4.35	Koefisien Determinasi.....	100

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Analisis Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I yang telah memberikan waktu, bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini selesai tepat pada waktunya.
5. Bapak Miftah El Fikri, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh Staff dan pegawai Fakultas Manajemn Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang selalu memberikan pengarahan dalam pelaksanaan teknis penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Manajemen Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan nasihat selama ini dibangku kuliah.
8. Orang tua saya yang selalu mendukung dan menasehati agar segera menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman Kelas Manajemen KK 1 LC yang selama ini mendukung dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat penulis harapkan.

Medan, September 2019

Penulis

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

*“Kesuksesan bukan datang dari orang lain,
Melainkan dari diri kita sendiri jika kita mau berusaha”*

Karya ini dipersembahkan kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat yang telah diberikanNya.
2. Orang tua yang selalu mendoakan dan memotivasi.
3. Teman sepermainan yang selalu mendukung.
4. Keluarga KK 1 LC.
5. Almamater.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi SDM pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengolah SDM dengan sebaik mungkin. Perekonomian nasional Indonesia tidak lepas dari globalisasi yang melanda dunia. Dampak yang dapat dirasakan perkembangannya adalah pada sektor usaha dalam negeri yang dapat bergerak maju dengan cepat di dalam bisnis. Hal ini ditandai dengan semakin banyaknya perusahaan baru yang bermunculan yang secara otomatis yang langsung mengakibatkan timbulnya persaingan yang semakin ketat. Kondisi ini pula yang menuntut untuk lebih cermat dalam melihat setiap kesempatan. Didukung dengan pemanfaatan SDM yang efektif dan efisien diharapkan dapat membuat perusahaan dapat terus bertahan. Tidak dapat dipungkiri bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang sangat penting dan khusus dalam mempelajari hubungan antara manusia dan lingkungannya. Di dalam manajemen sumber daya manusia terdapat fungsi, yaitu mengatur tenaga kerja yang ada di dalam suatu organisasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan kepuasan, baik untuk perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Peranan penting tentang manajemen sumber daya manusia dapat membantu mengendalikan perilaku setiap individu yang ada di dalam organisasi. Hal tersebut dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan standar yang telah ditentukan ataupun melebihi standar

perusahaan sehingga dapat disebut sebagai karyawan yang mempunyai nilai produktivitas tinggi.

Dalam kinerja setiap karyawan tidak akan lepas dari kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan dan lingkungan kerja dalam suatu organisasi tempat mereka bekerja. Kompetensi merupakan modal awal dari dalam diri setiap karyawan yang harus dimiliki untuk menduduki suatu jabatan tertentu dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan keadaan lingkungan kerja sebagai respon yang dapat mempengaruhi kinerja atau hasil bagi para setiap karyawan.

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dengan adanya kompetensi yang dimiliki dapat membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Faktor kompetensi menurut Spencer dalam Moehariono (2014:5) yang menyatakan “Kompetensi yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja.”

Tabel 1.1. Tabel Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Tahun 2016		Tahun 2017	
		P	PTT	P	PTT
1	Strata 2	1	-	1	-
2	Strata 1	38	7	27	18
3	Diploma 3	11	3	15	4
4	SMA	-	-	-	-
5	SMP	-	-	-	-
6	SD	-	-	-	-
Jumlah		60		65	

Sumber: penulis, 2019

Lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik juga merupakan bagian yang tidak kalah pentingnya bagi kelangsungan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang kemudian menimbulkan interaksi antar individu dalam lingkungan kerja. Sesuai dengan pernyataan Sedarmayanti (2011) menyatakan “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”.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satunya dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja dan lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompetensi, lingkungan kerja fisik dan

lingkungan kerja non fisik berpengaruh dan layak terhadap kinerja karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan. Untuk mengetahui apakah kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas memotivasi penulis untuk melakukan penelitian terhadap beberapa faktor yang menjadi sebuah judul yaitu “Analisi Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisikdan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Karyawan tidak menguasai pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan perusahaan.
2. Karyawan tidak dapat memanfaatkan fasilitas yang disediakan perusahaan dengan baik.
3. Karyawan masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan perusahaan.
4. Karyawan tidak dapat mengemban tanggungjawab secara mandiri atas pekerjaannya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam penyajian fakta dan pengelolaan data sehingga dapat menyajikan informasi yang berkualitas. Hal lain yang menyebabkan pembatasan masalah ini bahwasannya agar penelitian ini terarah, fokus, dan tidak menyimpang dari tujuan yang diharapkan, maka peneliti membatasi pada variabel sistem pelaksanaan kompetensi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.

D. Rumusan Masalah

Hal – hal yang menjadi rumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian tentang Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi yang dimiliki karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan?
2. Bagaimana lingkungan kerja fisik yang ada di PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan?
3. Bagaimana lingkungan kerja non fisik yang ada di PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan?
4. Bagaimana kompetensi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik pada PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Berikut uraian tujuan masalah dari penelitian ini:

1. Menganalisis kompetensi yang dimiliki karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.
2. Menganalisis lingkungan kerja fisik dan non fisik yang ada di PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.
3. Menganalisis kompetensi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik pada PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan terhadap kinerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan terhadap ilmu manajemen mengenai kompetensi, lingkungan kerja fisis, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan dan dapat meningkatkan pemahaman tentang teori-teori yang telah diterima dan dipelajari.

2. Manfaat Praktis

a. Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat berguna sebagai referensi kepustakaan dan memberikan informasi tentang kompetensi,

lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan

b. Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengambil suatu kebijakan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

c. Peneliti

Berguna untuk pengalaman, wawasan, dan diharap dapat mengaplikasikan pengetahuan dari ilmu yang diperoleh saat perkuliahan mengenai sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang berperan dalam hal merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, serta mengendalikan jalannya suatu kegiatan organisasi agar kegiatan tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2011 : 3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun organisasi. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015 : 5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Bohlarander dan Snell (2010 : 4), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usaha dan kerjanya.

Dari defisini pengertian manajemen sumber daya manusia di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian

dari manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsure SDM dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsure manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai pekerjaannya.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja dan penggunaannya saat ini semakin populer, bukan hanya di Indonesia tetapi juga di berbagai negara. Seiring dengan berbagai perubahan dalam pengelolaan organisasi, baik publik maupun privat dalam upaya mencapai mencapai tujuan, maka persoalan kinerja menjadi hal sangat penting. Melalui indikator yang tepat maka tujuan organisasi akan lebih mudah dalam mencapai dinilai, dievaluasi dan dipertanggungjawabkan.

Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya), Sedarmayanti (2011). Menurut Siswanto dalam Muhammad Sandy (2015 : 11) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.

Menurut Moehariono (2012 : 95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang

dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dibawah ini merupakan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Kasmir (2016):

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

c. Rencana Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika sesuatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh – sungguh penuh Tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan Tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan - kebiasaan atau norma – norma ini mengatur hal – hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh – sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan

kepada janji – janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

m. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun tujuan dari penilaian kinerja menurut Samsudin (2010 : 165) adalah:

- a. Administratif, yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer, dan kenaikan gaji.
- b. Informatif, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.
- c. Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja.

Pada tingkat unit organisasi, penilaian kinerja ini bertujuan untuk:

- a. Menentukan kontribusi suatu unit atau divisi dalam perusahaan terhadap organisasi perusahaan secara keseluruhan.

- b. Memberikan dasar bagi penilaian mutu prestasi manajer unit atau divisi dalam perusahaan.
- c. Memberikan motivasi bagi manajer unit atau divisi dalam mengelola divisi seirama dengan tujuan umum perusahaan.

Sedangkan pada tingkat karyawan penilaian kinerja bertujuan untuk:

- a. Membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawan.
- b. Mengambil keputusan administrative seperti seleksi, promosi, retention, demotion, transfer, termination, dan kenaikan gaji.
- c. Memberikan pinalti seperti bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian.

4. Manfaat Penilaian Kinerja

Belarmino (2013 : 62-63) bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

- a. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

- b. Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan.

c. Pemeliharaan sistem

Beragi system yang ada dalam organisasi memiliki sub yang saling berkaitan antara 1 sub sistem dengan sub sistem lainnya. Oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik.

d. Dokumentasi

Penilaian kinerja yang akan memberikan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan I masa yang akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

5. Indikator Kinerja

Menurut BPKP dalam Abdullah (2014 : 145), Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mondy, Noe, Premeaux dalam Priansa (2014 : 271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

b. Kualitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan

karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

c. Ketepatan Waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

e. Inisiatif

Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.

f. Kerjasama

Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) alat yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai sebagai berikut:

a. Prestasi Kerja

Hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

b. Keahlian

Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian itu bisa dalam bentuk kerja sama, komunikasi, inisiatid dan lain – lain.

c. Perilaku

Sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

d. Kepemimpinan

Merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara cepat dan tepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Berdasarkan keterangan dari para ahli diatas, maka yang menjadi indikator kinerja adalah kuantitas pekerjaan, kualitas, ketepatan waktu, kemandirian, inisiatif, kerjasama.

C. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Secara umum, kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah penggabungan antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kerja (*job behaviour*) yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi.

Menurut Edison et al (2016 : 17) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasari pada hal – hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Menurut Spencer dalam Moeheriono (2014 : 5), mendefinisikan bahwa Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja.

Berdasarkan dari beberapa pengertian yang dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasari pada hal – hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

2. Manfaat Kompetensi

Kompetensi begitu penting dalam dunia usaha sebagai dasar perekrutan pegawai. Bahkan beberapa pakar menyatakan IQ yang tinggi belum tentu menjamin suatu keberhasilan karena hasil IQ lebih banyak ke arah “kecenderungan”. Begitu pentingnya kompetensi membuat sistem perkembangannya bagi setiap perusahaan/organisasi yang ingin sukses wajib dan harus dilakukan seluas – luasnya, lebih – lebih pada perusahaan modern. Adapun dasar dalam konsep atau pengembangan sistem berbasis kompetensi adalah sebagai berikut:

a. Pelatihan yang spesifik

Pelatihan – pelatihan diarahkan secara spesifik sesuai dengan bidang yang ditanganinya, misalnya seorang resepsionis sebuah hotel dilatih bagaimana cara ia melayani pelanggan dan cara ia menerima panggilan telepon. Masing –

masing cara ada standarnya. Bagi yang belum memenuhi standar, ia akan dilatih secara terus – menerus sampai memiliki kompetensi dari seluruh cara dan standar yang ada di bagiannya. Selain itu, pelatihan berbasis kompetensi mengajarkan perilaku – perilaku positif, seperti keramahan dan kesopanan.

b. Dasar rekrutmen

Penerimaan pegawai yang selama ini lebih didasarkan pada surat keterangan tentang pengalaman dan keahlian diubah ke arah penilaian berbasis kompetensi, misalnya penilaian terhadap calon teknisi. Ia harus mampu menunjukkan keagliannya melakukan perbaikan sesuai dengan standar dan waktu yang dipersyaratkan. Tentunya penilaian ini akan berbeda untuk calon manajer. Manajer dituntu untuk memahami kompetensi teknis, konseptual, dan kepemimpinan.

c. Pengukuran kinerja

Standar kompetensi dapat dijadikan indikator untuk penilaian kinerja, misalnya dalam mengukur hasil dengan pertanyaan, apakah hasil telah diselesaikan dengan baik. Sebaliknya, jika “tidak”, berarti kinerjanya kurang dan ini dapat menjadi umpan balik (*feedback*) untuk meningkatkan kompetensi.

d. Dasar penghargaan

Dengan adanya penilaian berbasis kompetensi dan kinerja, maka dapat dijadikan sebagai salah satu acuan di dalam memberikan penghargaan, dan atau mengaitkannya pada poin kompetensi.

3. Unsur – Unsur Kompetensi

Menurut Adiputra (2016) unsur – unsur yang menjadi bagian dari konsep kompetensi adalah:

- a. Kemampuan dan pemahaman bawahan terhadap pekerjaan.
- b. Tingkat pengalaman dan keterampilan yang dimiliki bawahan.
- c. Kemampuan bawahan dalam memahami syarat pekerjaan.

Kematangan psikologis (kemauan) menunjuk pada kesediaan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Unsur – unsur yang diturunkan adalah:

- a. Kesediaan bawahan dalam menjalankan tugas.
- b. Kesetiaan bawahan terhadap organisasi

4. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dapat di pengaruhi oleh faktor-faktor lain, Michael Zwell dalam Wibowo (2010 : 102) mengungkapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi, diantaranya:

- a. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan seseorang terhadap dirinya dan orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya sehari-hari. Apabila orang tersebut memiliki pikiran yang positif tentang dirinya maupun orang lain maka akan menjadi seseorang yang memiliki ciri orang yang berpikir kedepan.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individu.

c. Pengalaman

Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup hanya dengan pengalaman.

d. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya untuk berubah, tetapi kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah kapan saja apabila ia berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

e. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut untuk membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai semuanya cenderung membatasi inisiatif dari seorang pegawai.

f. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

5. Indikator Kompetensi

Dimensi dan indikator dalam kompetensi, penulis mengambil teori kompetensi menurut Spencer dalam Moeheriono (2014 : 5) yang digunakan sebagai operasionalisasi variabel yang diuraikan sebagai berikut:

a. Watak (*Traits*)

Indikatornya seperti memberikan dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental pegawai, agar dapat lebih memenuhi peraturan yang ada di dalam organisasi atau instansi.

b. Motif (*Motives*)

Indikatornya seperti memberikan dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai.

c. Konsep Diri (*Self-Image*)

Indikatornya seperti dorongan untuk berpenampilan, tutur bahasa, dan perilaku yang baik di dalam instansi.

d. Pengetahuan (*Knowledge*)

Indikatornya seperti dorongan untuk para pegawai agar dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan instansi.

e. Keterampilan (*Skills*)

Indikatornya seperti dorongan untuk setiap pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik.

Menurut Rivai (2009 : 236-237) berikut adalah teknik – teknik yang digunakan untuk mengukur kompetensi:

a. *Behavior Event Interview*

Teknik ini dilakukan dengan cara mencari data yang detail dari pengalaman masa lalu kandidat. Teknik ini membutuhkan keterampilan dan pengalaman yang cukup agar seseorang dapat melakukan wawancara yang baik dan melakukan proses mengidentifikasi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh interviewee dengan tepat dan akurat.

b. *Test*

Berbagai macam tes dapat dilakukan untuk mengukur kompetensi, misalnya *work-sample test*, *mentability test*, dan *personality test*.

c. *Assesment Center*

Teknik ini dilakukan dengan cara semua kandidat dikumpulkan di suatu tempat dan selama beberapa hari mengikuti kegiatan dengan dinilai oleh assessor.

d. *Biodata*

Teknik ini dilakukan dengan cara memprediksi pengalaman kerja seseorang, misalnya dengan melihat prestasi akademisnya, team leadership dari kegiatan organisasi yang dipimpinnya, relationship building dari kegiatan sosial yang diikutinya.

e. *Rating*

Teknik ini dapat dilakukan oleh rekan kerja, atasan, pelanggan.

Berdasarkan keterangan dari para ahli di atas, maka yang menjadi indikator kompetensi adalah watak, motif, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan.

D. Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011 : 26), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 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.

Menurut Siagian (2014 : 57) menyatakan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan mushola untuk karyawan.

- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan pengertian lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

2. Faktor – faktor Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas – tugasnya.

Berikut faktor – faktor lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh dengan kinerja seorang karyawan didalam melaksanakan tugasnya, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan hal itu. Dengan demikian, pengaturan warna hendaknya memberi manfaat, dalam artian dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sehinggga mereka dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan sangat membantu berhasilnya kegiatan – kegiatan operasional perusahaan.

c. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran

fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Kebisingan

Bunyi bising sangat diperhatikan, karena dapat membantu kesenangan kerja, merusak pendengaran dan dapat menimbulkan komunikasi yang salah. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu berusaha untuk mengilangkan suara bising atau paling tidak meredam untuk memperkecil suara tersebut. Suara bising dapat dihindari dengan suatu tindakan, seperti:

- 1) Mengurangi intensitas bunyi dengan mengadakan perubahan atau memodifikasi mesin secara teknis.
- 2) Mencegah terpecah atau meluasnya suara bising tersebut dengan mengisolasi atau menutup dengan rapat suara bising tersebut.
- 3) Menghindari adanya alunan suara yang memantulkan dengan jalan menyerap suara dengan bahan – bahan penyerap suara seperti *rock wall* atau *fiber glass*.

e. Ruang Gerak

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan baik jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

Padatnya tempat dan ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Dengan demikian ruang gerak di dalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan, sehingga karyawan dapat

bekerja dengan baik dan begitu juga sebaliknya jika ruang gerak terlalu lebar akan mengakibatkan pemborosan biaya.

f. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan kemanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

Keamanan di sini sebenarnya lebih luas dari semua sehingga di sini konstruksi gedung tempat mereka bekerja, konstruksi gedung yang sudah tua, tanpa adanya perbaikan sewaktu – waktu gedung itu bisa roboh dan bisa mengalami korban jiwa.

g. Kebersihan

Di dalam suatu perusahaan hendaknya harus menjaga kebersihan lingkungan, sebab kebersihan lingkungan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Dapat dibayangkan bila anda bekerja pada suatu tempat yang penuh debu dan bau yang tidak sedap, apalagi pekerjaan itu memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga semangat kerja karyawan akan meningkat.

Kebersihan lingkungan bukan hanya kebersihan di tempat bekerja tetapi kebersihan pada kamar kecil juga harus menjadi perhatian khusus karena jika berbau dapat menimbulkan perasaan yang tidak menyenangkan. Bagi

perusahaan hendaknya bersama – sama menjaga kebersihan karena merupakan tanggung jawab bersama.

3. 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 atau 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,

d. Suhu 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 conditioner*” 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 seperti meja, kursi, komputer, printer, dan lain sebagainya. Fasilitas yang berbentuk uang diantaranya kesehatan, tunjangan, dan lain sebagainya.

f. Dekorasi

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

Menurut Siagian (2014 : 59) indikator lingkungan kerja fisik, yaitu:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Perlatan yang mamadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya tempat ibadah dan tempat untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja.

d. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

Berdasarkan keterangan dari para ahli diatas, maka yang menjadi indikator lingkungan kerja fisik adalah kebisingan, keamanan, penerangan, suhu ruangan, fasilitas, dekorasi.

E. Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Pengertian 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 sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.” Sedangkan menurut Siagian (2014 : 57) lingkungan kerja fisik non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasa, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Jadi, lingkungan kerja non isik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan

tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2. Macam – Macam Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera namun dapat dirasakan. Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto (2009) disebutkan, yaitu:

a. Perasaan Aman Pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Wursanto (2009 : 269), perasaan aman tersebut terdiri dari:

- 1) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas.
- 2) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarga.
- 3) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

b. Loyalitas Pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu: vertikal dan horizontal. Loyalitas vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara.

Menurut pendapat Wursanto (2009) untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

- 1) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan.
- 2) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- 3) Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- 4) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti *open house*, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu tertentu seperti hari besar keagamaan.

Loyalitas horizontal merupakan loyalitas antar bawahan ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai.

c. Kepuasan Pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik serta kebutuhan yang bersifat psikologi juga terpenuhi.

Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh pegawai. Karena itu, lingkungan kerja yang dapat

memberikan perasaan – perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke atas yang positif sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

3. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Siagian (2014 : 61) mengemukakan indikator lingkungan kerja non fisik, yaitu:

a. Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan Atasan Dengan Karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing – masing.

c. Kerjasama Antar Karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) indikator lingkungan kerja non fisik, yaitu:

a. Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.

b. Iklim Kerja yang Dinamis

Suasana kerja yang ada di perusahaan mempunyai iklim yang dinamis sehingga seluruh karyawan selalu menerima setiap ada perubahan.

c. Budaya Perusahaan

Sistem nilai – nilai yang diyakini, dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan oleh semua karyawan.

d. Kebijakan Perusahaan

Ketentuan – ketentuan yang ditetapkan oleh direksi sebagai pegangan manajemen dalam menjalankan usaha.

e. Peraturan

Pedoman yang harus dipatuhi karyawan agar tertib dan teratur.

Berdasarkan keterangan dari para ahli diatas, maka yang menjadi indikator lingkungan kerja non fisik adalah hubungan kerja setingkat, iklim kerja yang dinamis, budaya perusahaan, kebijakan perusahaan, peraturan.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1. Mapping Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Siti Untari, 2014	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Buana Mas Jaya Surabaya	Regresi Linier Berganda	Analisis berganda melalui program spss	Hasil pengujian secara simultan menunjukkan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya Surabaya adalah signifikan
2	AristaHekmah Citra Dewi, 2017	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk	Linier Berganda	Analisis berganda melalui program spss	variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena diperoleh hasil sebesar $0,730 < 1,989$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.
3	Radian Danu Saputra, 2017	Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung	Linier Berganda	Analisis berganda melalui program spss	Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1. Mapping Penelitian Terdahulu

4	Muhammad Riyanda, 2017	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta	Linier Berganda	Analisis berganda melalui program spss	Terdapat pengaruh positif signifikan dan secara simultan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
5	Armin Pratama, 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor BAPPEDA Kota Kendari	Linier Berganda	Analisis berganda melalui program spss	Bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara positif signifikan dan simultan terhadap kinerja pegawai.
6	Himawan Chandra Hadinata, 2014	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen Jawa Tengah	Linier Berganda	Analisis berganda melalui program spss	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
7	Nuria Khusna, 2015	Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sunteak Alliance Jepara	Linier Berganda	Analisis berganda melalui program spss	Terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1. Mapping Penelitian Terdahulu

8	Sitti Nurjannah, 2016	Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar	Linier Berganda	Analisis berganda melalui program spss	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan.
---	-----------------------	--	-----------------	--	--

Sumber: peneliti, 2019

G. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir yang terinci menunjukkan dan menjelaskan secara teoritis hubungan antara setiap variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu, untuk menyusun hipotesis atas penelitian yang menentukan pengaruh atau hubungan, perlu dikemukakan kerangka pemikiran.

1. Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Edison et al (2016:17) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasari pada hal – hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

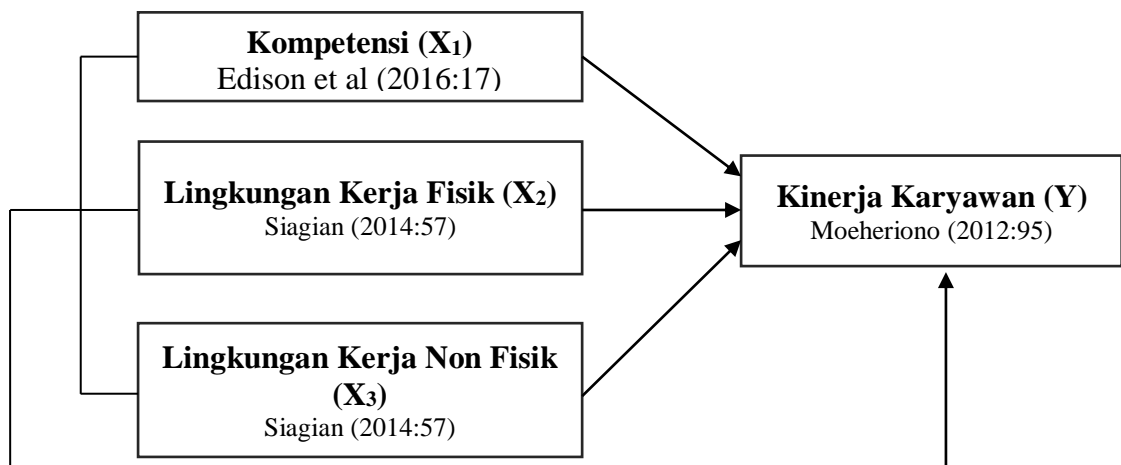
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik(X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Siagian (2014:57) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Berdasarkan uraian diatas, maka digambarkan kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:



Sumber: penulis, 2019

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.
4. Kompetensi, Lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik secara positif dan signifikan terhadap karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah asosiatif / kuantitatif. Menurut Rusiadi (2014 : 12), penelitian asosiatif / kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini membahas kompetensi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.

Berdasarkan metode atau pendekatannya, penelitian ini adalah penelitian survey yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian adalah tempat dimana penelitian akan dilakukan beserta jalan dan kotanya. Dalam penelitian ini peneliti mengambil tempat di Kantor

PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan. Dengan alamat Jalan Gunung Krakatau No. 17A, Medan.

2. Waktu Penelitian.

Penelitian dilakukan di Kantor PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan yang akan dilaksanakan dari April 2019 sampai September 2019.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian dan Proses Skripsi

No	Uraian	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep
1	Pengajuan Judul						
2	Penyusunan proposal						
3	Seminar proposal						
4	Perbaikan/ACC Proposal	■					
5	Pengolahan data		■	■			
6	Penyusunan skripsi				■		
7	Bimbingan skripsi					■	
8	Sidang meja hijau						■

Sumber: penulis, 2019

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.

1. Variabel Penelitian.

Dalam penelitian ini, terdapat 2 variabel penelitian yaitu :

- a. Variabel bebas atau independen, adalah variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati (Rusiadi, 2014 : 50). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian

ini adalah Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja Fisik(X_2), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3).

- b. Variabel terikat atau dependen, adalah faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul atau tidak muncul atau berubah sesuai dengan diperkenalkan oleh peneliti (Rusiadi, 2014 : 50). Adapun yang menjadi variabel terikat (Y) adalah Kinerja KaryawanPT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.

2. Definisi Operasional.

Menurut Rusiadi (2014 : 88), Definisi Operasional adalah penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian selanjutnya menggambarkan pola pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi Operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen / alat ukur.

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Angket
Kompetensi (X_1)	Kompetensi adalah Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas	1. Watak 2. Motif 3. Konsep Diri 4. Pengetahuan	1. Dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental pegawai, agar dapat lebih memenuhi peraturan.	Likert

Lanjutan Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

	kinerja individu dalam pekerjaannya. Moehariono (2014:5)	5. Keterampilan Spencer dalam Moehariono (2014:5)	2. Dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja. 3. Dorongan untuk berpenampilan, tutur bahasa, dan periaku yang baik di dalam instansi. 4. Dorongan untuk para pegawai agar dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan. 5. Dorongan untuk setiap pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja.	
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti (2011:26)	1. Kebisingan 2. Keamanan 3. Penerangan 4. Suhu Ruang 5. Fasilitas 6. Dekorasi Sedarmayanti (2011:26)	1. Bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. 2. Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, komputer. 3. Penerangan yang manfaatnya sangat besar dan berpengaruh bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. 4. Karyawan membutuhkan udara yang cukup dan aroma	Likert

Lanjutan Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

			<p>ruangan yang baik, dengan adanya pertukaran udara yang cukup dan aroma ruangan yang baik akan menyebabkan kesegaran bari karyawan.</p> <p>5.Sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja karyawan.</p> <p>6.Dekorasi berhubungan dengan layout dan tata warna yang baik untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja.</p>	
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₃)	<p>Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedarmayanti (2011)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat 2. Iklim Kerja yang Dinamis 3. Budaya Perusahaan 4. Kebijakan Perusahaan 5. Peraturan Sedarmayanti (2011) 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. 2.Suasana kerja yang ada di perusahaan mempunya iklim yang dinamis sehingga seluruh karyawan selalu menerima setiap ada perubahan. 3.Sistem nilai – nilai yang diyakini, dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan oleh semua karyawan. 4.Ketentuan – ketentuan yang 	Likert

Lanjutan Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

			<p>ditetapkan oleh direksi sebagai pegangan manajemen dalam menjalankan usaha.</p> <p>5. Pedoman yang harus dipatuhi karyawan agar tertib dan teratur.</p>	
Kinerja (Y)	<p>Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya) Sedarmayanti (2011)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kemandirian 5. Inisiatif 6. Kerjasama <p>Sedarmayanti (2011)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. 2. Standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. 3. Karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia. 4. Kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri. 5. Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu. 6. Kemampuan untuk bekerjasama 	

Lanjutan Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

			dengan orang lain.	
--	--	--	--------------------	--

Sumber: Peneliti, 2019

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Arikunto (2010 : 173) mengemukakan bahwa Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan yang berjumlah 65 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya seluruh populasi atau penelitian dinamakan penelitian populasi atau penelitian sensus. (Sugiyono, 2012 : 116-124).

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang, yang merupakan jumlah keseluruhan karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.

Tabel 3.3 Sampel

No.	Unit Kerja	Jumlah
1	Kepala Cabang/Manajer	1
2	Bagian Keuangan	6
3	Bagian Terminal	16
4	Bagian Urusan Operasional	28
5	Bagian Loket	6
6	Bagian DCS	8
Total		65

Sumber: penulis, 2019

E. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer, merupakan data yang diperoleh langsung melalui hasil jawaban dari kuisisioner yang disebar kepada 65 orang karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.
2. Data sekunder, merupakan data yang diperoleh melalui studi pustaka serta internet yang berkaitan dengan objek penelitian.

F. Sumber Data

Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data internal, merupakan data yang diperoleh dari perusahaan dan dari hasil penyebaran kuisisioner kepada 65 orang karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini adalah :

1. Angket (*Questionnaire*) adalah metode pengumpulan data yang dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden. Teknik Pengumpulan Data ini menggunakan Skala Likert.

Tabel 3.4 Skala Penilaian Likert

Jawaban	Bobot nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Penulis, 2019

2. *Library research* (Penelitian kepustakaan) adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka, *literature*, dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini. *Library research* dibutuhkan untuk membahas permasalahan yang bersifat teori. Dalam hal ini penulis membaca, mengumpulkan dan mengambil kesimpulan baik dari buku maupun artikel penerbit lainnya.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Setelah data terkumpul maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas data. Uji validitas dilakukan untuk menganalisis sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Cara yang digunakan untuk menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan dengan menggunakan analisis. Validitas adalah tingkatan keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Rusiadi, 2014 : 106). Validitas suatu instrumen menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen yang untuk mengukur apa yang harus diukur.

Menurut Rusiadi (2014 : 113) syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan

r -kritis = 0,30". Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu angket dikatakan reliabel atau handal jika seseorang menjawab pertanyaan secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Jika jawaban terhadap indikator-indikator variabel dalam pertanyaan tersebut acak, maka dikatakan tidak reliabel. Pengukuran dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada seseorang pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya (*test - retest*). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien alpha (α) dari *Cronbach* (Rusiadi, 2014 : 108) dengan rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Dimana :

R_{11} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

σ_1^2 = varian total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

Menurut Ghozali (Rusiadi, 2014 : 115), "dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrument dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60".

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis, untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan Uji Asumsi Klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar – benar layak digunakan atau tidak. Uji Asumsi yang klasik yang sering digunakan meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendekati normalitas data dapat diuji dengan kolmogov-Smirnov, yakni dengan melihat nilai probabilitasnya, bila α 5% yaitu *asympt sig (2-tailed)* $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika *asympt sig (2-tailed)* $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal. (Rusiadi, 2014 : 119).

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *variance inflation factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- 1) $VIF < 5$ atau *tolerance value* $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas
- 2) $VIF > 5$ atau *Tolerance value* $< 0,1$ maka terdapat multikolinieritas

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homokedastisitas dengan kriteria :

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi Heterokedastisitas.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti terjadi Homokedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar beberapa variabel (Rusiadi, 2014 : 138), dengan bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Prestasi Kinerja Karyawan

a = Harga Y bila X_1 dan $X_2 = 0$ (harga konstan)

b = Koefisien regresi

X_1 = Pengawasan

X_2 = Evaluasi

X_3 = Sistem Pengendalian Internal

ε = Error Term

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t, yaitu menguji pengaruh parsial antara variabel *independen* terhadap variable *dependen*, dengan asumsi bahwa variable lain dianggap konstan (Rusiadi, 2014 : 234). Untuk menguji signifikan pengaruh variabel menggunakan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikan 5 % uji dua pihak dan dk = n-2, dan kriteria pengujian adalah :

P value (sig) < 0,05 = H₀ ditolak

P value (sig) > 0,05 = H₀ diterima

Dengan ketentuan hipotesis sebagai berikut :

H₀ = 0, Pengawasan, Evaluasi, dan Penilaian Sistem Pengendalian Internal tidak berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kinerja karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.

H_a ≠ 0, Pengawasan, Evaluasi, dan Penilaian Sistem Pengendalian Internal berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kinerja karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.

b. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel *independen* secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika F-hitung > F-tabel, maka H_0 ditolak yang berarti variabel *independen* secara bersama-sama mempengaruhi variabel *dependen*.

Menurut Sugiyono (2012 : 257), nilai F-hitung dapat diperoleh dengan rumus:

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k =Jumlah variabel independen

n =Jumlah sampel

Dengan kriteria pengujian pada tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ 100% sebagai berikut:

H_0 diterima, jika F-hitung < F-tabel

H_0 ditolak, jika F-hitung > F-tabel

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan koefisien determinasi, yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan (Sugiyono, 2012 : 252), dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Objek Penelitian

a. Sejarah PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero)

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

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

Akhirnya pada 28 April 1952 Yayasan PEPUSKA resmi dibubarkan. Pada saat yang sama didirikanlah PT PELNI dengan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perhubungan Nomor M.2/1/2 tanggal 28 Februari 1952 dan No. A.2/1/2 tanggal 19 April 1952, serta Berita Negara Republik Indonesia No. 50 tanggal 20 Juni 1952. Sebagai Presiden Direktur pertamanya diangkatlah R. Ma'moen Soemadipraja (1952-1955).

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

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

Saat ini PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) memiliki 48 cabang di seluruh Indonesia termasuk cabang Medan yang beralamat di Jalan Gunung Krakatau No. 17A, Pulo Brayon Darat II, Medan.

b. Visi dan Misi PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero)

1) Visi :

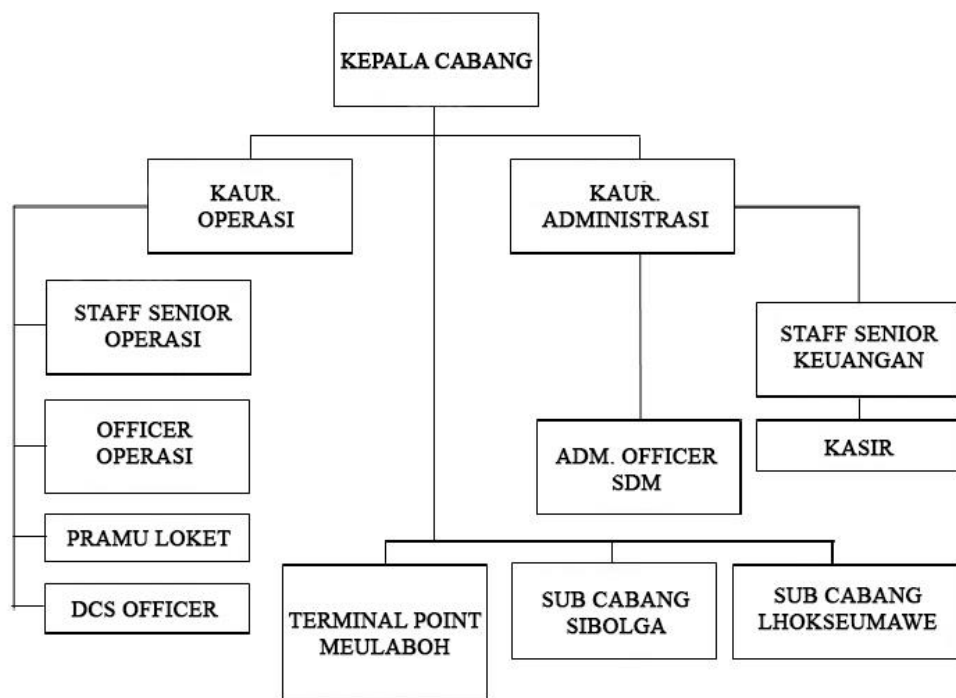
Menjadi Perusahaan Pelayaran yang Tangguh dan Pilihan Utama Pelanggan.

2) Misi :

- a) Mengelola dan mengembangkan angkutan laut guna menjamin aksesibilitas masyarakat untuk menunjang terwujudnya wawasan nusantara.

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

2. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber: PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan, 2019

Berdasarkan struktur organisasi diatas, berikut tugas dan tanggung jawab masing – masing jabatan:

- a. Kepala Cabang, bertanggung jawab penuh terhadap seluruh operasional perusahaan dan juga meningkatkan pendapatan cabang yang dipimpinnya.
- b. Kaur. Operasi, memeriksa laporan kegiatan lapangan kemudian memberikan laporan kepada kepala cabang.
- c. Staff Senior Operasi, membuat laporan atas kegiatan lapangan.
- d. Officer Operasi, bertanggungjawab atas pekerjaan lapangan yang telah diberikan kaur. Operasi.
- e. Pramu Locket, bertanggung jawab atas penjualan tiket kapal penumpang.
- f. DCS Officer, bertanggung jawab atas kesesuaian data penumpang yang akan berangkat menggunakan kapal.
- g. Kaur. Administrasi, bertanggung jawab atas laporan keuangan, administrasi kepegawaian serta menyusun pertanggung jawab dan permintaan anggaran perusahaan.
- h. Staff Senior Keuangan, mengelola laporan keuangan perusahaan.
- i. Kasir, mengelola keuangan dan perbendaharaan.
- j. Adm. Officer SDM, mengelola surat – menyurat, kepegawaian, dan urusan umum lainnya.
- k. Terminal Point Meulaboh, bertanggung jawab atas pekerjaan yang berada di Meulaboh.
- l. Sub Cabang Sibolga, bertanggung jawab atas pekerjaan yang berada di Sibolga.

m. Sub Cabang Lhokseumawe, bertanggung jawab atas pekerjaan yang berada di Lhokseumawe.

3. Deskriptif Karakteristik Responden

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mendeskriptifkan variable bebas (*independent*) dan variable terikat (*dependent*). Variabel bebasnya adalah Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik dan variable terikatnya kinerja Karyawan.

Berdasarkan penyebaran kuesione terhadap 65 Karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan, dapat diketahui gambaran tentang umur responden, lama bekerja responden, jenis kelamin responden dan pendidikan terakhir responden.

a. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang umur responden, dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22-27 Tahun	11	16,9	16,9	16,9
28-32 Tahun	11	16,9	16,9	33,8
33-37 Tahun	14	21,5	21,5	55,4
38-42 Tahun	19	29,2	29,2	84,6
43-47 Tahun	7	10,8	10,8	95,4
48 Ke atas	3	4,6	4,6	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Peneliti, 2019

Pada Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden berumur 22-27 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 16,9%, responden berumur 28-32 tahun

sebanyak 11 orang dengan persentase 16,9%, responden berumur 33-37 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 21,5%, responden berumur 38-42 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 29,2%, responden berumur 43-47 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 10,8%, responden berumur 48 tahun keatas sebanyak 12 orang dengan persentase 4,6%. Pada penelitian ini paling dominan responden berumur 38 – 42 tahun sebesar 29,2% karena PT Pelayaran Nasional Indonesai (Persero) Cabang Medan memiliki banyak pegawai yang masih berada pada usia produktif.

b. Deskripsi Lama Bekerja Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang berapa lama responden bekerja, dapat dilihat pada Tabel 4.2

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	14	21,5	21,5	21,5
6-10 Tahun	6	9,2	9,2	30,8
11-15 Tahun	17	26,2	26,2	56,9
16-20 Tahun	15	23,1	23,1	80,0
21-25 Tahun	13	20,0	20,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Peneliti, 2019

Pada Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa berapa lama responden bekerja, 1-5 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 21,5%, 6 – 10 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 26,2%, 11-15 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 23,1% dan 16-20 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 20%. Pada penelitian ini paling dominan responden yang telah bekerja selama 11 – 15 tahun sebesar 26,2% karena PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan memiliki banyak karyawan yang telah berpengalaman berdasarkan persentase tersebut.

c. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden, dapat dilihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	40	61,5	61,5	61,5
	Perempuan	25	38,5	38,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Peneliti, 2019

Pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang dengan persentase 61,5%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang dengan persentase 38,5%. Pada penelitian ini paling dominan responden laki – laki sebesar 61,5% karena PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan membutuhkan pegawai laki – laki lebih banyak untuk mengerjakan pekerjaan yang berhubungan dengan fisik.

d. Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden, dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	9,2	9,2	9,2
	D3	17	26,2	26,2	35,4
	S1	38	58,5	58,5	93,8
	S2	4	6,2	6,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Peneliti, 2019

Pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden berpendidikan terakhir SMA sebanyak 6 orang dengan persentase 9,2%, responden berpendidikan terakhir D3 sebanyak 17 orang dengan persentase 26,2%, responden berpendidikan terakhir S1 sebanyak 38 orang dengan persentase 58,5% dan

responden berpendidikan terakhir S1 sebanyak 4 orang dengan persentase 6,2%. Pada penelitian ini paling dominan responden dengan pendidikan S1 sebesar 58,5% karena PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan mempunyai standar yang tinggi pada saat penerimaan pegawai.

4. Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Adapun pedoman memberikan interpretasi koefisien korelasi atau seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat (*Dependent*), digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010:214) sebagai berikut:

Tabel 4.5 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Buruk
0.20 – 0.399	Buruk
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Baik
0.80 – 1.000	Sangat Baik

a. Variabel Kompetensi

Tabel 4.6 Penilaian Responden terhadap Indikator Watak (X1.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya dapat melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan		Saya memiliki gagasan atau ide dari hasil pemikiran sendiri		Saya mampu menciptakan keakraban kepada sesama rekan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0
Ragu-Ragu	1	1,5	2	3,1	2	3,1
Setuju	27	41,5	32	49,2	34	52,3
Sangat Setuju	37	56,9	31	47,7	29	44,6
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	4,55		4,45		4,42	

Sumber: Peneliti, 2019

- 1) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya dapat melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan) memperlihatkan bahwa 37 orang (56,9%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,55. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai sangat setuju bahwa mereka dapat melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- 2) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya memiliki gagasan atau ide dari hasil pemikiran sendiri) memperlihatkan bahwa 32 orang (49,2%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,55. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai setuju bahwa mereka memiliki gagasan atau ide dari hasil pemikiran sendiri.
- 3) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya mampu menciptakan keakraban kepada sesama rekan kerja) memperlihatkan bahwa 34 orang (52,3%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,42. Hal ini menunjukkan mayoritas setuju bahwa mereka mampu menciptakan keakraban kepada sesama rekan kerja.
- 4) Pada penelitian ini indikator watak bernilai rata – rata setuju karena PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan memberikan dorongan lebih untuk melatih mental karyawan agar dapat lebih memenuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan.

Tabel 4.7 Penilaian Responden terhadap Indikator Motif (X1.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik, dari pada yang dilakukan oleh rekan saya		Ketika terjadi suatu masalah, saya dapat memecahkan masalah tersebut dengan pengetahuan yang saya miliki		Saya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0

Lanjutan Tabel 4.7 Penilaian Responden terhadap Indikator Motif (X1.2)

Tidak Setuju	1	1,5	1	1,5	1	1,5
Ragu-Ragu	5	7,7	8	12,3	3	4,6
Setuju	39	60	34	52,3	43	66,2
Sangat Setuju	20	30,8	22	33,8	18	27,7
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	4,20		4,18		4,20	

Sumber: Peneliti, 2019

- 1) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik, dari pada yang dilakukan oleh rekansaya) memperlihatkan bahwa 39 orang (60%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,20. Hal ini menunjukkan setuju bahwa mereka berusaha mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik, dari pada yang dilakukan oleh rekan.
- 2) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Ketika terjadi suatu masalah, saya dapat memecahkan masalah tersebut dengan pengetahuan yang saya miliki) memperlihatkan bahwa 34 orang (52,3%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,18. Hal ini menunjukkan setuju bahwa ketika terjadi suatu masalah, mereka dapat memecahkan masalah tersebut dengan pengetahuan yang mereka miliki.
- 3) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja) memperlihatkan 43 orang (66,2%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa mereka sangat setuju dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.
- 4) Pada penelian ini, indikator motif bernilai rata – rata setuju karena PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan memberikan dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan.

Tabel 4.8 Penilaian Responden terhadap Indikator Konsep Diri (X1.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu berfikir secara kritis		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian yang saya miliki		Saya mampu menjadi pemimpin kelompok di dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0	1	1,5
Ragu-Ragu	0	0	0	0	2	3,1
Setuju	35	53,8	39	60	30	60
Sangat Setuju	30	46,2	26	40	23	35,4
Total	65	100	65	100	65	100
<i>Mean</i>	4,46		4,40		4,29	

Sumber: Peneliti, 2019

- 1) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja) memperlihatkan bahwa 35 orang (53,8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,46. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.
- 2) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian yang saya miliki) memperlihatkan bahwa 39 orang (60%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,40. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian yang saya miliki.
- 3) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya mampu menjadi pemimpin kelompok di dalam bekerja) memperlihatkan bahwa 39 orang (60%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,29. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka mampu menjadi pemimpin kelompok di dalam bekerja.
- 4) Pada penelitian ini, indikator konsep diri rata – rata setuju karena karena

PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan memberikan dorongan kepada karyawan untuk berpenampilan, tutur bahasa, dan perilaku yang baik di dalam perusahaan.

Tabel 4.9 Penilaian Responden terhadap Indikator Pengetahuan (X1.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian yang saya miliki		Saya mampu menyampaikan gagasan atau ide, baik secara lisan maupun tulisan		Saya memiliki kepercayaan diri yang tinggi di dalam mengerjakan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	1	1,5	1	1,5
Ragu-Ragu	7	10,8	9	13,8	8	12,3
Setuju	44	67,7	42	64,6	44	67,7
Sangat Setuju	11	21,5	13	20	12	18,5
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	4,11		4,03		4,03	

Sumber: Peneliti, 2019

- 1) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya mampu mengembangkan keahlian yang dimiliki oleh rekan kerja) memperlihatkan bahwa 44 orang (67,7%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,11. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka mampu mengembangkan keahlian yang dimiliki oleh rekan kerja.
- 2) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya mampu menyampaikan gagasan atau ide, baik secara lisan maupun tulisan) memperlihatkan bahwa 42 orang (64,6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,03. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka mampu menyampaikan gagasan atau ide, baik secara lisan maupun tulisan.
- 3) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya memiliki kepercayaan diri yang tinggi di dalam mengerjakan pekerjaan) memperlihatkan bahwa 44 orang (67,7%) menyatakan setuju dengan nilai

rata-rata 4,03. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka memiliki kepercayaan diri yang tinggi di dalam mengerjakan pekerjaan.

- 4) Pada penelitian ini, indikator pengetahuan bernilai rata – rata setuju karena PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan memberikan dorongan untuk para karyawan agar dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.10 Penilaian Responden terhadap Indikator Keterampilan (X1.5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya dapat menjelaskan permasalahan dengan bahasa yang mudah dimengerti		Saya dapat memahami kelebihan dan kekurangan rekan kerja saya		Saya mampu mempengaruhi bahan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0
Tidak Setuju	4	6,2	1	1,5	8	12,3
Ragu-Ragu	18	27,7	11	16,9	28	43,1
Setuju	37	56,9	44	67,7	23	35,4
Sangat Setuju	6	9,2	9	13,8	6	9,2
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	3,69		3,94		3,42	

Sumber: Peneliti, 2019

- 1) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya dapat menjelaskan permasalahan dengan bahasa yang mudah dimengerti) memperlihatkan bahwa 37 orang (56,9%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,69. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka dapat menjelaskan permasalahan dengan bahasa yang mudah di mengerti.
- 2) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya dapat memahami kelebihan dan kekurangan rekan kerja saya) memperlihatkan bahwa 44 orang (67,7%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,94. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka dapat memahami kelebihan dan kekurangan rekan kerja.

- 3) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya mampu mempengaruhi bahan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan) memperlihatkan bahwa 28 orang (43,1%) menyatakan ragu-ragu dengan nilai rata-rata 3,42. Hal ini menunjukkan responden ragu ragu bahwa mereka mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.
- 4) Pada penelitian ini, indikator keterampilan bernilai rata – rata netral karena PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan memberikan dorongan untuk setiap karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik.

b. Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 4.11 Penilaian Responden terhadap Indikator Kebisingan (X2.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa terganggu dengan suara bising di tempat kerja		Saya merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat bekerja.		Suara yang bising dapat mengganggu ketenangan saya dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0
Tidak Setuju	2	3,1	6	9,2	5	7,7
Ragu-Ragu	19	29,2	15	23,1	20	30,8
Setuju	39	60	38	58,5	34	52,3
Sangat Setuju	5	7,7	6	9,2	6	9,2
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	3,73		3,68		3,63	

Sumber: Peneliti, 2019

- 1) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya merasa terganggu dengan suara bising di tempat kerja) memperlihatkan bahwa 39 orang (60%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,73. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka merasa terganggu dengan suara bising di tempat kerja.
- 2) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya merasa

terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat bekerja.) memperlihatkan bahwa 38 orang (58,5%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,68. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka merasa terganggu dengan suara bising di tempat kerja.

- 3) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Suara yang bising dapat mengganggu ketenangan saya dalam bekerja) memperlihatkan bahwa 34 orang (52,3%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,63. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa suara yang bising dapat mengganggu ketenangan mereka dalam bekerja.
- 4) Pada penelitan ini, indikator kebisingan rata – rata netral karena karena PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan bisa menghindari kebisingan di tempat kerja sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan perusahaan menjadi meningkat.

Tabel 4.12 Penilaian Responden terhadap Indikator Keamanan (X2.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga mendukung kenyamanan saya dalam bekerja		Saya merasa aman meninggal barang berharga di tempat kerja		Perusahaan memberikan fasilitas keamanan untuk saya dan karyawan lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0
Tidak Setuju	4	6,2	1	1,5	2	3,1
Ragu-Ragu	10	15,4	9	13,8	26	40
Setuju	44	67,7	29	44,6	33	50,8
Sangat Setuju	7	10,8	2	3,1	4	6,2
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	3,83		3,26		3,60	

Sumber: Peneliti, 2019

- 1) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga mendukung

kenyamanan sayadalam bekerja) memperlihatkan bahwa 44 orang (67,7%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,83. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa keamanan di tempat kerja mereka sudah bekerja dengan baik sehingga mendukung kenyamanan mereka dalam bekerja.

- 2) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya merasa aman meninggal barang berharga di tempat kerja) memperlihatkan bahwa 29 orang (44,6%) menyatakan ragu-ragu dengan nilai rata-rata 3,26. Hal ini menunjukkan responden ragu-ragu bahwa mereka merasa aman meninggal barang berharga di tempat kerja.
- 3) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Perusahaan memberikan fasilitas keimanan untuk saya dan karyawan lain) memperlihatkan bahwa 33 orang (50,8%) menyatakan dengan nilai rata-rata 3,60. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan fasilitas keimanan untuk mereka dan karyawan lain.
- 4) Pada penelian ini, indikator kemanan rata – rata netral karena karena PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman. Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, komputer. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan fisik di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Keamanan financial yaitu rasa aman karyawan dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Keamanan computer yaitu rasa aman karyawan terhadap komputer yang digunakan dari serangan virus.

Tabel 4.13 Penilaian Responden terhadap Indikator Penerangan (X2.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa penerangan lampu listrik pada saat mendung maupun malam hari sudah memadai		Saya merasa cahaya yang masuk ke ruangan tidak membuat pekerjaan saya terganggu		Penerangan di ruangan kerja saya baik karena didukung oleh cahaya lampu yang terang	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0
Tidak Setuju	7	10,8	2	3,1	2	3,1
Ragu-Ragu	21	32,3	7	10,8	26	40
Setuju	33	50,8	44	67,7	33	50,8
Sangat Setuju	4	6,2	11	16,9	4	6,2
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	3,52		3,97		4,02	

Sumber: Peneliti, 2019

- 1) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya merasa penerangan lampu listrik pada saat mendung maupun malam hari sudah memadai) memperlihatkan bahwa 33 orang (50,8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,52. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka merasa penerangan lampu listrik pada saat mendung maupun malam hari sudah memadai.
- 2) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya merasa cahaya yang masuk ke ruangan tidak membuat pekerjaan saya terganggu) memperlihatkan bahwa 44 orang (67,7%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,97. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka merasa cahaya yang masuk ke ruangan tidak membuat pekerjaan mereka terganggu.
- 3) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Penerangan di ruangan kerja saya baik karena didukung oleh cahaya lampu yang terang) memperlihatkan bahwa 48 orang (73,8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,02. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa Penerangan di ruangan kerja mereka baik karena didukung oleh cahaya lampu yang terang.

4) Pada penelitan ini, indikator penerangan rata – rata netral karena karena PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan memperhatikan 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.

Tabel 4.14 Penilaian Responden terhadap Indikator Suhu Ruangan (X2.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasakan suhu di ruangan sudah membuat saya nyaman		Saya merasakan suasana di ruangan membuat saya lega dan merasa lapang		Sirkulasi udara di ruangan saya bekerja dengan baik, sehingga saya merasa nyaman	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0
Tidak Setuju	1	1,5	1	1,5	0	0
Ragu-Ragu	8	12,3	5	7,7	8	12,3
Setuju	45	69,2	37	56,9	32	49,2
Sangat Setuju	11	16,9	22	33,8	2	3,1
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	4,02		4,23		4,26	

Sumber: Peneliti, 2019

- 1) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya merasakan suhu di ruangan sudah membuat saya nyaman) memperlihatkan bahwa 45 orang (69,2%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,02. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka merasakan suhu di ruangan sudah membuat mereka nyaman.
- 2) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya merasakan suasana di ruangan membuat saya lega dan merasa lapang) memperlihatkan bahwa 37 orang (56,9%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,23. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka merasakan suasana di ruangan

membuat mereka lega dan merasa lapang.

- 3) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Sirkulasi udara diruangan saya bekerja dengan baik, sehingga saya merasa nyaman) memperlihatkan bahwa 32 orang (49,2%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,26. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa sirkulasi udara di ruangan mereka bekerja dengan baik, sehingga mereka merasa nyaman.
- 4) Pada penelitan ini, indikator suhu ruangan rata – rata setuju karena karena PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan menggunakan “air condition” yang tepat menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

Tabel 4.15 Penilaian Responden terhadap Indikator Fasilitas (X2.5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Dengan tambahan fasilitas AC membuat saya nyaman dalam bekerja		Fasilitas perlahan yang kotor membuat saya tidak nyaman		Fasilitas yang diberikan perlahan membuat para pekerja merasa nyaman	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,5	0	0	0	0
Tidak Setuju	1	1,5	1	1,5	1	1,5
Ragu-Ragu	9	13,8	11	16,9	10	15,4
Setuju	46	70,8	42	64,6	48	73,8
Sangat Setuju	8	12,3	11	16,9	6	,2
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	3.91		3.95		3.91	

Sumber: Peneliti, 2019

- 1) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Dengan tambahan fasilitas AC membuat saya nyaman dalam bekerja) memperlihatkan bahwa 46 orang (70,8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,91. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa dengan tambahan fasilitas AC membuat saya nyaman dalam bekerja.
- 2) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Fasilitas

perlahan yang kotor membuat saya tidak nyaman) memperlihatkan bahwa 42 orang (64,6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,95. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa fasilitas perlahan yang kotor membuat mereka tidak nyaman.

- 3) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Fasilitas yang diberikan perlahan membuat para pekerja merasa nyaman) memperlihatkan bahwa 48 orang (73,8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,91. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa fasilitas yang diberikan perlahan membuat para pekerja merasa nyaman.
- 4) Pada penelian ini, indikator suhu ruangan rata – rata netral karena karena PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan memberikan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang. 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.

Tabel 4.16 Penilaian Responden terhadap Indikator Dekorasi (X2.6)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Dekorasi pewarnaan ruangan kerja menimbulkan rasa percaya diri untuk semangat dalam bekerja		Dekorasi ruangan pekerjaan tidak membuat saya bosan		Saya memiliki ruang gerak yang cukup, sehingga saya merasa nyaman	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0	2	3,1
Ragu-Ragu	3	4,6	4	6,2	2	3,1
Setuju	51	78,5	49	75,4	40	61,5
Sangat Setuju	11	16,9	8	12,3	21	32,3
Total	65	100	65	100	65	100

Lanjutan Tabel 4.16 Penilaian Responden terhadap Indikator Dekorasi (X2.6)

Mean	4,12	4,12	4,23
------	------	------	------

Sumber: Peneliti, 2019

- 1) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Dekorasi pewarnaan ruangan kerja menimbulkan rasa percaya diri untuk semangat dalam bekerja) memperlihatkan bahwa 51 orang (78,5%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,12. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa dekorasi pewarnaan ruangan kerja menimbulkan rasa percaya diri untuk semangat dalam bekerja.
- 2) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Dekorasi ruangan pekerjaan tidak membuat saya bosan) memperlihatkan 49 orang (75,4%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,12. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa dekorasi ruangan pekerjaan tidak membuat mereka bosan.
- 3) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya memiliki ruang gerak yang cukup, sehingga saya merasa nyaman) memperlihatkan bahwa 40 orang (61,5%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,23. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka memiliki ruang gerak yang cukup, sehingga mereka merasa nyaman
- 4) Pada penelitan ini, indikator dekorasi rata – rata netral karena karena PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja sehingga karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaan.

c. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Tabel 4.17 Penilaian Responden terhadap Indikator Hubungan Rekan Kerja Setingkat (X3.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Para karyawan di perusahaan ini saling terbuka, jika ada masalah yang dihadapi		Rekan kerja saya, membantu saya jika menghadapi masalah dalam pekerjaan.		Saya selalu berinteraksi kepada semua rekan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0
Tidak Setuju	1	1,5	5	7,7	1	1,5
Ragu-Ragu	5	7,7	18	27,7	2	3,1
Setuju	41	63,1	31	47,7	22	52,3
Sangat Setuju	7	27,7	11	16,9	6	9,2
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	4,17		3,74		3,65	

Sumber: Peneliti, 2019

- 1) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Para karyawan di perusahaan ini saling terbuka, jika ada masalah yang dihadapi) memperlihatkan bahwa 41 orang (63,1%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,17. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa para karyawan di perusahaan ini saling terbuka, jika ada masalah yang dihadapi.
- 2) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Rekan kerja saya, membantu saya jika menghadapi masalah dalam pekerjaan) memperlihatkan bahwa 31 orang (47,7%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,74. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa rekan kerja mereka, membantu saya jika menghadapi masalah dalam pekerjaan.
- 3) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya selalu berinteraksi kepada semua rekan kerja) memperlihatkan bahwa 22 orang (52,3%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,65. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka selalu berinteraksi kepada semua rekan kerja.

- 4) Pada penelitian ini, indikator Hubungan Rekan Kerja Setingkat rata – rata netral karena karena PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan memiliki hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

Tabel 4.18 Penilaian Responden terhadap Indikator Iklim Kerja Yang Dinamis (X3.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Setiap unit kerja di perusahaan ini memiliki standar kinerja yang jelas		Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan ini, mendukung saya untuk lebih kreatif dalam bekerja		Rekan kerja saya sangat baik dalam bekerjasama	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,5	0	0	0	0
Tidak Setuju	13	20	3	4,6	2	3,1
Ragu-Ragu	17	26,2	18	27,7	4	6,2
Setuju	27	41,5	36	55,4	48	73,8
Sangat Setuju	7	27,7	8	12,3	11	16,9
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	3,40		3,75		4,05	

Sumber: Peneliti, 2019

- 1) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Setiap unit kerja di perusahaan ini memiliki standar kinerja yang jelas) memperlihatkan bahwa 27 orang (41,5%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,40 . Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa setiap unit kerja di perusahaan ini memiliki standar kinerja yang jelas.
- 2) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan ini, mendukung saya untuk lebih kreatif dalam bekerja) memperlihatkan bahwa 36 orang (55,4%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,75. Hal ini menunjukkan responden

setuju bahwa Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan ini, mendukung mereka untuk lebih kreatif dalam bekerja.

- 3) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Rekan kerja saya sangat baik dalam bekerja sama) memperlihatkan bahwa 48 orang (73,8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,05. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa rekan kerja saya sangat baik dalam bekerja sama.
- 4) Pada penelian ini, indikator iklim kerja yang dinamis rata – rata netral karena karena PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan perusahaan mempunyai iklim kerja yang dinamis sehingga seluruh karyawan selalu menerima setiap ada perubahan. Dengan adanya perubahan sebuah perusahaan bias lebih maju dan berkembang.

Tabel 4.19 Penilaian Responden terhadap Indikator Budaya Perusahaan (X3.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Di perusahaan ini sangat mengedepankan kerjasama tim		Sistem imbalan pada setiap unit terjadi berikan secara adil		Atasan saya selalu memberi motivasi kepada seluruh pekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	1	1,5	1	1,5
Tidak Setuju	3	4,6	3	4,6	3	4,6
Ragu-Ragu	5	7,7	25	38,5	26	40
Setuju	46	70,8	31	47,7	31	47,7
Sangat Setuju	11	16,9	5	7,7	5	7,7
Total	65	100	65	100	65	100
<i>Mean</i>	4,00		3,55		3,52	

Sumber: Peneliti, 2019

- 1) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (diperusahaan ini sangat mengedepankan kerjasama tim) memperlihatkan bahwa, 46 orang (70,8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,00. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa di perusahaan ini sangat mengedepankan kerja sama tim.

- 2) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Sistem imbalan pada setiap unit kerja diberikan secara adil) memperlihatkan bahwa 31 orang (47,7%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,55. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa sistem imbalan pada setiap unit kerja diberikan secara adil.
- 3) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Atasan saya selalu memberi motivasi kepada seluruh pekerja) memperlihatkan bahwa 31 orang (47,7%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,52. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa atasan saya selalu memberi motivasi kepada seluruh pekerja.
- 4) Pada penelitan ini, indikator budaya perusahaan rata – rata netral karena karena PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan memiliki system nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai system paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Tabel 4.20 Penilaian Responden terhadap Indikator Kebijakan Perusahaan (X3.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Penerapan system kerja pada setiap unit kerja di perusahaan ini sangat sistematis		Pembagian kerjaantar karyawan di perusahaan ini tidak diskriminatif		Kebijakan perusahaan membuat saya lebih bisa beradaptasi dengan rekan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	4,6	1	1,5	0	0
Tidak Setuju	10	15,4	3	4,6	2	3,1
Ragu-Ragu	19	29,2	22	33,8	4	6,2
Setuju	46	70,8	33	50,8	48	73,8
Sangat Setuju	2	3,1	6	9,2	1	16,9
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	3,29		3,62		4,05	

Sumber: Peneliti, 2019

- 1) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Penerapan system kerja pada setiap unit kerja di perusahaan ini sangat sistematis) memperlihatkan bahwa 46 orang (70,8%) menyatakan dengan rata-rata 3,29. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa penerapan sistem kerja pada setiap unit kerja di perusahaan ini sangat sistematis.
- 2) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Pembagian kerja antar karyawan di perusahaan ini tidak diskriminatif) memperlihatkan bahwa 33 orang (50,8%) menyatakan setuju dengan rata-rata 3,62. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa pembagian kerja antar karyawan di perusahaan ini tidak diskriminatif.
- 3) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Kebijakan perusahaan membuat saya lebih bisa beradaptasi dengan rekan kerja) memperlihatkan bahwa 48 orang (73,8%) menyatakan setuju dengan rata-rata 4,05. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa kebijakan perusahaan membuat mereka lebih bisa beradaptasi dengan rekan kerja.
- 4) Pada penelian ini, indikator kebijakan perusahaan rata – rata netral karena karena PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan memiliki ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Direksi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan usaha, yang mana kebijakan tersebut harus dilaksanakan oleh karyawannya.

Tabel 4.21 Penilaian Responden terhadap Indikator Peraturan (X3.5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pengaturan unit kerja di perusahaan ini tertata rapi		Proses pengambilan keputusan di perusahaan dilakukan secara transparan		Pembagian bidang pekerjaan di atur sesuai dengan peraturan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	1	1,5

Lanjutan Tabel 4.21 Penilaian Responden terhadap Indikator Peraturan (X3.5)

Tidak Setuju	0	0	3	4,6	5	7,7
Ragu-Ragu	4	20	9	13,8	25	38,5
Setuju	37	56,9	45	69,2	36	40
Sangat Setuju	12	18,5	8	12,3	8	12,3
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	3,89		3,89		3,54	

Sumber: Peneliti, 2019

- 1) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Pengaturan unit kerja di perusahaan ini tertata rapi) memperlihatkan 37 orang (56,9%) menyatakan setuju dengan rata-rata 3,89. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa pengaturan unit kerja di perusahaan ini tertata rapi.
- 2) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Proses pengambilan keputusan di perusahaan dilakukan secara transparan) memperlihatkan bahwa, 45 orang (69,2%) menyatakan setuju dengan rata-rata 3,89. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa proses pengambilan keputusan di perusahaan dilakukan secara transparan.
- 3) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Pembagian bidang pekerjaan di atur sesuai dengan peraturan perusahaan) memperlihatkan bahwa 36 orang (40%) menyatakan setuju dengan rata-rata 3,45 Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa pembagian bidang pekerjaan diatur sesuai dengan peraturan perusahaan.
- 4) Pada penelitan ini, indikator peraturan peraturan rata – rata netral karena karena PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan memiliki mengikat kepada karyawannya dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

d. Variabel Kinerja

Tabel 4.22 Penilaian Responden terhadap Indikator Kuantitas(Y1.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu		Saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja saya		Saya tidak pernah membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	1	1,5	1	1,5
Tidak Setuju	0	0	2	3,1	4	6,2
Ragu-Ragu	4	6,2	12	18,5	16	24,6
Setuju	54	83,1	42	64,6	39	60
Sangat Setuju	7	10,8	8	12,3	5	7,7
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	4,05		3,83		3,66	

Sumber: *Peneliti, 2019*

- 1) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu) memperlihatkan bahwa 54 orang (83,1%) menyatakan setuju dengan rata-rata 4,05. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa selama bekerja, hasil pekerjaan mereka lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.
- 2) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja saya) memperlihatkan bahwa 42 orang (64,6%) menyatakan setuju dengan rata-rata 3,83. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerjanya.
- 3) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya tidak pernah membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas) memperlihatkan bahwa 39 orang (60%) menyatakan setuju dengan rata-rata 3,66. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka tidak pernah membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas.

- 4) Pada penelitian ini, indikator kuantitas pekerjaan rata – rata netral karena karena PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan menentukan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan sehingga Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

Tabel 4.23 Penilaian Responden terhadap Indikator Kualitas (Y1.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik		Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja		Saya terampil dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,1	0	0	0	0
Tidak Setuju	9	13,8	0	0	0	0
Ragu-Ragu	28	43,1	1	1,5	2	3,1
Setuju	19	29,2	27	41,5	32	49,2
Sangat Setuju	7	10,8	37	56,9	31	47,7
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	3,31		4,55		4,45	

Sumber: Peneliti, 2019

- 1) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik) memperlihatkan bahwa 28 orang (43,1%) menyatakan ragu-ragu dengan rata-rata 3,31. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat mereka capai dengan baik.
- 2) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja) memperlihatkan bahwa 37 orang (56,9%) menyatakan sangat setuju dengan rata-rata 4,55. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja

- 3) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya terampil dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan) memperlihatkan bahwa 32 orang (49,2%) menyatakan setuju dengan rata-rata 4,45. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka terampil dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.
- 4) Pada penelian ini, indikator kualitas pekerjaan rata – rata setuju karena karena PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan mempunyai standar tersendiri, Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standard berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

Tabel 4.24 Penilaian Responden terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Y1.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi		Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya		Saya tidak pernah terlambat datang ke kantor	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	1	1,5	1	1,5
Ragu-Ragu	2	3,1	5	7,7	8	12,3
Setuju	34	52,3	39	60	34	52,3
Sangat Setuju	29	44,6	20	30,8	22	33,8
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	4,42		4,20		4,18	

Sumber: Peneliti, 2019

- 1) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi) memperlihatkan bahwa 34 orang (52,3%) menyatakan setuju dengan rata-rata 4,42. Hal ini menunjukkan responden

setuju bahwa seluruh pekerjaan selama ini dapat mereka kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi.

- 2) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya) memperlihatkan bahwa 39 orang (60%) menyatakan setuju dengan rata-rata 4,20. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya.
- 3) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya tidak pernah terlambat datang ke kantor) memperlihatkan bahwa 34 orang (52,3%) menyatakan setuju dengan rata-rata 4,18. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka tidak pernah terlambat datang ke kantor.
- 4) Pada penelitan ini, indikator ketepatan waktu rata – rata setuju karena karena PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan memberikan batas waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain untuk para karyawan.

Tabel 4.25 Penilaian Responden terhadap Indikator Kemandirian (Y1.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya tidak pernah meninggalkan kantor tanpa izin dari atasan		Saya mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan		Saya bisa mengerjakan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0
Tidak Setuju	1	1,5	0	0	0	0
Ragu-Ragu	3	4,6	0	0	0	0
Setuju	43	66,2	35	53,8	39	60
Sangat Setuju	18	27,7	30	46,2	26	40
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	4,20		4,46		4,40	

Sumber: Peneliti, 2019

- 1) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya tidak

pernah meniggalkan kantor tanpa izin dari atasan) memperlihatkan bahwa 43 orang (66,2%) menyatakan setuju dengan rata-rata 4,20. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka tidak pernah meniggalkan kantor tanpa izin dari atasan.

- 2) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan) memperlihatkan bahwa 35 orang (53,8%) menyatakan setuju dengan rata-rata 4,46. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya biasa mengerjakan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja) memperlihatkan bahwa 39 orang (60%) menyatakan setuju dengan rata-rata 4,40. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka bisa mengerjakan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja.
- 4) Pada penelian ini, indikator kemandirian rata – rata setuju karena karena PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan mengajarkan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggungjawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

Tabel 4.26 Penilaian Responden terhadap Indikator Inisiatif (Y1.5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya berinisiatif membantu pegawai yang lainnya apabila sedang memerlukan bantuan		Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik		Saya memiliki antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0
Tidak Setuju	1	1,5	0	0	1	1,5
Ragu-Ragu	2	3,1	7	10,8	9	13,8
Setuju	39	60	44	67,7	42	64,6

Lanjutan Tabel 4.26 Penilaian Responden terhadap Indikator Inisiatif (Y1.5)

Sangat Setuju	23	35,4	14	21,5	13	20
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	4,29		4,11		4,03	

Sumber: Peneliti, 2019

- 1) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya berinisiatif membantu pegawai yang lainnya apabila sedang memerlukan bantuan) memperlihatkan bahwa 39 orang (60%) menyatakan setuju dengan rata-rata 4,29. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka berinisiatif membantu pegawai yang lainnya apabila sedang memerlukan bantuan.
- 2) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik) memperlihatkan bahwa 44 orang (67,7%) menyatakan setuju dengan rata-rata 4,11. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.
- 3) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik) memperlihatkan bahwa 42 orang (64,6%) menyatakan setuju dengan rata-rata 4,03. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.
- 4) Pada penelitan ini, indikator inisiatif rata – rata setuju karena karena PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan memberikan karyawan kesempatan untuk mutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberitahu.

Tabel 4.27 Penilaian Responden terhadap Indikator Kerjasama (Y1.6)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Dalam mengerjakan pekerjaan seluruh pegawai saling berkontribusi		kami bekerja bersama-sama saat mengerjakan pekerjaan		Saya menemukan teman baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0
Tidak Setuju	1	1,5	4	6,2	1	1,5
Ragu-Ragu	8	12,3	18	27,7	11	16,9
Setuju	44	67,7	37	56,9	44	67,7
Sangat Setuju	12	18,5	6	9,2	9	13,8
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	4,03		3,69		3,94	

Sumber: Peneliti, 2019

- 1) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Dalam mengerjakan pekerjaan seluruh pegawai saling berkontribusi) memperlihatkan bahwa 44 orang (67,7%) menyatakan setuju dengan rata-rata 4,03. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa dalam mengerjakan pekerjaan seluruh pegawai saling berkontribusi.
- 2) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (kami bekerja bersama-sama saat mengerjakan pekerjaan) memperlihatkan bahwa 37 orang (56,9%) menyatakan setuju dengan rata-rata 3,69. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka bekerja bersama sama saat mengerjakan pekerjaan.
- 3) Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (kami bekerja bersama sama saat mengerjakan pekerjaan) memperlihatkan bahwa 44 orang (67,7%) menyatakan setuju dengan rata-rata 3,94. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka bekerja bersama sama saat mengerjakan pekerjaan.
- 4) Pada penelitan ini, indikator kerjasama rata – rata setuju karena karena

PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan menyarakan kepada karyawan jika tidak bisa menyelesaikan suatu pekerjaan sendirian alangkah baiknya bekerjasama dengan teman satu kantor

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Instrumen penelitian dalam penelitian ilmu social adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi yang diinginkan instrument biasanya dibutuhkan oleh peneliti untuk menanyakan atau mengamati responden sehingga diperoleh informasi yang dibutuhkan.

Setelah data terkumpul maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas data. Uji validitas dilakukan untuk menganalisis sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, Cara yang digunakan untuk menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan dengan menggunakan analisis.

a. Uji Validitas

Validitasdigunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Manulang dan Pakpahan, 2014 : 90)

Menurut Rusiadi, dkk (2014 : 113) syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r-kritis

= 0,30". Jadi kalau korelasi antara butir denganskor total kurang dari 0,30 maka butir dalam pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.28 Hasil Uji Validitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1.1	246,50	1428,948	,710	,982
X1.1.2	246,93	1429,513	,626	,982
X1.1.3	247,00	1422,759	,704	,982
X1.2.1	246,77	1420,668	,712	,982
X1.2.2	246,67	1434,575	,742	,982
X1.2.3	246,37	1442,171	,612	,982
X1.3.1	246,47	1434,120	,673	,982
X1.3.2	246,43	1434,254	,647	,982
X1.3.3	246,23	1445,633	,508	,982
X1.4.1	246,23	1450,185	,539	,982
X1.4.2	246,20	1445,200	,621	,982
X1.4.3	246,47	1421,016	,743	,982
X1.5.1	246,43	1438,392	,650	,982
X1.5.2	246,40	1445,145	,542	,982
X1.5.3	247,07	1413,513	,666	,982
X2.1.1	246,73	1423,237	,731	,982
X2.1.2	246,40	1416,110	,802	,981
X2.1.3	246,40	1421,214	,793	,981
X2.2.1	246,43	1420,392	,793	,981
X2.2.2	246,33	1427,195	,809	,981
X2.2.3	246,07	1442,478	,604	,982
X2.3.1	246,13	1446,878	,511	,982
X2.3.2	246,40	1416,110	,802	,981
X2.3.3	246,40	1421,214	,793	,981
X2.4.1	246,43	1420,392	,793	,981
X2.4.2	246,33	1427,195	,809	,981
X2.4.3	246,07	1442,478	,604	,982
X2.5.1	246,13	1446,878	,511	,982
X2.5.2	246,47	1426,878	,718	,982
X2.5.3	246,37	1432,171	,749	,982
X2.6.1	247,03	1424,861	,682	,982
X2.6.2	246,80	1422,717	,710	,982
X2.6.3	246,63	1432,516	,737	,982
X3.1.1	246,33	1440,092	,626	,982
X3.1.2	246,43	1432,047	,682	,982
X3.1.3	246,43	1434,254	,647	,982
X3.2.1	246,17	1441,385	,587	,982
X3.2.2	246,30	1429,045	,798	,981
X3.2.3	246,27	1449,582	,454	,982
X3.3.1	246,57	1427,633	,572	,982
X3.3.2	246,50	1442,603	,591	,982
X3.3.3	246,47	1449,499	,418	,982
X3.4.1	247,13	1417,775	,613	,982
X3.4.2	246,80	1427,545	,643	,982
X3.4.3	246,30	1428,631	,805	,981
X3.5.1	246,07	1461,995	,438	,982
X3.5.2	246,50	1443,155	,580	,982
X3.5.3	246,20	1445,683	,671	,982
Y1.1	246,70	1426,631	,683	,982
Y1.2	246,37	1419,482	,797	,981
Y1.3	246,37	1424,516	,793	,981
Y2.1	246,40	1421,834	,783	,981
Y2.2	246,37	1428,033	,776	,982
Y2.3	246,03	1444,309	,601	,982
Y3.1	246,13	1448,809	,476	,982

Lanjutan Tabel 4.28 Hasil Uji Validitas

Y3.2	246,37	1416,033	,815	,981
Y3.3	247,30	1436,700	,455	,982
Y4.1	246,37	1429,275	,801	,981
Y4.2	246,47	1432,257	,704	,982
Y4.3	246,90	1432,921	,598	,982
Y5.1	246,97	1426,171	,677	,982
Y5.2	246,73	1423,995	,720	,982
Y5.3	246,43	1425,564	,716	,982
Y6.1	246,40	1422,731	,710	,982
Y6.2	246,40	1427,559	,643	,982
Y6.3	246,43	1424,323	,735	,982

Sumber: Peneliti, 2019

Pada Tabel 4.28 di atas terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid, di mana nilai r_{hitung} pada *Corrected Item-Total Correlation* pada keseluruhan butir adalah lebih besar dari nilai r_{Tabel} (0,30) sehingga diperoleh 66 pertanyaan valid yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu angket dikatakan reliable atau handal jika seseorang menjawab pertanyaan secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. (Manulang dan Pakpahan, 2014 : 92)

Jika jawaban terhadap indikator-indikator variable dalam pertanyaan tersebut acak, maka dikatakan tidak reliabel. Pengukuran dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada seseorang pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya (*test - retest*). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien alpha (α) dari *Cronbach* (Rusiadi, dkk 2014 : 108)

Tabel 4.29 Hasil Uji Reabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
,982	66

Sumber: Peneliti, 2019

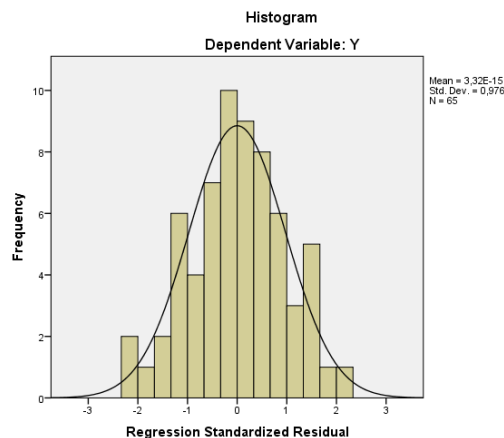
Pada 66 pernyataan dengan tingkat signifikansi 5% di ketahui bahwa koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) adalah sebesar 0,982. Ini berarti $0,982 > 0,60$

sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarakan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrument penelitian.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram, dan grafik normal p-p plot, yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

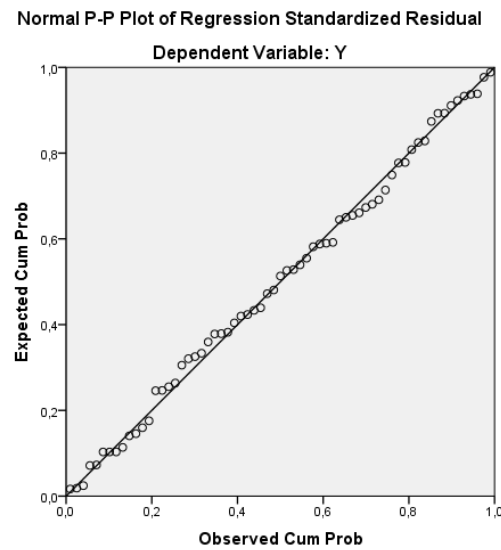


Gambar 4.2 Pengujian Normalitas Histogram Hipotesis

Sumber: Peneliti, 2019

Berdasarkan grafik dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi data normal yang tidak melenceng kanan maupun

melenceng kiri. Jadi, berarti data residual berdistribusi normal. Terbukti bahwa data maupun model yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.3 Pengujian Normalitas P-P Plot Hipotesis

Sumber: Peneliti, 2019

Pada gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka model regresi hipotesis tersebut memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Kolmogorov Smirnov

Tabel 4.30 Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,15819854
Most Extreme Differences	Absolute	,043
	Positive	,043
	Negative	-,041
Test Statistic		,043
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

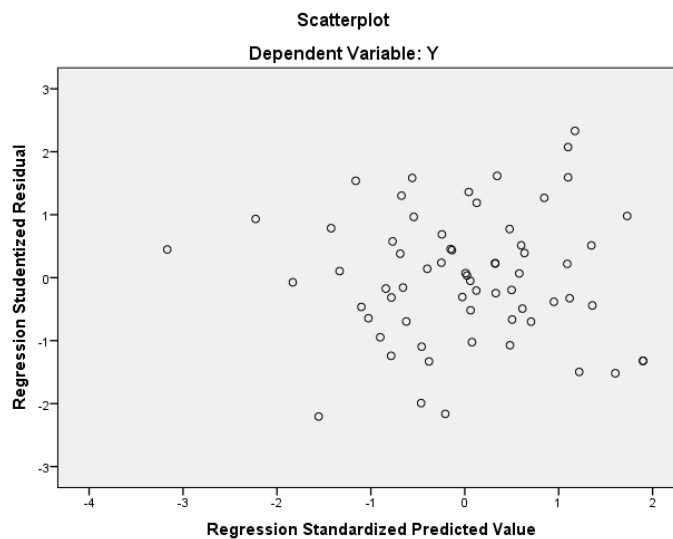
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Peneliti, 2019

Berdasarkan hasil output pada Tabel 4.30 dapat dilihat bahwa nilai signifikan 0,20 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot Hipotesis

Sumber: Peneliti, 2019

Berdasarkan Gambar 4.4 dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan Regresi hipotesis pertama terbebas dari asumsi Heteroskedastisitas.

d. Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF

(*Variance Inflation Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variable independen manakah yang dijelaskan oleh variable independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variable bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan variable bebas lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,1, dan *VIF* <5, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.31 Uji Multikolinieritas Hipotesis

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.594	1,682
.486	2,056
.533	1,875

Sumber: Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* untuk variable bebas lebih kecil dari 5 (*VIF* <5), dan nilai *Tolerance* > 0,1. Dengan demikian persamaan regresi linear hipotesis pertama terbebas dari asumsi multikolinieritas.

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (Pelatihan dan Kompetensi) terhadap variabel terikat (Kinerja). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program SPSS. Adapun bentuk umum persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots \dots (2)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Variabel X1

X1 = Kompetensi

β_2 = Koefisien Regresi Variabel X2

X2 = Lingkungan Kerja Fisik

β_3 = Koefisien Regresi Variabel X3

X3 = Lingkungan Non Kerja Fisik

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS, maka hasil persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.32 berikut ini.

Tabel 4.32 Analisis Model Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.380	3.693		1.998	.050		
1 X1	.918	.070	.831	13.196	.000	.594	1.682
X2	.199	.065	.212	3.046	.003	.486	2.056
X3	-.085	.068	-.083	-1.249	.216	.533	1.875

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.32 diketahui pada kolom kedua (*Unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai β_1 variabel Kompetensi, sebesar 0,918 nilai β_2 variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,199 nilai β_3 variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar -0,085 dan nilai konstanta (β_0) adalah 7,380 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,380 + 0,918 X_1 + 0,199 X_2 + -0,085 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- Konstanta (β_0) = 7,380 ini menunjukkan bahwa jika Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik dianggap konstan maka variable Kinerja sudah memiliki sebesar 7,380

- b. Koefisien β_1 (X_1) = 0,918 menunjukkan bahwa jika variable Kompetensi Wewenang meningkat satu satuan maka nilai Kinerja meningkat sebesar 0,918.
- c. Koefisien β_2 (X_2) = 0,199 menunjukkan bahwa jika variable Lingkungan Kerja Fisik meningkat satu satuan maka nilai Kinerja meningkat sebesar 0,199 satuan.
- d. Koefisien β_3 (X_3) = -0,085 menunjukkan bahwa jika variable Lingkungan Kerja Non Fisik meningkat satu satuan maka nilai Kinerja meningkat sebesar -0,085 satuan.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial atau masing-masing berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan Pada PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan).

Tabel 4.33 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,380	3,693		1,998	,050
X1	,918	,070	,831	13,196	,000
X2	,199	,065	,212	3,046	,003
X3	-,085	,068	-,083	-1,249	,216

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Peneliti, 2019

- 1) Variabel Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.000) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (13,196) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,998).
- 2) Variabel Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,003) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (3,046) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,998).

- 3) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,216) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (-1,249) lebih kecil dibandingkan t-tabel (1,998).

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang signifikan secara serentak atau bersama-sama terhadap variable terikat (Y). Untuk menentukan nilai F_{tabel} , maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df \text{ (Pembilang)} = k-1$$

$$df \text{ (Penyebut)} = n-k$$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variable bebas dan terikat.

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 65 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 4. Sehingga diperoleh :

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 65 - 3 = 62$$

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$

Tabel 4.34 Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1774,299	3	591,433	121,024	,000 ^b
	Residual	298,101	61	4,887		
	Total	2072,400	64			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: *Peneliti, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (121,024) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,52), dan sig.(0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian secara serempak Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variable bebas (Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik) terhadap variable terikat (kinerja Karyawan). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$).

Tabel 4.35 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,925 ^a	,856	,849	2,211

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: *Peneliti, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.35 dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai R sebesar 0,925 menunjukkan hubungan yang sangat erat antara variable Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Nilai *Adjusted R Square* 0,849 berarti 84,9% Kinerja Karyawan dapat di jelaskan oleh Pendelegasian Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan

Lingkungan Kerja Non Fisik sangat erat. Sedangkan sisanya 15,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Hasil Pembahasan dan Penelitian

Dalam penelitian ini, pembahasan dilakukan melalui kajian untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan berdasarkan metode analisis regresi linier berganda.

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t, variabel Variabel Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.000) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (13,196) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,998). Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini teruji dapat dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel Kompetensi Wewenang meningkat satu satuan maka nilai Kinerja meningkat sebesar 0,918. Dengan kata lain ketika kompetensi yang dimiliki karyawan akan berdampak kepada kinerjanya diperusahaan. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata – rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan, tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja. Menurut Edison Et Al (2016), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan bendar dan memiliki keunggulan yang didasari pada hal – hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Penelitian ini juga telah mendukung dan sependapat dengan

penelitian sebelumnya dari Radian Danu Saputra (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sudah sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan atau menjawab permasalahan diidentifikasi masalah yaitu karyawan tidak menguasai pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,003) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (3,046) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,998). Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini teruji dapat dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variable Lingkungan Kerja Fisik meningkat satu satuan maka nilai Kinerja meningkat sebesar 0,199 satuan. Penelitian ini diperkuat oleh pendapat Sedarmayanti (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini juga telah mendukung dan sependapat dengan penelitian sebelumnya dari Siti Untari (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sudah sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan atau menjawab permasalahan diidentifikasi masalah yaitu karyawan tidak dapat memanfaatkan fasilitas yang disediakan perusahaan dengan baik.

3. Pengaruh Lingkungan Non Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan hal ini terlihat dari nilai tidak signifikan (0,216) lebih besar dari 0,05 dan t-hitung (-1,249) lebih kecil dibandingkan t-tabel (1,998). Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini teruji dapat dan dapat diterima. Arah negatif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik meningkat satu satuan maka nilai Kinerja menurun sebesar -0,085 satuan.

Hasil penelitian ini sudah sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan atau menjawab permasalahan diidentifikasi masalah yaitu karyawan masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan perusahaan.

4. Pengaruh Terhadap Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan, ditemukan bahwa 66 pernyataan yang mewakili variable adalah valid. Hal ini terbukti dari r_{hitung} pada *Corrected Item-Total Correlation* pada keseluruhan butir adalah lebih besar dari nilai r_{Tabel} (0,30) sehingga diperoleh 66 pertanyaan valid yang dapat digunakan untuk

melakukan penelitian. Uji Reabilitas yang dilakukan memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,982. Ini berarti $0,982 > 0,60$ sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrument penelitian. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji nilai F_{hitung} yang menunjukkan bahwa F_{hitung} (119,742) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,52), dan $sig.(0,000)$ lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian secara serempak variable Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.
Teruji dan dapat diterima, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (12,388) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,998).
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.
Teruji dan dapat diterima, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,002) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (3,291) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,998).
3. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.
Teruji dan dapat diterima, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,216) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (-1,249) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,998).
4. Kompetensi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.
5. Nilai R sebesar 0,925 menunjukkan hubungan yang erat antara variable Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik

terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.

1. Disarankan untuk mempertahankan karyawan yang dapat melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan dan perusahaan juga harus memperhatikan karyawan yang tidak dapat mencapai tujuan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan solusi mengadakan pelatihan guna dapat meningkatkan pengetahuan dan kinerja di masa yang akan datang.
2. Disarankan untuk mempertahankan sirkulasi dan suhu di ruangan kerja yang sudah baik sehingga menimbulkan rasa nyaman saat bekerja dan perusahaan juga harus memperhatikan keamanan di lingkungan kerja agar karyawan mendapatkan keamanan dan kenyamanan yang terjamin dengan solusi menambah security dan menambah unit kamera CCTV.
3. Disarankan untuk mempertahankan karyawan yang saling terbuka jika menghadapi masalah di perusahaan dan perusahaan juga harus memperhatikan sistem kerja yang tidak sistematis dengan solusi merubah kebijakan yang ada menjadi lebih sederhana, efektif, dan efisien.
4. Disarankan untuk mempertahankan karyawan yang menghasilkan kualitas kerja yang baik dari rekan kerjanya dan perusahaan juga harus memperhatikan karyawan tidak dapat mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan

perusahaan dengan solusi memberikan sugesti dan memperbesar reward. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Duane P. Schultz, S. E. (2010). *Psychology and Work Today, 10th Edition*. London: Routledge.
- George W. Bohlander, S. S. (2010). *Managing Human Resources*. United States: Cengage Learning.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ignatius, W. (2010). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rusiadi, N. S. (2014). *Metode Penelitian - Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU Press.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sedarmayanti, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Veithzal Rivai, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

JURNAL:

- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Chrisna, H. (2018). ANALISIS MANAJEMEN PERSEDIAAN DALAM MEMAKSIMALKAN PENGENDALIAN INTERNAL PERSEDIAAN PADA PABRIK SEPATU FERRADINI MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 82-92.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Hidayat, R. (2018). KEMAMPUAN PANEL AUTO REGRESSIV DISTRIBUTED LAG DALAM MEMPREDIKSI FLUKTUASI SAHAM PROPERTY AND REAL ESTATE INDONESIA. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Nasution, D. A. D. (2018). Analisis pengaruh pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja keuangan pemerintah. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3), 149-162.
- Purba, R. B. (2018). PENGARUH PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH, TRANSPARANSI PUBLIK DAN AKTIVITAS PENGENDALIAN TERHADAP AKUNTABILITAS KEUANGAN PADA BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN TANAH DATAR. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 99-111.
- Ritonga, M. (2018). FAKTOR MANAJEMEN BIAYA DAN MANAJEMEN PEMASARAN TERHADAP PENDAPATAN MELALUI INTENSITAS PRODUKSI PADA UKM INDUSTRI RUMAHAN DI KOTA BINJAI. *JUMANT*, 8(2), 68-78.

Rioni, Y. S. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI DI LINGKUNGAN KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 160-176.

Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* .

Sari, P. B., & Dwilita, H. (2018). Prospek Financial Technology (Fintech) Di Sumatera Utara Dilihat Dari Sisi Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan Dan Kemiskinan. *Kajian Akuntansi*, 19(1), 09-18.

Yunus, R. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAHASA MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI JURUSAN AKUNTANSI. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 13-20.

SKRIPSI:

Amri, J. (2017). *Pengaruh Lingkungan dan Budaya Kerja Serta Etos Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Investama Medan*. Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.

Dewi, A. H. (2017). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kkerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan PT. TELKOM INDONESIA WITEL SOLO, Tbk*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Hadinata, H. C. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen Jawa Tengah*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Jailani, A. K. (2017). *Analisis Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grahawita Santika (Hotel Santika Premiere Dyandra Medan)*. Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.

Kasmawati. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semarni Steel Makassar*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

- Khusna, N. (2015). *Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sunteak Alliance*. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Nanda, A. S. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Mannayo Resto & Cafe Purwokerto*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Nurjannah, S. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Wilayah III Perusahaan Air Minuman Daerah (PDAM) Kota Makassar*. Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Pangesti, R. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Iklim Organisasi, dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas kesehatan Kabupaten Banjarnegara*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Pratama, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerjadan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BAPEDDA Kota Kendari*. Universitas Halu Oleo Kendari.
- Riyanda, M. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Saputra, R. D. (2017). *Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero)*. Universitas Lampung.
- Untari, S. (2014). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Buana Mas Jaya Surabaya*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.

TESIS:

- Pereira, B. D. (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste*. Universitas Padjajaran Bandung.

WEBSITE:

- <https://media.neliti.com/media/publications/72199-ID-pengaruh-kompetensi-sumber-daya-manusia.pdf> diakses tanggal 6 Juni 2018 pukul 20:33 WIB.

http://eprints.uny.ac.id/54152/1/MuhammadRiyanda_10408141033.pdf diakses tanggal 6 Juni 2018 pukul 21:01 WIB.

[http://sitedi.uho.ac.id/uploads_sitedi/B1B113141_sitedi_NITA%20INDRAWATI%20\(B1B113104\).pdf](http://sitedi.uho.ac.id/uploads_sitedi/B1B113141_sitedi_NITA%20INDRAWATI%20(B1B113104).pdf) diakses tanggal 7 Juni 2018 pukul 19:42 WIB.

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6788/Bab%202.pdf> diakses tanggal 7 Juni 2018 2018 pukul 22:00 WIB.

<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/10498/f.%20BAB%20II.pdf?sequence=6&isAllowed=y> diakses tanggal 14 Juni 2018 pukul 13:28 WIB.

<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/10498/f.%20BAB%20II.pdf?sequence=6&isAllowed=y> diakses tanggal 14 Juni 2018 pukul 15:30 WIB.

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6524/Bab%202.pdf?sequence=9> diakses tanggal 14 Juni 2018 pukul 16:08 WIB.

<http://repository.unpas.ac.id/30712/5/10.BAB%20II.pdf> diakses pada tanggal 26 Januari 2019 pukul 01.11 WIB.

KUESIONER

“Analisi Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan”

Untuk itu saya mengharapkan kesediaan waktu Anda untuk mengisi kuesioner sesuai dengan penilaian yang Anda miliki. Atas kepercayaan dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

I. Identitas Responden

Berilah tanda silang (X) pada pertanyaan tentang karakteristik responden dibawah ini:

- Nama :
Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
Usia :
Pendidikan terakhir : a. SMA b. D3 c. S1 d. S2

II. Petunjuk Penilaian

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda√(pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala berikut:

- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
Tidak Setuju (TS) = 2
Ragu-ragu (RG) = 3
Setuju (S) = 4
Sangat Setuju (SS) = 5

1. Variabel Kompetensi

No	Pertanyaan	STS	TS	RG	S	SS
Watak						
1	Saya dapat melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan					
2	Saya memiliki gagasan atau ide dari hasil pemikiran sendiri					
3	Saya mampu menciptakan keakraban kepada sesama rekan kerja					
Motif						
4	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik, dari pada yang dilakukan oleh rekan saya					
5	Ketika terjadi suatu masalah, saya dapat memecahkan masalah tersebut dengan pengetahuan yang saya miliki					
6	Saya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja					
Konsep Diri						
7	Saya mampu berfikir secara kritis					
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian yang saya miliki					
9	Saya mampu menjadi pemimpin kelompok di dalam bekerja					
Pengetahuan						
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian yang saya miliki					
11	Saya mampu menyampaikan gagasan atau ide, baik secara lisan maupun tulisan					
12	Saya memiliki kepercayaan diri yang tinggi di dalam mengerjakan pekerjaan					
Keterampilan						
13	Saya dapat menjelaskan permasalahan dengan bahasa yang mudah di mengerti					
14	Saya dapat memahami kelebihan dan kekurangan air rekan kerja saya					
15	Saya mampu mempengaruhi bahan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan					

2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik

No	Pertanyaan	STS	TS	RG	S	SS
Kebisingan						
16	Saya merasa terganggu dengan suara bising di tempat kerja					
17	Saya merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat bekerja.					
18	Suara yang bising dapat mengganggu ketenangan saya dalam bekerja					
Keamanan						
19	Keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga mendukung kenyamanan saya dalam bekerja					
20	Saya merasa aman meninggalkan barang berharga di tempat kerja					
21	Perusahaan memberikan fasilitas keamanan untuk saya dan karyawan lain					
Penerangan						
22	Saya merasa penerangan lampu listrik pada saat mendung maupun malam hari sudah memadai					
23	Saya merasa cahaya yang masuk ke ruangan tidak membuat pekerjaan saya terganggu					
24	Penerangan di ruangan kerja saya baik karena didukung oleh cahaya lampu yang terang					
Suhu Ruangan						
25	Saya merasakan suhu di ruangan sudah membuat saya nyaman					
26	Saya merasakan suasana di ruangan membuat saya lega dan merasa lapang					
27	Sirkulasi udara di ruangan saya bekerja dengan baik, sehingga saya merasa nyaman					
Fasilitas						
28	Dengan tambahan fasilitas AC membuat saya nyaman dalam bekerja					
29	Fasilitas perlatan yang kotor membuat saya tidak nyaman					
30	Fasilitas yang diberikan perlatan membuat para pekerja merasa nyaman					
Dekorasi						
31	Dekorasi pewarnaan ruangan kerja menimbulkan rasa percaya diri untuk semangat dalam bekerja					
32	Dekorasi ruangan pekerjaan tidak membuat saya bosan					
33	Saya memiliki ruang gerak yang cukup, sehingga saya merasa nyaman					

3. Variabel Lingkungan NonKerja Fisik

No	Pertanyaan	STS	TS	RG	S	SS
Hubungan Rekan Kerja Setingkat						
34	Para karyawan di perusahaan ini saling terbuka, jika ada masalah yang dihadapi					
35	Rekan kerja saya, membantu saya jika menghadapi masalah dalam pekerjaan.					
36	Saya selalu berinteraksi kepada semua rekan kerja					
Iklim Kerja Yang Dinamis						
37	Setiap unit kerja di perusahaan ini memiliki standar kinerja yang jelas					
38	Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan ini, mendukung saya untuk lebih kreatif dalam bekerja					
39	Rekan kerja saya sangat baik dalam bekerja sama					
Budaya Perusahaan						
40	Di perusahaan ini sangat mengedepankan kerja sama tim					
41	Sistem imbalan pada setiap unit kerja diberikan secara adil					
42	Atasan saya selalu memberi motivasi kepada seluruh pekerja					
Kebijakan Perusahaan						
43	Penerapan sistem kerja pada setiap unit kerja di perusahaan ini sangat sistematis					
44	Pembagian kerja antar karyawan di perusahaan ini tidak diskriminatif					
45	Kebijakan perusahaan membuat saya lebih bisa beradaptasi dengan rekan kerja					
Peraturan						
46	Pengaturan unit kerja di perusahaan ini tertata rapi					
47	Proses pengambilan keputusan di perusahaan dilakukan secara transparan					
48	Pembagian bidang pekerjaan di atur sesuai dengan peraturan perusahaan					

4. Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	STS	TS	RG	S	SS
Kuantitas						
49	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
50	Saya berusaha bekerja lebih baik dai rekan kerja saya					
51	Saya tidak pernah membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas					
Kualitas						
52	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selam ini dapat saya capai dengan baik					
53	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja					
54	Saya terampil dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
Ketepatan Waktu						
55	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi					
56	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya					
57	Saya tidak pernah terlambat datang ke kanotr					
Kemandirian						
58	Saya tidak pernah meniggalkan kantor tanpa izin dari atasan					
59	Saya mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan					
60	Saya bisa mengerjakan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja					
Inisiatif						
61	Saya berinisiatif membantu pegawai yang lainnya apabila sedang memerlukan bantuan					
62	Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik					
63	Saya memiliki antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
Kerjasama						
64	Dalam mengerjakan pekerjaan seluruh pegawai saling berkontribusi					
65	kami bekerja bersama sama saat mengerjakan pekerjaan					
66	Saya menemukan teman baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi					

KARAKTERISTIK RESPONDEN

a. Karakteristik berdasarkan umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22-27 Tahun	11	16,9	16,9	16,9
28-32 Tahun	11	16,9	16,9	33,8
33-37 Tahun	14	21,5	21,5	55,4
38-42 Tahun	19	29,2	29,2	84,6
43-47 Tahun	7	10,8	10,8	95,4
48 Keatas	3	4,6	4,6	100,0
Total	65	100,0	100,0	

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	14	21,5	21,5	21,5
6-10 Tahun	6	9,2	9,2	30,8
11-15 Tahun	17	26,2	26,2	56,9
16-20 Tahun	15	23,1	23,1	80,0
21-25 Tahun	13	20,0	20,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	40	61,5	61,5	61,5
Perempuan	25	38,5	38,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	6	9,2	9,2	9,2
D3	17	26,2	26,2	35,4
S1	38	58,5	58,5	93,8
S2	4	6,2	6,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

KARAKTERISTIK VARIABEL PENELITIAN

a. Variabel Kompetensi

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	1	1,5	1,5	1,5
Valid Setuju	27	41,5	41,5	43,1
Valid Sangat Setuju	37	56,9	56,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	2	3,1	3,1	3,1
Valid Setuju	32	49,2	49,2	52,3
Valid Sangat Setuju	31	47,7	47,7	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	2	3,1	3,1	3,1
Valid Setuju	34	52,3	52,3	55,4
Valid Sangat Setuju	29	44,6	44,6	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Ragu-Ragu	5	7,7	7,7	9,2
Valid Setuju	39	60,0	60,0	69,2
Sangat Setuju	20	30,8	30,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Ragu-Ragu	8	12,3	12,3	13,8
Valid Setuju	34	52,3	52,3	66,2
Sangat Setuju	22	33,8	33,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Ragu-Ragu	3	4,6	4,6	6,2
Valid Setuju	43	66,2	66,2	72,3
Sangat Setuju	18	27,7	27,7	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	35	53,8	53,8	53,8
Sangat Setuju	30	46,2	46,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	39	60,0	60,0	60,0
Sangat Setuju	26	40,0	40,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Ragu-Ragu	2	3,1	3,1	4,6
Setuju	39	60,0	60,0	64,6
Sangat Setuju	23	35,4	35,4	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	7	10,8	10,8	10,8
Setuju	44	67,7	67,7	78,5
Sangat Setuju	14	21,5	21,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Ragu-Ragu	9	13,8	13,8	15,4
Setuju	42	64,6	64,6	80,0
Sangat Setuju	13	20,0	20,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Ragu-Ragu	8	12,3	12,3	13,8
Valid Setuju	44	67,7	67,7	81,5
Sangat Setuju	12	18,5	18,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X1.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	6,2	6,2	6,2
Ragu-Ragu	18	27,7	27,7	33,8
Valid Setuju	37	56,9	56,9	90,8
Sangat Setuju	6	9,2	9,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X1.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Ragu-Ragu	11	16,9	16,9	18,5
Valid Setuju	44	67,7	67,7	86,2
Sangat Setuju	9	13,8	13,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X1.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	8	12,3	12,3	12,3
Ragu-Ragu	28	43,1	43,1	55,4
Valid Setuju	23	35,4	35,4	90,8
Sangat Setuju	6	9,2	9,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

b. Variabel Lingkungan Kerja Fisik

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	3,1	3,1	3,1
Ragu-Ragu	19	29,2	29,2	32,3
Valid Setuju	39	60,0	60,0	92,3
Sangat Setuju	5	7,7	7,7	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	9,2	9,2	9,2
Ragu-Ragu	15	23,1	23,1	32,3
Valid Setuju	38	58,5	58,5	90,8
Sangat Setuju	6	9,2	9,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	7,7	7,7	7,7
Ragu-Ragu	20	30,8	30,8	38,5
Valid Setuju	34	52,3	52,3	90,8
Sangat Setuju	6	9,2	9,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	6,2	6,2	6,2
Ragu-Ragu	10	15,4	15,4	21,5
Valid Setuju	44	67,7	67,7	89,2
Sangat Setuju	7	10,8	10,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Tidak Setuju	9	13,8	13,8	15,4
Ragu-Ragu	29	44,6	44,6	60,0
Valid Setuju	24	36,9	36,9	96,9
Sangat Setuju	2	3,1	3,1	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	3,1	3,1	3,1
Ragu-Ragu	26	40,0	40,0	43,1
Valid Setuju	33	50,8	50,8	93,8
Sangat Setuju	4	6,2	6,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	7	10,8	10,8	10,8
Ragu-Ragu	21	32,3	32,3	43,1
Valid Setuju	33	50,8	50,8	93,8
Sangat Setuju	4	6,2	6,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	4,6	4,6	4,6
Ragu-Ragu	7	10,8	10,8	15,4
Valid Setuju	44	67,7	67,7	83,1
Sangat Setuju	11	16,9	16,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	3,1	3,1	3,1
Ragu-Ragu	5	7,7	7,7	10,8
Valid Setuju	48	73,8	73,8	84,6
Sangat Setuju	10	15,4	15,4	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Ragu-Ragu	8	12,3	12,3	13,8
Valid Setuju	45	69,2	69,2	83,1
Sangat Setuju	11	16,9	16,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Ragu-Ragu	5	7,7	7,7	9,2
Valid Setuju	37	56,9	56,9	66,2
Sangat Setuju	22	33,8	33,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	8	12,3	12,3	12,3
Valid Setuju	32	49,2	49,2	61,5
Valid Sangat Setuju	25	38,5	38,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Valid Tidak Setuju	1	1,5	1,5	3,1
Valid Ragu-Ragu	9	13,8	13,8	16,9
Valid Setuju	46	70,8	70,8	87,7
Valid Sangat Setuju	8	12,3	12,3	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Valid Ragu-Ragu	11	16,9	16,9	18,5
Valid Setuju	42	64,6	64,6	83,1
Valid Sangat Setuju	11	16,9	16,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Ragu-Ragu	10	15,4	15,4	16,9
Valid Setuju	48	73,8	73,8	90,8
Sangat Setuju	6	9,2	9,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ragu-Ragu	3	4,6	4,6	4,6
Valid Setuju	51	78,5	78,5	83,1
Sangat Setuju	11	16,9	16,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ragu-Ragu	4	6,2	6,2	6,2
Valid Setuju	49	75,4	75,4	81,5
Sangat Setuju	12	18,5	18,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X218

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	3,1	3,1	3,1
Ragu-Ragu	2	3,1	3,1	6,2
Valid Setuju	40	61,5	61,5	67,7
Sangat Setuju	21	32,3	32,3	100,0
Total	65	100,0	100,0	

c. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Ragu-Ragu	5	7,7	7,7	9,2
Valid Setuju	41	63,1	63,1	72,3
Sangat Setuju	18	27,7	27,7	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	7,7	7,7	7,7
Ragu-Ragu	18	27,7	27,7	35,4
Valid Setuju	31	47,7	47,7	83,1
Sangat Setuju	11	16,9	16,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Tidak Setuju	2	3,1	3,1	4,6
Valid Ragu-Ragu	22	33,8	33,8	38,5
Setuju	34	52,3	52,3	90,8
Sangat Setuju	6	9,2	9,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Tidak Setuju	13	20,0	20,0	21,5
Ragu-Ragu	17	26,2	26,2	47,7
Setuju	27	41,5	41,5	89,2
Sangat Setuju	7	10,8	10,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	4,6	4,6	4,6
Ragu-Ragu	18	27,7	27,7	32,3
Setuju	36	55,4	55,4	87,7
Sangat Setuju	8	12,3	12,3	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	3,1	3,1	3,1
Ragu-Ragu	4	6,2	6,2	9,2
Setuju	48	73,8	73,8	83,1
Sangat Setuju	11	16,9	16,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	4,6	4,6	4,6
Ragu-Ragu	5	7,7	7,7	12,3
Valid Setuju	46	70,8	70,8	83,1
Sangat Setuju	11	16,9	16,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Tidak Setuju	3	4,6	4,6	6,2
Valid Ragu-Ragu	25	38,5	38,5	44,6
Setuju	31	47,7	47,7	92,3
Sangat Setuju	5	7,7	7,7	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Tidak Setuju	3	4,6	4,6	6,2
Valid Ragu-Ragu	26	40,0	40,0	46,2
Setuju	31	47,7	47,7	93,8
Sangat Setuju	4	6,2	6,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	4,6	4,6	4,6
Tidak Setuju	10	15,4	15,4	20,0
Ragu-Ragu	19	29,2	29,2	49,2
Valid Setuju	31	47,7	47,7	96,9
Sangat Setuju	2	3,1	3,1	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X3.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Tidak Setuju	3	4,6	4,6	6,2
Ragu-Ragu	22	33,8	33,8	40,0
Valid Setuju	33	50,8	50,8	90,8
Sangat Setuju	6	9,2	9,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X3.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	3,1	3,1	3,1
Ragu-Ragu	4	6,2	6,2	9,2
Valid Setuju	48	73,8	73,8	83,1
Sangat Setuju	11	16,9	16,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X3.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	4,6	4,6	4,6
Ragu-Ragu	13	20,0	20,0	24,6
Valid Setuju	37	56,9	56,9	81,5
Sangat Setuju	12	18,5	18,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X3.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	4,6	4,6	4,6
Ragu-Ragu	9	13,8	13,8	18,5
Valid Setuju	45	69,2	69,2	87,7
Sangat Setuju	8	12,3	12,3	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X3.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Tidak Setuju	5	7,7	7,7	9,2
Ragu-Ragu	25	38,5	38,5	47,7
Valid Setuju	26	40,0	40,0	87,7
Sangat Setuju	8	12,3	12,3	100,0
Total	65	100,0	100,0	

d. Variabel Kompetensi

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	4	6,2	6,2	6,2
Valid Setuju	54	83,1	83,1	89,2
Valid Sangat Setuju	7	10,8	10,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Valid Tidak Setuju	2	3,1	3,1	4,6
Valid Ragu-Ragu	12	18,5	18,5	23,1
Valid Setuju	42	64,6	64,6	87,7
Valid Sangat Setuju	8	12,3	12,3	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Valid Tidak Setuju	4	6,2	6,2	7,7
Valid Ragu-Ragu	16	24,6	24,6	32,3
Valid Setuju	39	60,0	60,0	92,3
Valid Sangat Setuju	5	7,7	7,7	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	3,1	3,1	3,1
Tidak Setuju	9	13,8	13,8	16,9
Ragu-Ragu	28	43,1	43,1	60,0
Setuju	19	29,2	29,2	89,2
Sangat Setuju	7	10,8	10,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ragu-Ragu	1	1,5	1,5	1,5
Setuju	27	41,5	41,5	43,1
Sangat Setuju	37	56,9	56,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ragu-Ragu	2	3,1	3,1	3,1
Setuju	32	49,2	49,2	52,3
Sangat Setuju	31	47,7	47,7	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ragu-Ragu	2	3,1	3,1	3,1
Setuju	34	52,3	52,3	55,4
Sangat Setuju	29	44,6	44,6	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Ragu-Ragu	5	7,7	7,7	9,2
Valid Setuju	39	60,0	60,0	69,2
Sangat Setuju	20	30,8	30,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Ragu-Ragu	8	12,3	12,3	13,8
Valid Setuju	34	52,3	52,3	66,2
Sangat Setuju	22	33,8	33,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Ragu-Ragu	3	4,6	4,6	6,2
Valid Setuju	43	66,2	66,2	72,3
Sangat Setuju	18	27,7	27,7	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	35	53,8	53,8	53,8
Sangat Setuju	30	46,2	46,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	39	60,0	60,0	60,0
Sangat Setuju	26	40,0	40,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Ragu-Ragu	2	3,1	3,1	4,6
Setuju	39	60,0	60,0	64,6
Sangat Setuju	23	35,4	35,4	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	7	10,8	10,8	10,8
Setuju	44	67,7	67,7	78,5
Sangat Setuju	14	21,5	21,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Ragu-Ragu	9	13,8	13,8	15,4
Setuju	42	64,6	64,6	80,0
Sangat Setuju	13	20,0	20,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Ragu-Ragu	8	12,3	12,3	13,8
Valid Setuju	44	67,7	67,7	81,5
Sangat Setuju	12	18,5	18,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	6,2	6,2	6,2
Ragu-Ragu	18	27,7	27,7	33,8
Valid Setuju	37	56,9	56,9	90,8
Sangat Setuju	6	9,2	9,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Ragu-Ragu	11	16,9	16,9	18,5
Valid Setuju	44	67,7	67,7	86,2
Sangat Setuju	9	13,8	13,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

a. Hasil uji Validitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1.1	246,50	1428,948	,710	,982
X1.1.2	246,93	1429,513	,626	,982
X1.1.3	247,00	1422,759	,704	,982
X1.2.1	246,77	1420,668	,712	,982
X1.2.2	246,67	1434,575	,742	,982
X1.2.3	246,37	1442,171	,612	,982
X1.3.1	246,47	1434,120	,673	,982
X1.3.2	246,43	1434,254	,647	,982
X1.3.3	246,23	1445,633	,508	,982
X1.4.1	246,23	1450,185	,539	,982
X1.4.2	246,20	1445,200	,621	,982
X1.4.3	246,47	1421,016	,743	,982
X1.5.1	246,43	1438,392	,650	,982
X1.5.2	246,40	1445,145	,542	,982
X1.5.3	247,07	1413,513	,666	,982
X2.1.1	246,73	1423,237	,731	,982
X2.1.2	246,40	1416,110	,802	,981
X2.1.3	246,40	1421,214	,793	,981
X2.2.1	246,43	1420,392	,793	,981
X2.2.2	246,33	1427,195	,809	,981
X2.2.3	246,07	1442,478	,604	,982
X2.3.1	246,13	1446,878	,511	,982
X2.3.2	246,40	1416,110	,802	,981
X2.3.3	246,40	1421,214	,793	,981
X2.4.1	246,43	1420,392	,793	,981
X2.4.2	246,33	1427,195	,809	,981
X2.4.3	246,07	1442,478	,604	,982
X2.5.1	246,13	1446,878	,511	,982
X2.5.2	246,47	1426,878	,718	,982
X2.5.3	246,37	1432,171	,749	,982
X2.6.1	247,03	1424,861	,682	,982
X2.6.2	246,80	1422,717	,710	,982
X2.6.3	246,63	1432,516	,737	,982
X3.1.1	246,33	1440,092	,626	,982
X3.1.2	246,43	1432,047	,682	,982
X3.1.3	246,43	1434,254	,647	,982
X3.2.1	246,17	1441,385	,587	,982
X3.2.2	246,30	1429,045	,798	,981
X3.2.3	246,27	1449,582	,454	,982
X3.3.1	246,57	1427,633	,572	,982
X3.3.2	246,50	1442,603	,591	,982
X3.3.3	246,47	1449,499	,418	,982
X3.4.1	247,13	1417,775	,613	,982
X3.4.2	246,80	1427,545	,643	,982
X3.4.3	246,30	1428,631	,805	,981
X3.5.1	246,07	1461,995	,438	,982
X3.5.2	246,50	1443,155	,580	,982
X3.5.3	246,20	1445,683	,671	,982
Y1.1	246,70	1426,631	,683	,982
Y1.2	246,37	1419,482	,797	,981

Lanjutan Tabel 4.28 Hasil Uji Validitas

Y1.3	246,37	1424,516	,793	,981
Y2.1	246,40	1421,834	,783	,981
Y2.2	246,37	1428,033	,776	,982
Y2.3	246,03	1444,309	,601	,982
Y3.1	246,13	1448,809	,476	,982
Y3.2	246,37	1416,033	,815	,981
Y3.3	247,30	1436,700	,455	,982
Y4.1	246,37	1429,275	,801	,981
Y4.2	246,47	1432,257	,704	,982
Y4.3	246,90	1432,921	,598	,982
Y5.1	246,97	1426,171	,677	,982
Y5.2	246,73	1423,995	,720	,982
Y5.3	246,43	1425,564	,716	,982
Y6.1	246,40	1422,731	,710	,982
Y6.2	246,40	1427,559	,643	,982
Y6.3	246,43	1424,323	,735	,982

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,982	66

Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.849	2.211

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

b. Dependent Variable: Y

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1774.299	3	591.433	121.024	.000 ^b
	Residual	298.101	61	4.887		
	Total	2072.400	64			

a. Dependent Variable: Y

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

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,380	3,693		1,998	,050
X1	,918	,070	,831	13,196	,000
X2	,199	,065	,212	3,046	,003
X3	-,085	,068	-,083	-1,249	,216

a. Dependent Variable: Y

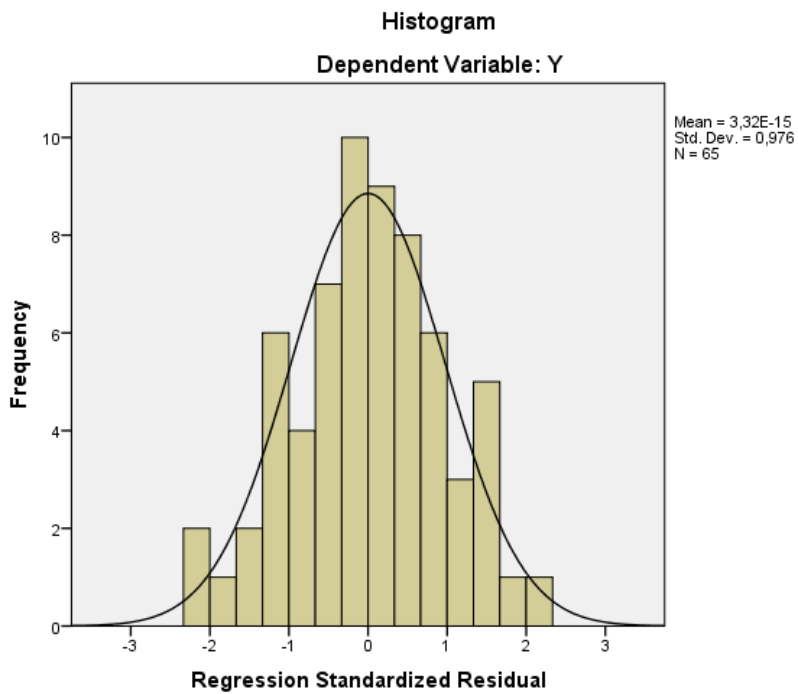
Analisis Model Linier Berganda

Coefficients^a

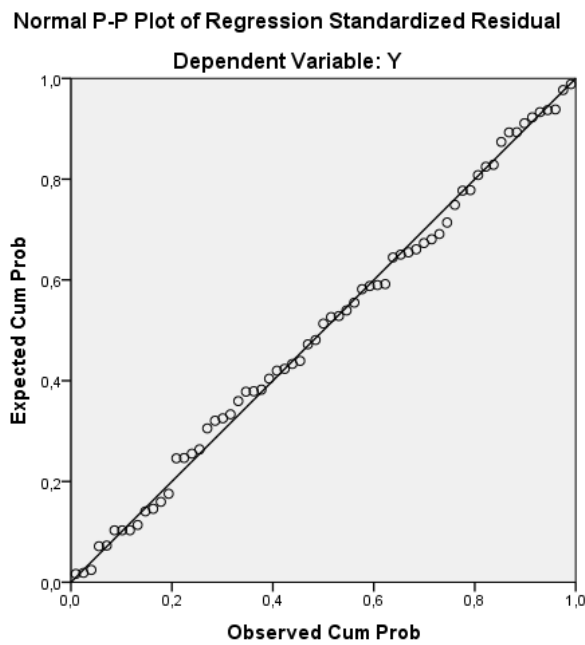
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.380	3.693		1.998	.050		
1 X1	.918	.070	.831	13.196	.000	.594	1.682
X2	.199	.065	.212	3.046	.003	.486	2.056
X3	-.085	.068	-.083	-1.249	.216	.533	1.875

a. Dependent Variable: Y

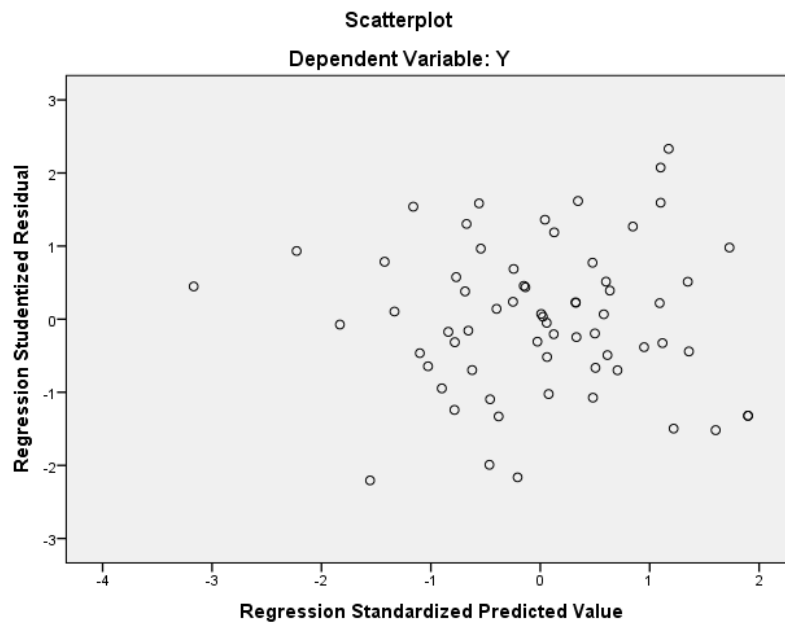
HASIL UJI NORMALITAS



Pengujian Normalitas Histogram Hipotesis



Pengujian Normalitas P-P Plot Hipotesis
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS



HASIL Uji KOLOGOROV SMIRNOV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15819854
	Absolute	.043
Most Extreme Differences	Positive	.043
	Negative	-.041
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.